



## CCAS de l'Hérault

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

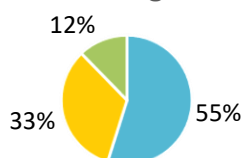
### TAUX DE RETOUR

**85%**

> Les CCAS représentent 28,9% des collectivités et établissements territoriaux de l'Hérault et emploient 8,3% des effectifs. 168 CCAS ont transmis leur RSU sur les 198 recensés. Parmi ces 168 CCAS, 35 ont au moins un agent.  
> 3 041 agents recensés dans ces collectivités dont 1 667 fonctionnaires, 1 005 contractuels permanents et 369 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 55% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	528	49	34
Contractuels permanents	1	168	34	31
Contractuels non permanents	1	75	18	26

#### Précisions emplois non permanents

- ⇒ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 6,1 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

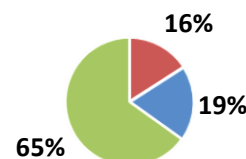
#### 16,42 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

#### 17% d'agents relevant de la filière technique

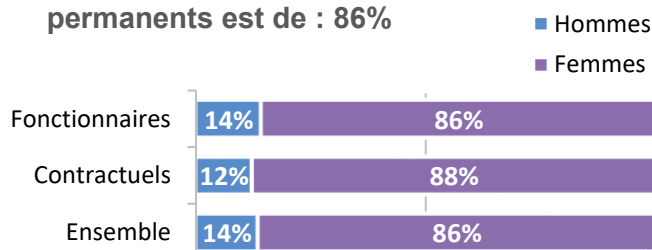
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	20,9%	8,5%	16,2%	13,1
Technique	19,9%	11,9%	16,9%	18,0
Sociale	30,1%	46,6%	36,3%	31,3
Médico-sociale	24,8%	29,5%	26,6%	29,6
Médico-technique	0,5%	1,1%	0,7%	2,7
Animation	3,8%	2,5%	3,3%	5,2
Incendie secours	0,1%	0,0%	0,0%	0,3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>83</b>

#### 65% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	12,1
Catégorie B	14,5
Catégorie C	49,7

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 86%

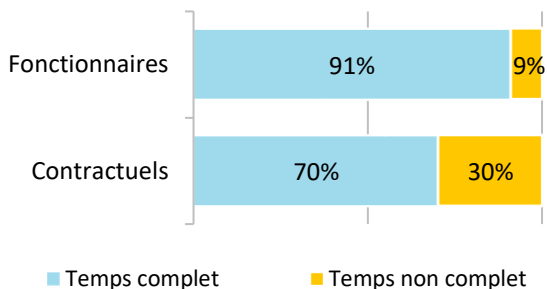


#### Le cadre d'emplois des agents sociaux rassemble 31% des agents

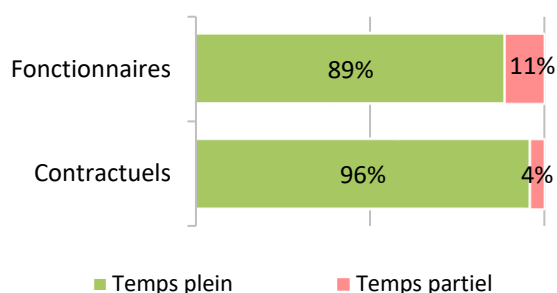
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Agents sociaux</b>	<b>31%</b>
Adjointes techniques	14%
Aide-soignant	13%
Adjointes administratifs	12%
Infirmiers en soins généraux	5%

## Temps de travail des agents permanents

91% des fonctionnaires à temps complet contre 70% des contractuels



11% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	18%	Sociale	46%
Médico-sociale	7%	Médico-technique	45%
Animation	6%	Médico-sociale	19%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3,0% des hommes à temps partiel  
10,0% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

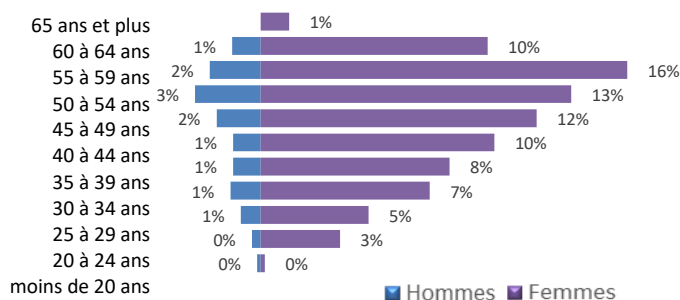
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,96
Contractuels permanents	42,44
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,13</b>

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	41,33



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 83,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 47,6 fonctionnaires  
> 26,5 contractuels permanents  
> 9,6 contractuels non permanents

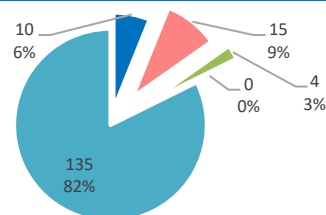
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	13,4 ETPR
Catégorie B	16,9 ETPR
Catégorie C	46,5 ETPR

## Positions particulières

5,9% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



## Mouvements

- En 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 21,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,2%	50,3%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
76,3 agents	76,3 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-4,1%
Contractuels	↗	7,8%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,0%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	64%
Départ à la retraite	8%
Démission	7%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	7%
Mutation (changement de collectivité)	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	60%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	24%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%
Voie de mutation	3%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	2%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

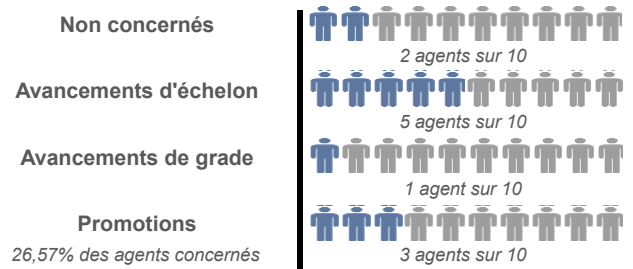
En moyenne, 1,4% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 4 ruptures conventionnelles actées en 2024

5,7% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 9% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

57%

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

43%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 74,02 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

5 100 486 €

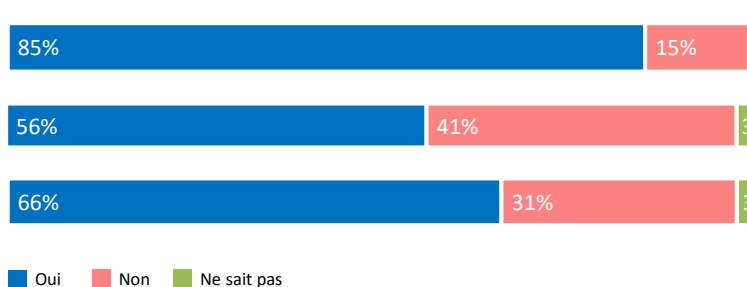
Charges de personnel

3 775 598 €

Soit 74,02 % des dépenses de fonctionnement

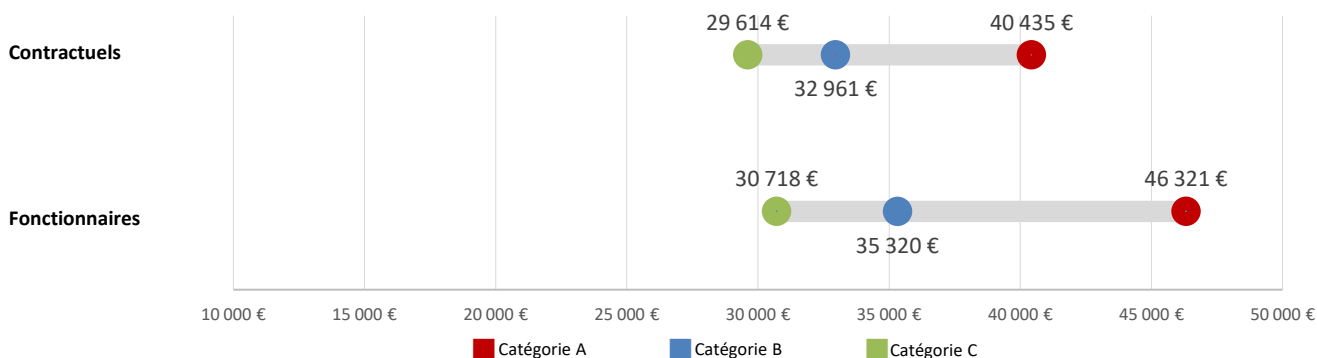
### Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



40% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,72 %

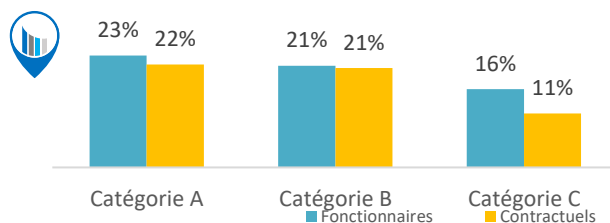
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 18,95%

Contractuels sur emplois permanents 15,15%

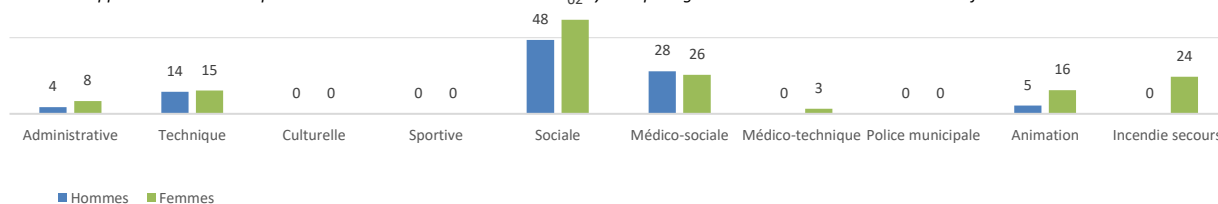
Ensemble 17,72%

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



En moyenne, 2933 heures supplémentaires/complémentaires pour les 86% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



40% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 24,5 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 12,1 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,72%	3,33%	5,44%	1,91%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,16%	3,54%	7,67%	2,28%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,89%	3,82%	8,23%	2,42%

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

> 39,46 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

60% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 12,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 39 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 86%  
Trajet 14%

Genre



Femmes 86%  
Hommes 14%

Catégorie



Catégorie A 9%  
Catégorie B 26%  
Catégorie C 65%

39% des accidents concernent la filière sociale

## Handicap

74% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 9,6%

Genre



Femmes 88%  
Hommes 12%

Statut



Fonctionnaires 90%  
Contractuels perm. 10%

Catégorie



Catégorie A 10%  
Catégorie B 11%  
Catégorie C 79%

0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	20 918 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	40 034 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 3 569 €

Nombre moyen de formations : 17

Oui Non Ne sait pas En cours

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

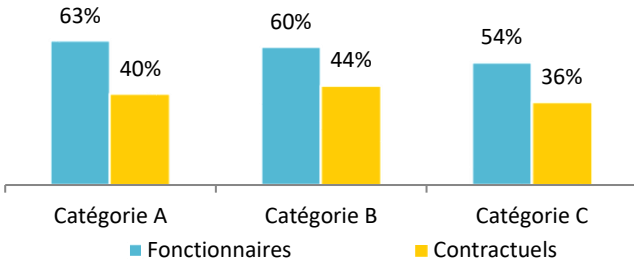
3,5% des femmes  
2,5% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 50% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

50% des femmes et 44% des hommes

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

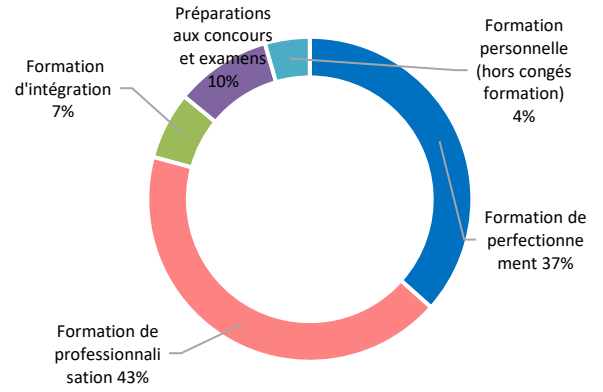


Le budget médian consacré à la formation est de 16 616 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	67%
Autres organismes	28%
Coût de la formation des apprentis	3%
Frais de déplacement	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	55%
Autres organismes	30%
Collectivité	14%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

43% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 18,2% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	192 €	123 €

En cours Oui Non Ne sait pas

### L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



## Relations sociales

26% des collectivités concernées par des grèves



34 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Instance	CST	CAP	CCP
Nombre moyen	2	0	0

7,4% des collectivités ont engagé des négociations collectives



7,4% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### La négociation principale

Protection sociale complémentaire

### Le principal accord

Protection sociale complémentaire

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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

- + 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



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 : avril 2026

Version 1