



FICHE REPÈRES DU RSU 2022



Les SDIS

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. 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.

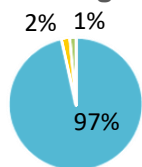
TAUX DE RETOUR **85%**

Les SDIS représentent 0,2% des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 2,2% des effectifs. 11 SDIS ont transmis leur RSU sur les 13 recensés.

> 3 853 agents recensés dans ces SDIS dont 3 721 fonctionnaires, 81 contractuels permanents et 51 contractuels non permanents.

Effectifs

97% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	37	1 018	338	11
Contractuels permanents	2	17	7	11
Contractuels non permanents	1	25	6	9

En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque structure

8,64 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

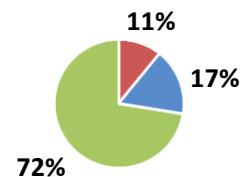
- ⇒ 0,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 0,5 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

10% d'agents relevant de la filière technique

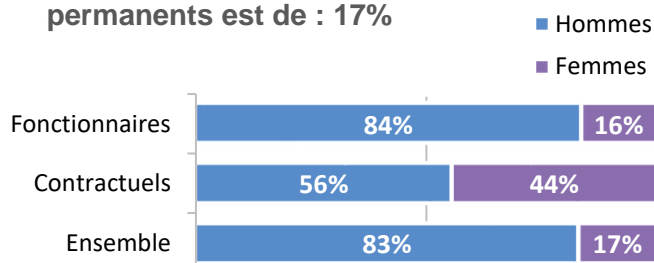
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	11,6%	29,6%	12,0%	41,4
Technique	9,8%	42,0%	10,4%	36,1
México-sociale	0,0%	1,2%	0,1%	1,0
Animation	0,1%	0,0%	0,1%	1,5
Incendie secours	78,6%	27,2%	77,5%	267,7
Total	100%	100%	100%	346

72% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	37,4
Catégorie B	57,8
Catégorie C	250,5

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 17%

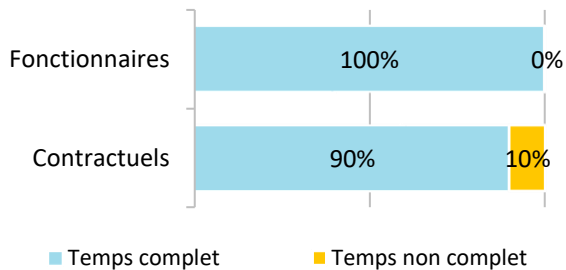


Le cadre d'emplois des sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels rassemble 43% des agents

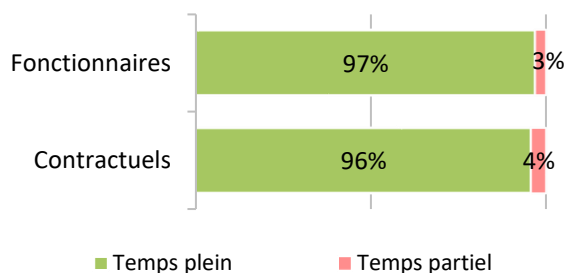
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels	43%
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers professionnels	15%
Lieutenants	11%
Adjointes administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	6%

Temps de travail des agents permanents

100% des fonctionnaires à temps complet contre 90% des contractuels



3% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
		Administrative	17%
Administrative	1%	Incendie secours	14%
Technique	1%	Technique	3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,2% des hommes à temps partiel
11,7% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

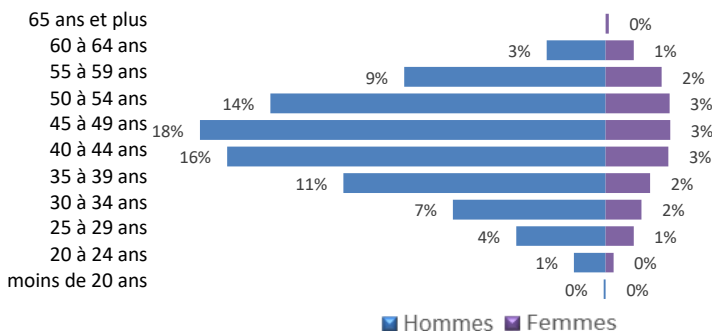
En moyenne, les agents ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,29
Contractuels permanents	36,80
Ensemble des permanents	45,11

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,44



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, 346,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



> 331,8 fonctionnaires
> 7,7 contractuels permanents
> 6,5 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie

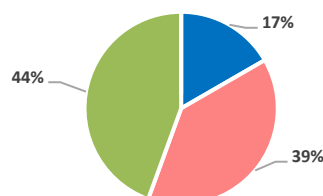
Catégorie A	36,1 ETPR
Catégorie B	56,4 ETPR
Catégorie C	247,0 ETPR

Positions particulières

0,6% 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

Répartition des agents en position statutaire particulière



Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 5,4%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,3%	54,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
337,3 agents	345,6 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	2,6%
Contractuels	↘	-1,2%
Ensemble	↗	2,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	28%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	21%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	21%
Mutation (changement de collectivité)	14%
Mise en disponibilité sur demande	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	41%
Voie de mutation	20%
Remplaçants	12%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	11%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

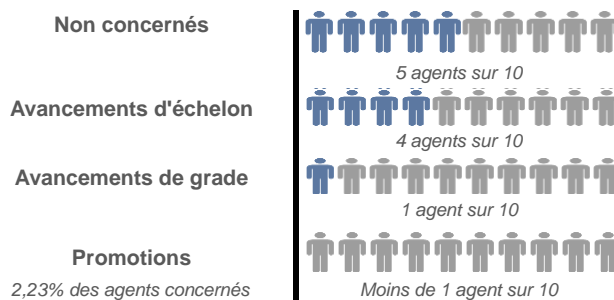
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2022

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 18% des répondants sont concernés par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	27	-
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	4	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	3	-

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 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	54%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	17%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	11%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 68,13 % des dépenses de fonctionnement



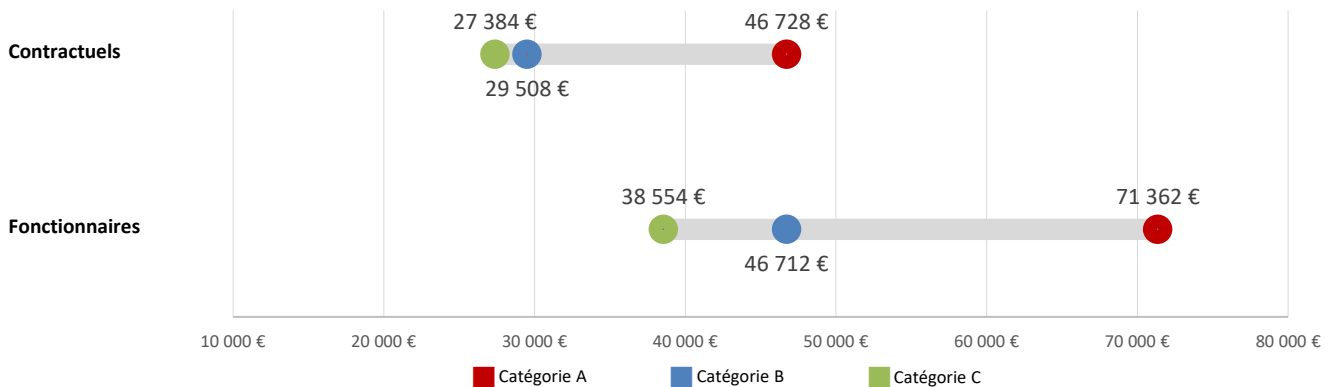
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



73% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

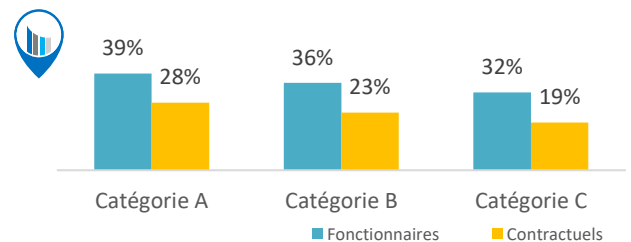


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 33,59 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

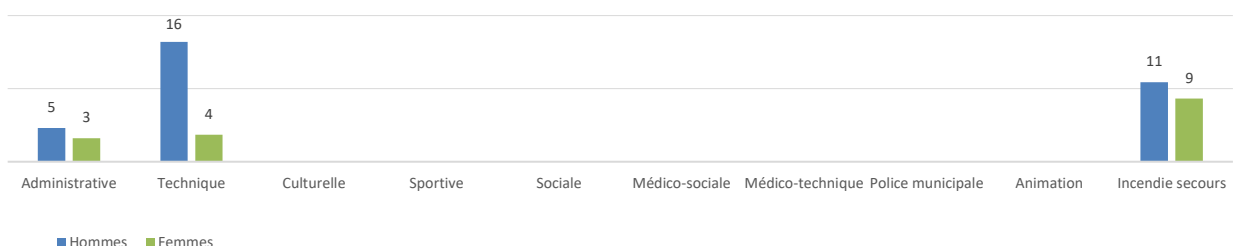
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	33,78%
Contractuels sur emplois permanents	23,47%
Ensemble	33,59%



En moyenne, 3794 heures supplémentaires/complémentaires pour les 90% de répondants concernés

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



43% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 15,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,35%	1,64%	4,30%	1,26%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,02%	1,64%	4,95%	1,26%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,67%	2,40%	5,60%	1,46%

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

> 28 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des répondants concernés par des accidents de travail

> 10,7 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 33 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 97%
Trajet 3%

Genre



Femmes 9%
Hommes 91%

Catégorie



Catégorie A 1%
Catégorie B 8%
Catégorie C 91%

57% des accidents concernent la filière technique

Handicap

91% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,5%

Genre



Femmes 26%
Hommes 74%

Statut



Fonctionnaires 98%
Contractuels perm. 2%

Catégorie



Catégorie A 6%
Catégorie B 14%
Catégorie C 80%

0,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par répondant concerné

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi

(répondants concernés)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	10 604 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	3 263 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 853 €

Coût par jour de formation : 100 €

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

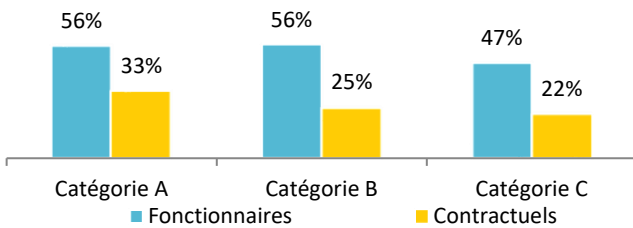


Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 49% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

42% des femmes et 50% des hommes

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

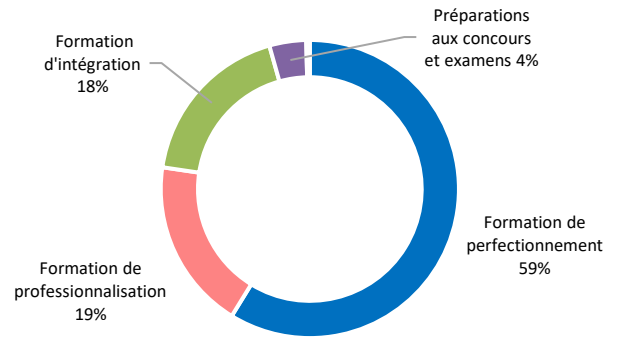


Le budget médian consacré à la formation est de 304 667 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	69%
Autres organismes	24%
Frais de déplacement	6%
Coût de la formation des apprentis	1%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 5,9 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

Collectivité	48%
Autres organismes	44%
CNFPT cotisation obligatoire	8%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

36% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 16,7% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	188 €	125 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale

Prestations servies directement par la structure



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

70% des répondants concernés par des grèves



29 jours de grève en moyenne par répondant



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
3	1	0

54,5% des répondants ont engagé des négociations collectives



27,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Action sociale

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Protection sociale complémentaire

Précisions méthodologiques

¹ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

² Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 »

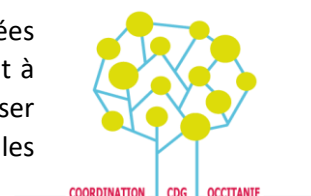
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** 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 Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. 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 : juin 2024

Version 1

Réalisé par l'Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, CDG31