



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Les SDIS

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. 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.

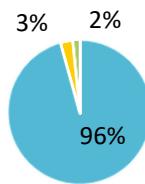
TAUX DE RETOUR

77%

Les SDIS représentent 0,2 % des collectivités et établissements publics de la Région Occitanie et emploient 2 % des effectifs. 10 SDIS ont transmis leur RSU sur les 13 recensés.
> 3 666 agents recensés dans ces collectivités dont 3 510 fonctionnaires, 101 contractuels permanents et 55 contractuels non permanents

Effectifs

- 96% des agents sont fonctionnaires



Fonctionnaires

Contractuels permanents

Contractuels non permanents



Minimum

98

Maximum

1 068

Effectif moyen

351

Nb de coll concernées

10

- En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité
- 4,95 % des contractuels permanents en CDI

- Précisions emplois non permanents

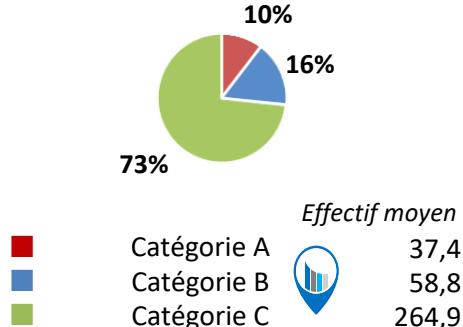
- ⇒ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 0,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 10% d'agents relevant de la filière technique

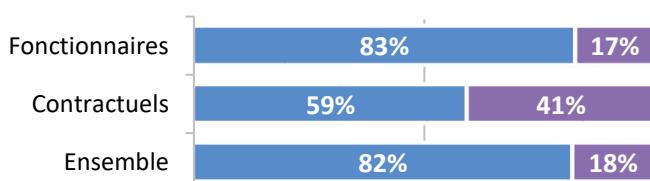
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	11,9%	28,7%	12,4%	44,8
Technique	9,5%	36,6%	10,2%	36,9
Médico-sociale	0,1%	1,0%	0,1%	1,0
Animation	0,1%	0,0%	0,1%	1,5
Incendie secours	78,5%	33,7%	77,2%	278,8
Total	100%	100%	100%	361

- 73% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 18%

■ Hommes
■ Femmes

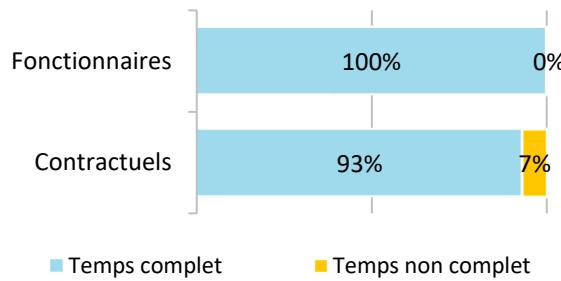


- Le cadre d'emplois des sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels rassemble 44% des agents

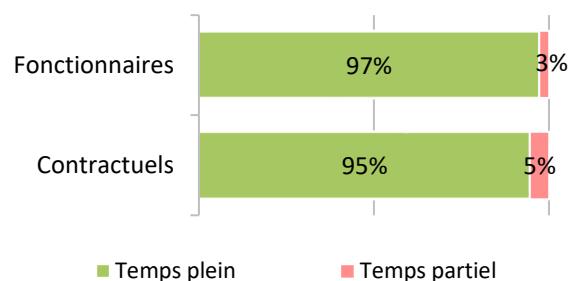
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels	44%
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers professionnels	15%
Lieutenants	11%
Adjoints administratifs	8%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	6%

Temps de travail des agents permanents

- 100% des fonctionnaires à temps complet contre 93% des contractuels



- 3% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	1%	Incendie secours	12%
Administrative	1%	Administrative	10%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

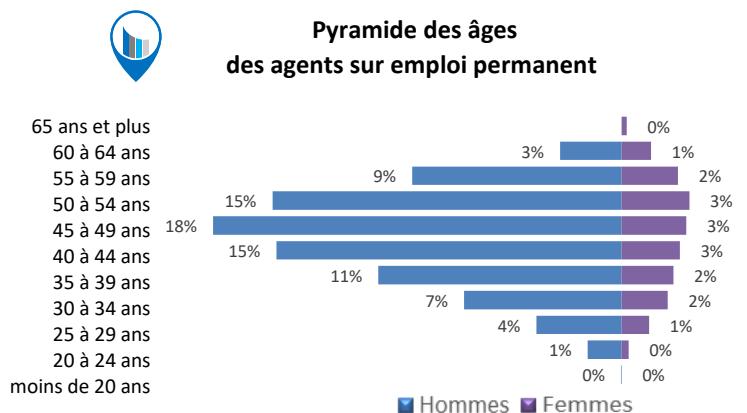
1,5% ■	des hommes à temps partiel
9,0% ■	des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,52
Contractuels permanents	38,41
Ensemble des permanents	45,32
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,78



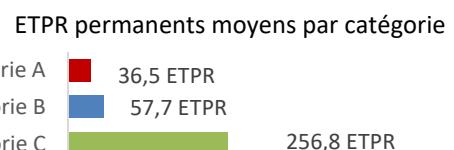
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 357,5 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



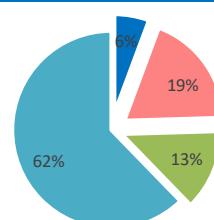
> 342,9 fonctionnaires
> 8,2 contractuels permanents
> 6,4 contractuels non permanents



Positions particulières

1,6% 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
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 5,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,7%	34,3%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
---	---------------------------------

357,2 agents 361,1 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	1,2%
Contractuels	↘	-1,9%
Ensemble	↗	1,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	41%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	13%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Mise en disponibilité sur demande	12%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	9%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	35%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	19%
Voie de mutation	18%
Remplaçants	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023- effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

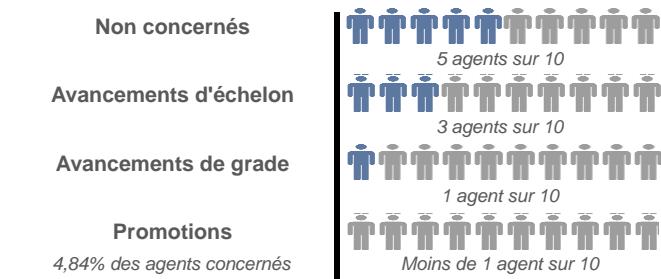
En moyenne, 2,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 2 Ruptures conventionnelles actées en 2023

10,0% 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

- 40% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	20	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	6	-
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	-
Sanctions 4 ^{ème} groupe	2	-

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 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	10%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	10%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 74,56 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Soit 74,56 % des dépenses de fonctionnement
	36 345 603 €	27 098 325 €	→

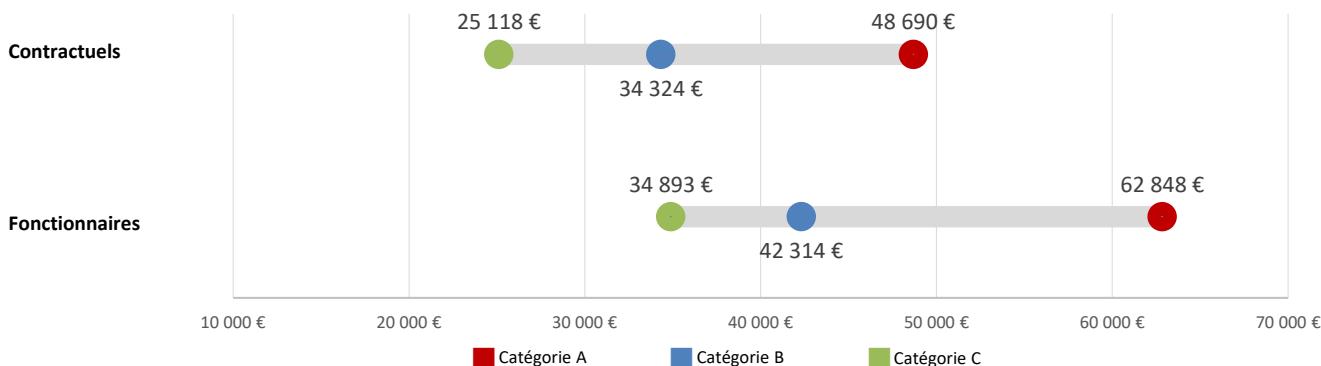
- Mise en place du RIFSEEP

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



70% 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

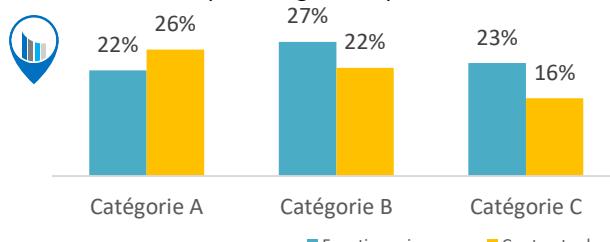
- agents permanents est de 23,55 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	23,60%
Contractuels sur emplois permanents	21,12%
Ensemble	23,55%

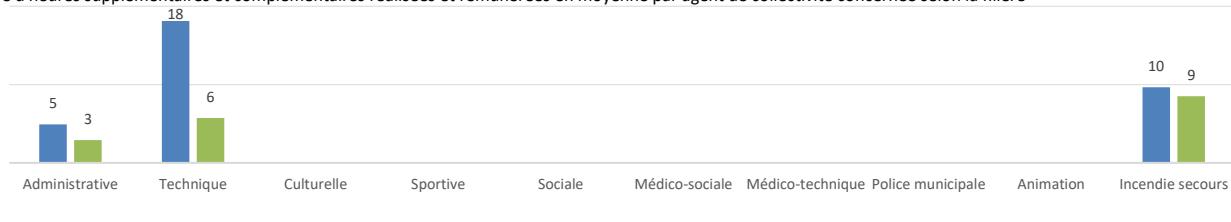
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

par catégorie et par statut



- En moyenne, 3532 heures supplémentaires/complémentaires pour les 90% de collectivités concernées

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



■ Hommes ■ Femmes

- 30% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 14,1 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 3,4 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)	3,87%	0,92%	3,79%	0,97%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,76%	0,92%	4,65%	0,97%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,20%	1,00%	5,08%	1,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

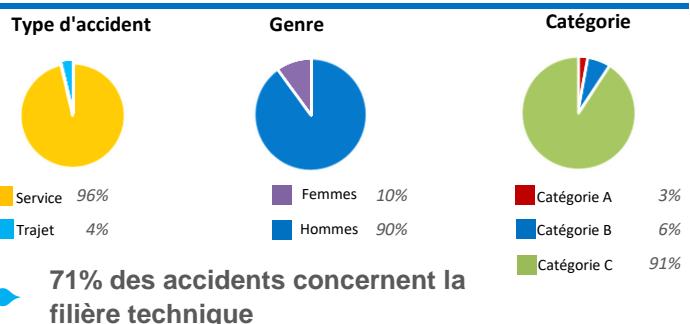
- > 35,82 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 100% des collectivités concernées par des accidents de travail

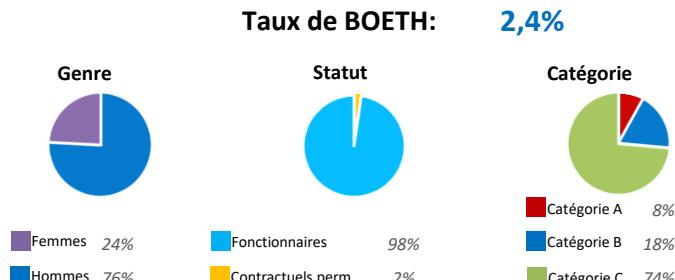
> 10 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 31 jours d'absence consécutifs par accident du travail



Handicap

- 70% des collectivités ont au moins un agent BOETH



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	10 576 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	7 943 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 3 251 €

Oui Non Ne sait pas En cours
Existence d'un document unique (DUERP)

90% 10%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

80% 20%

Existence d'un plan de prévention des RPS

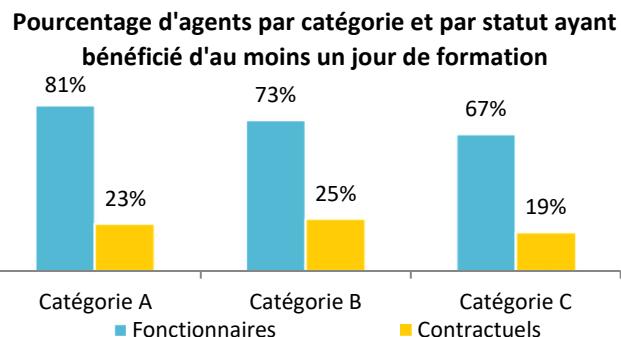
50% 40% 10%

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

5,1% des femmes
2,3% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 68% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
52% des femmes et 71% des hommes

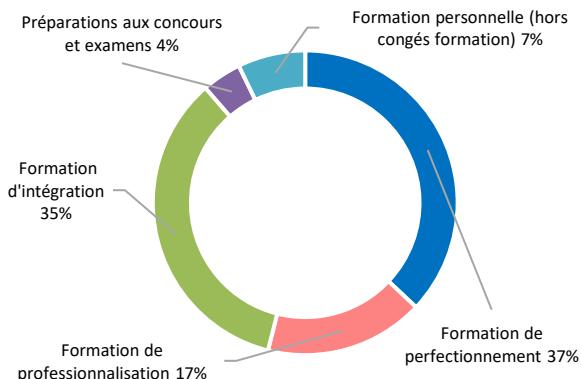


- Le budget médian consacré à la formation est de 325 437 €

Répartition des dépenses de formation

Autres organismes	61%
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	28%
Frais de déplacement	8%
Coût de la formation des apprentis	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 6,5 jours par agent



Action sociale et protection sociale complémentaire

- 30% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

142 €

102 €

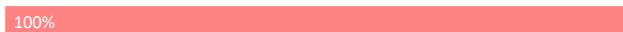
■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

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

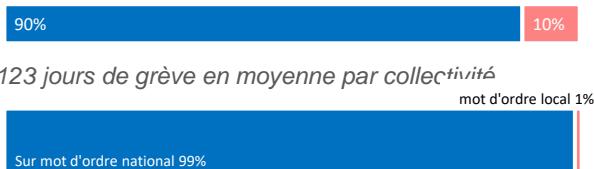


Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

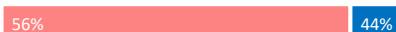


Relations sociales

- 90% des collectivités concernées par des grèves



- 44,4% des collectivités ont engagé des négociations collectives



44,4% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Action sociale

Accompagnement social des réorganisations des services

Conditions et organisation du travail

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 31/12/2022

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 31/12/2022

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

◆ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. 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 : mai 2025