



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

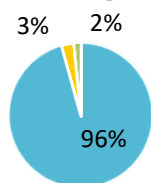
77%

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	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
98	1 068	351	10
2	27	10	10
1	21	6	9

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

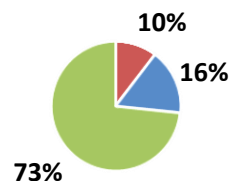
⇒ 0,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

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

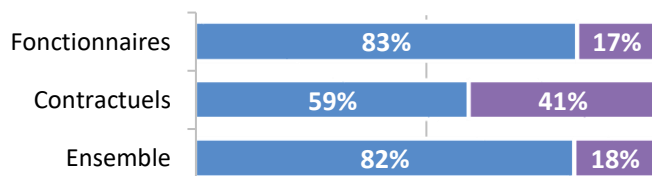
73% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	37,4
■ Catégorie B	58,8
■ Catégorie C	264,9

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

■ Hommes
■ Femmes

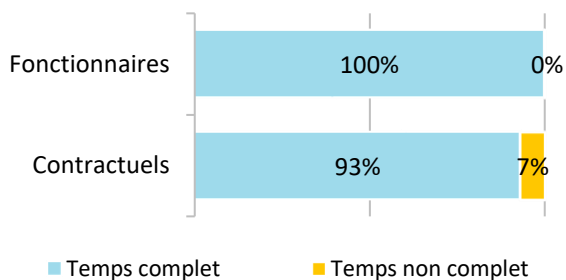


Le cadre d'emplois des sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels rassemble 44% des agents

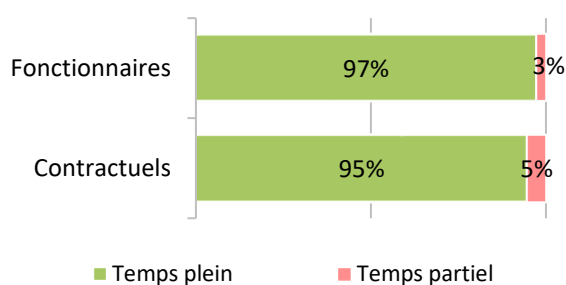
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels	44%
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers professionnels	15%
Lieutenants	11%
Adjoints administratifs	8%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	6%

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
		Incendie secours	12%
Technique	1%	Administrative	10%
Administrative	1%		

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

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

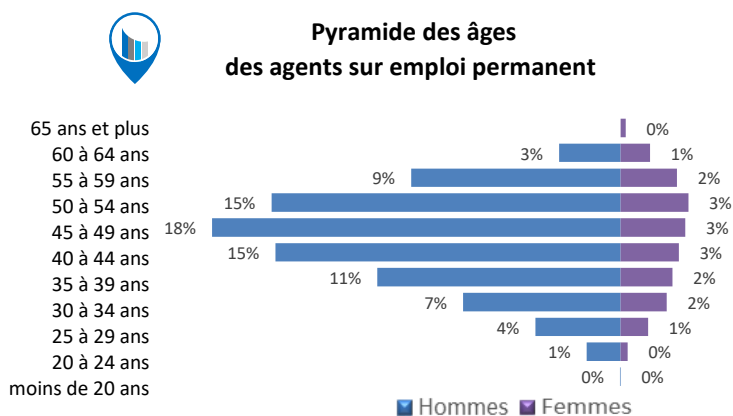
Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

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 Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



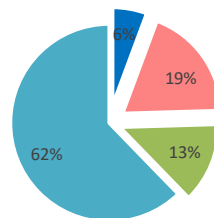
> 342,9 fonctionnaires
> 8,2 contractuels permanents
> 6,4 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie	
Catégorie A	36,5 ETPR
Catégorie B	57,7 ETPR
Catégorie C	256,8 ETPR

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 :

$$\frac{(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2023} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})}{(\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})}$$

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

Non concernés	5 agents sur 10
Avancements d'échelon	3 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

4,84% des agents concernés

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

36 345 603 €

Charges de
personnel

27 098 325 €



Soit 74,56 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

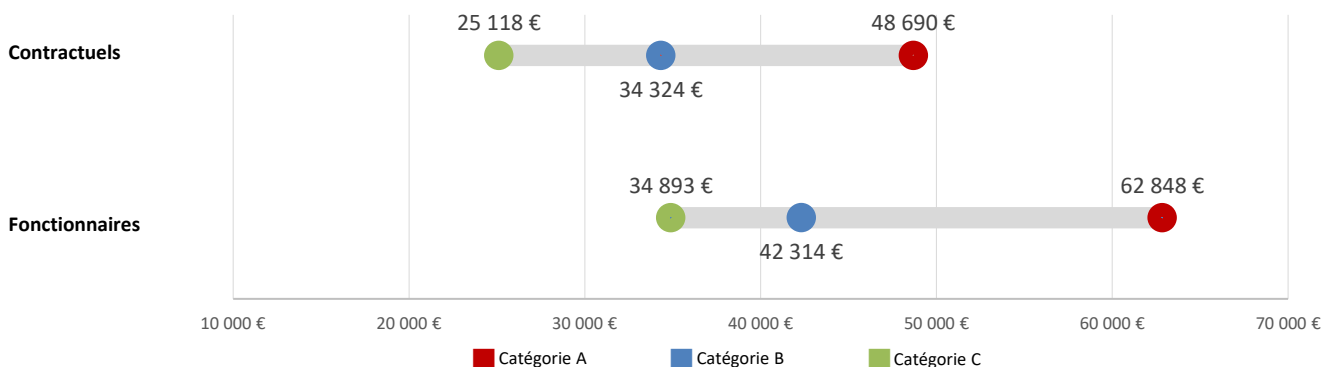
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



70% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Oui Non Ne sait pas

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

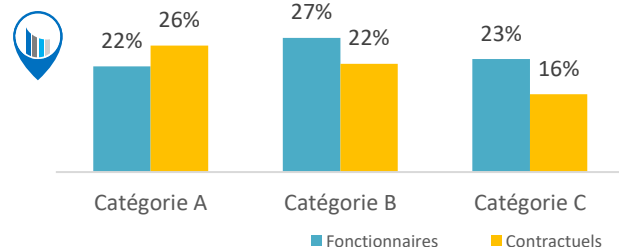
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 23,60%

Contractuels sur emplois permanents 21,12%

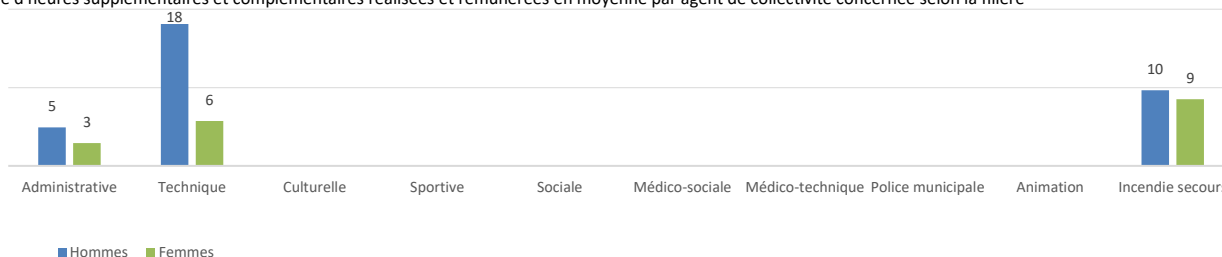
Ensemble 23,55%

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



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

Type d'accident



Service 96%
Trajet 4%

Genre



Femmes 10%
Hommes 90%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 6%
Catégorie C 91%

71% des accidents concernent la filière technique

Handicap

70% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,4%

Genre



Femmes 24%
Hommes 76%

Statut



Fonctionnaires 98%
Contractuels perm. 2%

Catégorie



Catégorie A 8%
Catégorie B 18%
Catégorie C 74%

0,1 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	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 €

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

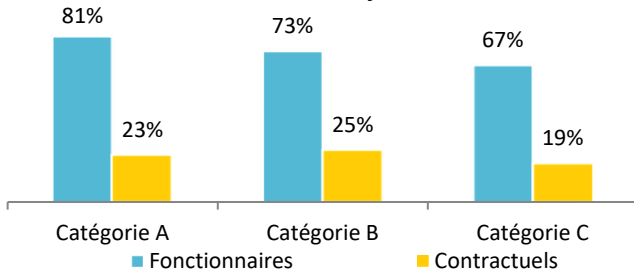
5,1% des femmes
2,3% des hommes

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

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

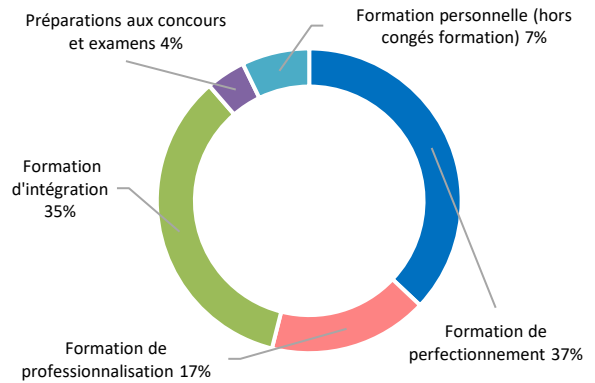


Le budget médian consacré à la formation est de 325 437 €

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

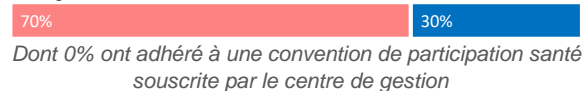


Répartition des jours de formation par organisme

Collectivité	60%
Autres organismes	24%
CNFPT cotisation obligatoire	16%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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



Dont 0% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

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



123 jours de grève en moyenne par collectivité

mot d'ordre local 1%

Sur mot d'ordre national 99%

Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
3	2	0

% par saisine d'agent

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