



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

RSU 2020 SDIS



Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2020. 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.bs.donnees-sociales.fr. Les éléments saisis ne sont pas systématiquement contrôlés par l'ensemble des CDG et peuvent comporter des anomalies.

TAUX DE RETOUR

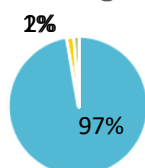
72%

> 72 des 100 SDIS ont transmis leur RSU Sur le plan national

> 42 385 agents recensés dans ces collectivités dont 41 242 fonctionnaires, 688 contractuels et 455 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

97% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	42	2612	573
Contractuels permanents	0	59	10
Contractuels non permanents	0	69	6



En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

14 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

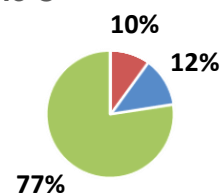
⇒ 56 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

9% d'agents relevant de la filière technique

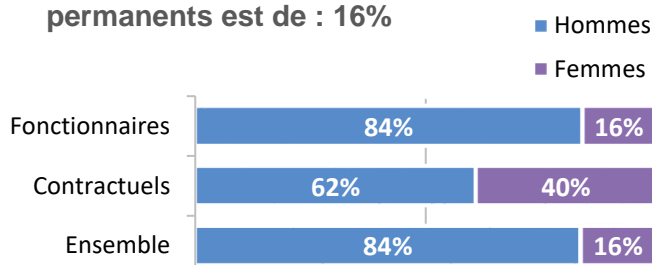
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	12%	30%	12%	71
Technique	9%	44%	9%	53
Culturelle	0%	0%	0%	0
Sportive	0%	0%	0%	0
Médico-sociale	0%	2%	0%	1
Police				0
Incendie	79%	23%	79%	458
Animation	0%		0%	0
Total	100%	100%	100%	583

77% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	59
Catégorie B	73
Catégorie C	451

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 16%

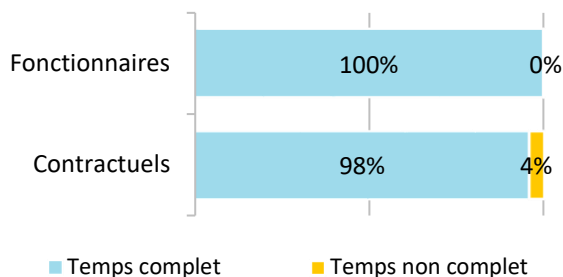


Le cadre d'emplois des Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels représente 46%

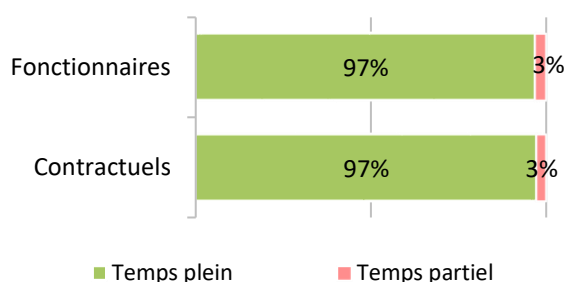
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	46%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	17%
Adjoints administratifs	8%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	8%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	6%

Temps de travail des agents permanents

100% des fonctionnaires à temps complet contre 98% des contractuels



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



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	20%	0%
Médico-sociale	17%	44%
Technique	1%	1%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

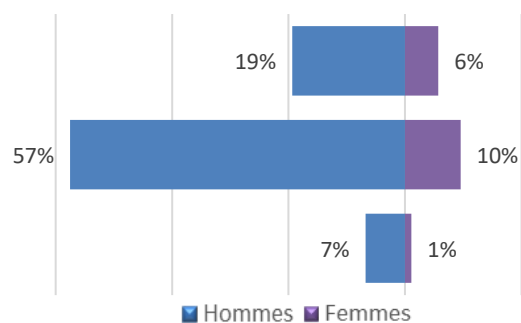
En moyenne, les agents des RSU 2020 SDIS ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	43,66
Contractuels permanents	38,03
Ensemble des permanents	43,56

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	30,21



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, 581 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 566 fonctionnaires
> 9 contractuels permanents
> 7 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	57 ETPR
Catégorie B	72 ETPR
Catégorie C	446 ETPR

1 057 661 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 2,4 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congés parental

- > 1,9 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2,2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 1,8 agents détachés dans une autre structure
- > Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 29 arrivées d'agents permanents et 25 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 1 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
578 agents	582 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	0,2%
Contractuels	↗	54,3%
Ensemble	↗	0,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	41%
Mutation	22%
Mise en disponibilité	10%
Fin de contrats remplaçants	9%
Démission	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de concours, sélection professionnelle	33%
Voie de mutation	20%
Arrivées de contractuels	13%
Recrutement direct	13%
Remplacements (contractuels)	11%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- 7,5 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 5,6 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

1,2 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,9 % des femmes

0,8 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,7 % des femmes

- 185,8 avancements d'échelon par collectivité

- 4,7 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 1,4 % femmes et 0,7 % hommes

dont 0,7 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 369 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 72 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	348	9
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	8	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	2	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

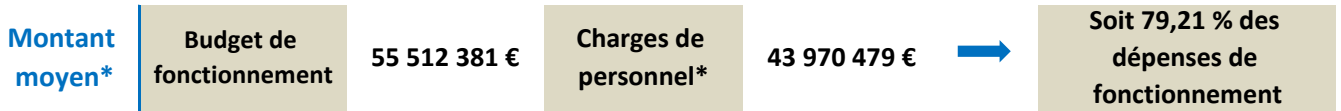
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	58%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	15%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	8%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 79,21 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	6 910 431 €
Primes et indemnités versées :	3 546 620 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	106 202 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	140 061 €
Supplément familial de traitement :	265 324 €
Indemnité de résidence :	98 380 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	84 064 €
---	-----------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

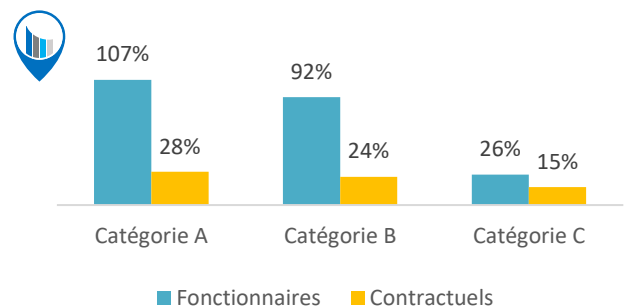
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 041 €	38 876 €	36 005 €	28 545 €	27 998 €	22 102 €
Technique	55 296 €	48 592 €	37 184 €	27 345 €	28 966 €	25 615 €
Culturelle	s	s	s		s	
Sportive		s				s
Médoco-sociale	43 116 €	40 976 €	29 309 €	41 348 €		
Police						
Incendie	14 226 €	64 060 €	6 126 €	s	5 354 €	54 096 €
Animation			s			
Toutes filières	22 777 €	48 539 €	16 315 €	27 831 €	9 519 €	33 307 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 51,32 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	52,79%
Contractuels sur emplois permanents	22,59%
Ensemble	51,32%

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



⇒ 94% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 8 082 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

14% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 16,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 3,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,47%	0,92%	3,43%	0,42%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,52%	0,97%	4,46%	0,42%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,13%	1,61%	5,07%	0,53%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 32,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

61 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 9,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 35 jours d'absence consécutifs par accident du travail

*nombre moyen

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

22 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires*

⇒ 80 % sont en catégorie C*

⇒ 75 937 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

9 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

Un conseiller de prévention en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 1 888 €

Coût par jour de formation : 111 €

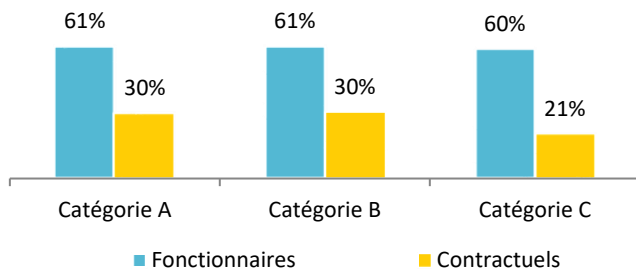
DOCUMENT DE PRÉVENTION

85% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 59,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



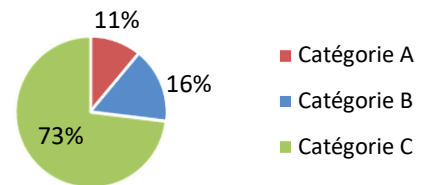
- 434 037 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	44 %
Autres organismes	47 %
Frais de déplacement	10 %

- 3 155 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 5,4 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	8%
Autres organismes	17%
Interne à la collectivité	75%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	3 605 552 €	2 346 673 €
Montant moyen par bénéficiaire	269 €	142 €

- L'action sociale des collectivités

69% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

46% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

54% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

68% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

222,2 jours de grève recensés en moyenne en 2020
74% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

2,4 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

0,5 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Comité Technique Local

4,0 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
3,0 réunions du CHSCT en moyenne en 2020 dans les collectivités

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par les Centres 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2022

Version 3