



Les SDIS

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.

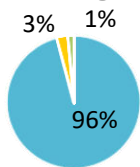
TAUX DE RETOUR **92%**

Les SDIS représentent 0,2 % des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 2,6 % des effectifs. 12 SDIS ont transmis leur RSU sur les 13 recensés.

> 5 133 agents recensés dans ces collectivités dont 4 926 fonctionnaires, 139 contractuels permanents et 68 contractuels non permanents.

Effectifs

96% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	91	1 046	411	12
Contractuels permanents	1	31	13	12
Contractuels non permanents	1	22	7	10

En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

5,04 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 0,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

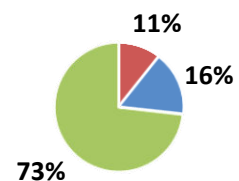
⇒ 0,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

11% d'agents relevant de la filière technique

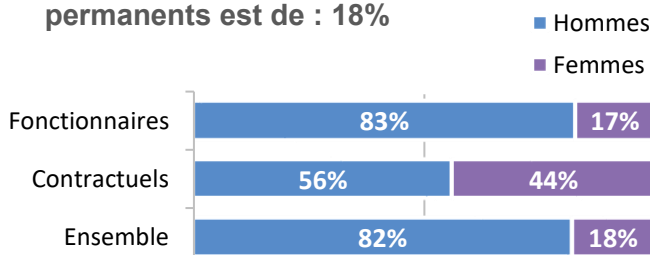
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	10,8%	25,9%	11,3%	47,5
Technique	9,4%	48,2%	10,5%	44,3
Sociale	0,0%	0,0%	0,0%	0,5
Médico-sociale	0,0%	0,7%	0,1%	1,0
Médico-technique	0,0%	0,7%	0,0%	1,0
Animation	0,0%	0,0%	0,0%	1,0
Incendie secours	79,6%	24,5%	78,1%	329,7
Total	100%	100%	100%	423

73% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	44,6
Catégorie B	68,4
Catégorie C	309,1

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

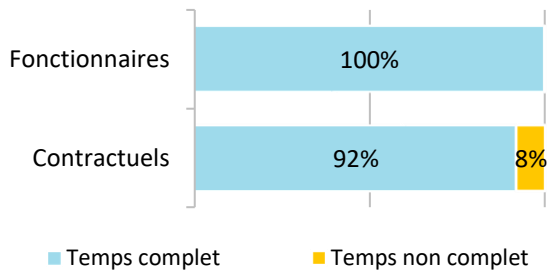


Le cadre d'emplois des sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels rassemble 42% des agents

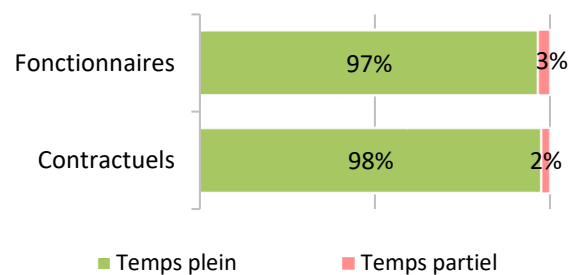
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels	42%
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers professionnels	18%
Lieutenants	11%
Adjoints administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	6%

Temps de travail des agents permanents

100% des fonctionnaires à temps complet contre 92% des contractuels



3% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	1%	Incendie secours	24%
Administrative	1%	Technique	3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,8% des hommes à temps partiel
9,6% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

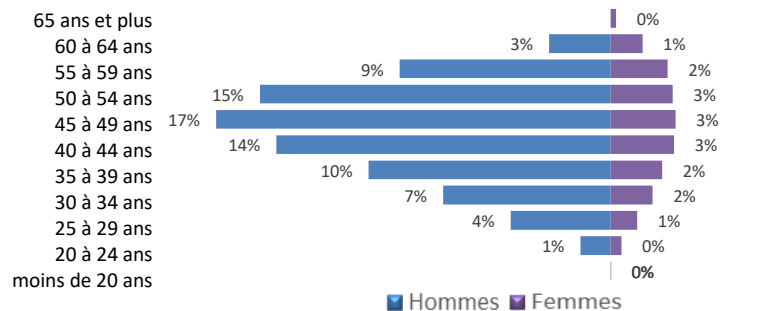
En moyenne, les agents ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,38
Contractuels permanents	39,31
Ensemble des permanents	45,21

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	33,60



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, 423,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 405,2 fonctionnaires
> 10,9 contractuels permanents
> 7,2 contractuels non permanents

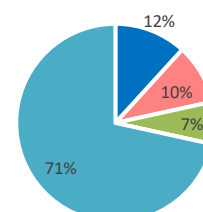
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	42,4 ETPR
Catégorie B	68,2 ETPR
Catégorie C	305,5 ETPR

Positions particulières

2,1% 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 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 5,2%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
3,5%	78,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
412,2 agents	422,1 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	1,5%
Contractuels	↗	46,3%
Ensemble	↗	2,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	30%
Départ à la retraite	25%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	11%
Mise en disponibilité sur demande	11%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	23%
Voie de mutation	21%
Remplaçants	20%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	13%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	7%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2024} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023})$

Évolution professionnelle

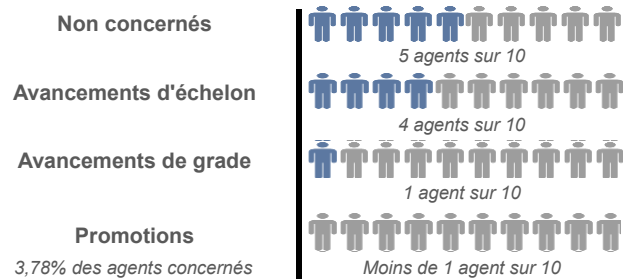
- Concours et examens professionnels

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

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2024

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 67% 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 ^{er} groupe	21	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	6	-
Sanctions 3 ^{ème} groupe	7	-
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	-

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 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	39%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	19%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	17%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 79,23 % des dépenses de fonctionnement



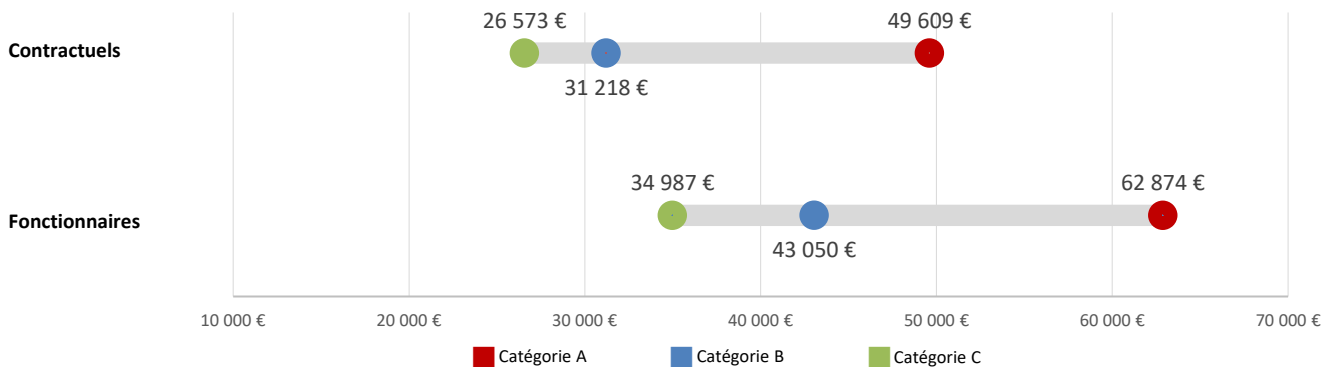
Mise en place du RIFSEEP

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



75% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

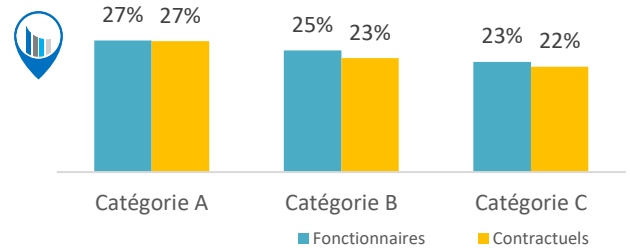


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 23,62 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

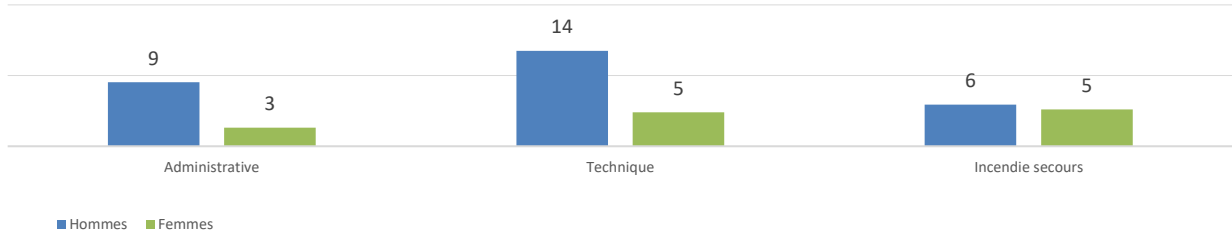
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	23,62%
Contractuels sur emplois permanents	23,71%
Ensemble	23,62%

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



En moyenne, 2909 heures supplémentaires/complémentaires pour les 83% de collectivités concernées

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



42% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 13,6 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 1,7 jour 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)	3,72%	0,46%	3,63%	0,41%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,55%	0,74%	4,45%	0,51%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,84%	0,76%	4,72%	0,81%

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

> 19,19 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

92% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 11,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 36 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 97%
Trajet 3%

Genre



Femmes 10%
Hommes 90%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 7%
Catégorie C 91%

71% des accidents concernent la filière technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,1%

Genre



Femmes 30%
Hommes 70%

Statut



Fonctionnaires 99%
Contractuels perm. 1%

Catégorie



Catégorie A 9%
Catégorie B 12%
Catégorie C 79%

0,2 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 7 674 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 5 539 €

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

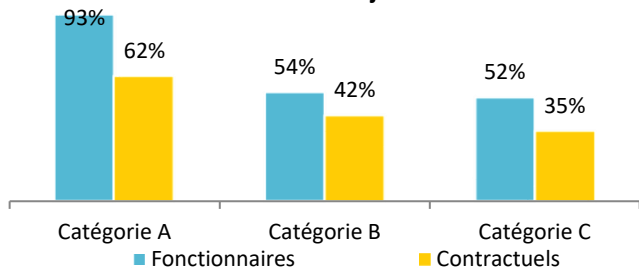
14,3% des femmes
4,8% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2024, 56% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

54% des femmes et 56% des hommes

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

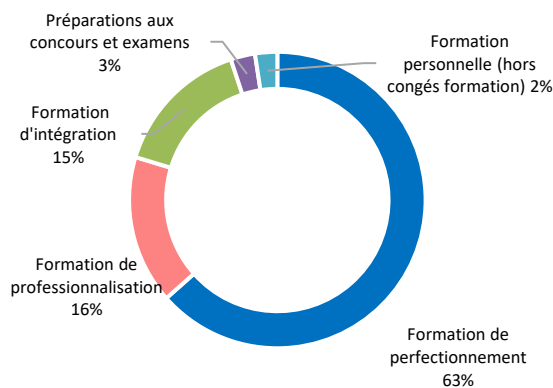


- Le budget médian consacré à la formation est de 319 796 €

Répartition des dépenses de formation

Autres organismes	49%
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	39%
Frais de déplacement	10%
Coût de la formation des apprentis	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

- Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 4,1 jours par agent

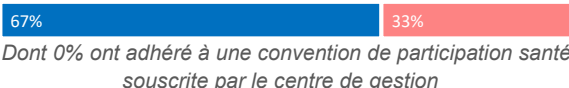


Répartition des jours de formation par organisme

Collectivité	62%
Autres organismes	25%
CNFPT cotisation obligatoire	13%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- 67% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	351 €	92 €

En cours Oui Non Ne sait pas

- L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

- 100% des collectivités concernées par des grèves



161 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
3	1	0

- 58,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



50% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Action sociale
Déroutement des carrières et promotion
Protection sociale complémentaire

Les principaux accords

Action sociale
Accompagnement social des réorganisations des services
Temps de travail, qualité de vie au travail

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 »

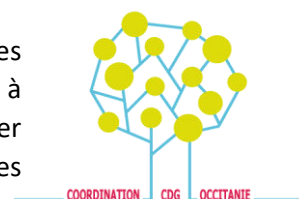
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** 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 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