



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée.

Ce rapport compile les données relatives aux politiques de ressources humaines autour des thématiques suivantes : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline ainsi que des mesures individuelles en faveur de l'environnement.

La présentation annuelle de ce rapport poursuit plusieurs objectifs :

- permettre une meilleure analyse de l'évolution des politiques de ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement public ;
- établir les lignes directrices de gestion (LDG) ;
- favoriser le dialogue social entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales ;

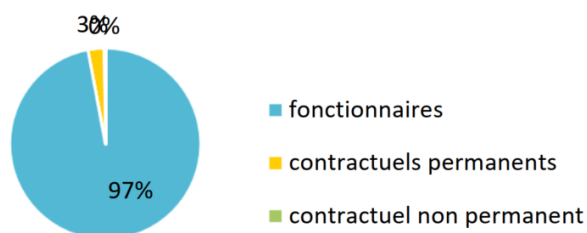
Ce rapport qui intègre les données de l'année 2023 a été élaboré avec l'appui du centre de gestion de la Drôme et a fait l'objet d'une présentation au comité social et territorial du 19 mars 2025.

1. LES EFFECTIFS

L'effectif global de la collectivité est constitué de :

➔ 415 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 403 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

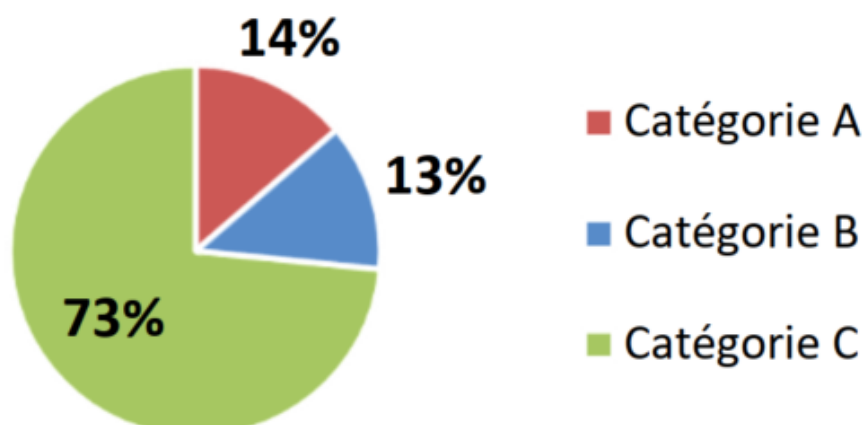
1.1. La répartition par filière et par statut des agents permanents

La filière métier-incendie représente 80 % des emplois alors que les fonctions supports occupent 20 % des autres emplois.

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%	36%	13%
Technique	8%	9%	8%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	80%	55%	80%
Animation			
Total	100%	100%	100%

1.2. La répartition des agents par catégorie

A l'identique des autres collectivités, la catégorie C est majoritaire. Les catégories A et B sont présentes de façon équivalente. Cette représentation s'explique par les niveaux d'expertise requis au sein des services supports et dans les emplois de commandement.



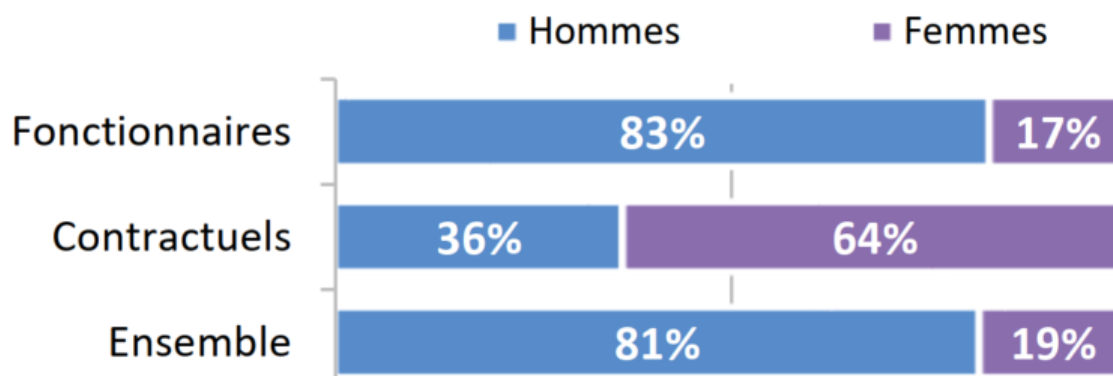
1.3. Les principaux cadres d'emplois

Le cadre d'emploi des sous-officiers représente la moitié de l'effectif. Cette forte représentation est la conséquence des différentes réformes statutaires visant à mieux structurer l'encadrement et le commandement des équipes opérationnelles (emplois de chef d'agrès tout engin et chef d'agrès d'une équipe).

Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	49%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	12%
Adjointes administratifs	9%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	8%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	8%

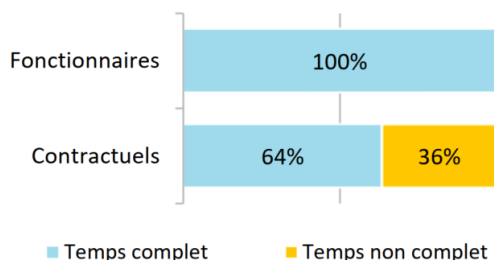
1.4. La répartition par genre et par statut

Les emplois sont très majoritairement occupés par des hommes notamment dans la filière des SPP qui est très peu féminisée.

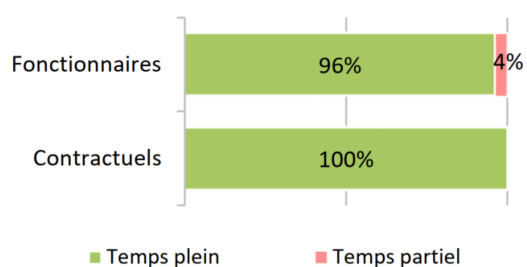


2. LE TEMP DE TRAVAIL

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les contractuels à temps non complet relèvent de la sous-direction santé. S'agissant de temps partiel, 12 % des femmes et 2 % des hommes utilisent ce temps de travail.

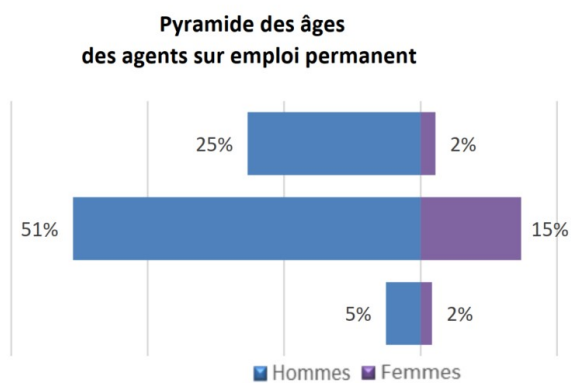
La répartition en équivalent temps plein rémunéré est la suivante :

Par type de contrat	Par catégorie
395,06 fonctionnaires	Catégorie A 52,37 ETPR
5,21 contractuels permanents	Catégorie B 48,89 ETPR
0,33 contractuel non permanent	Catégorie C 299,01 ETPR

3. LA PYRAMIDE DES AGES

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

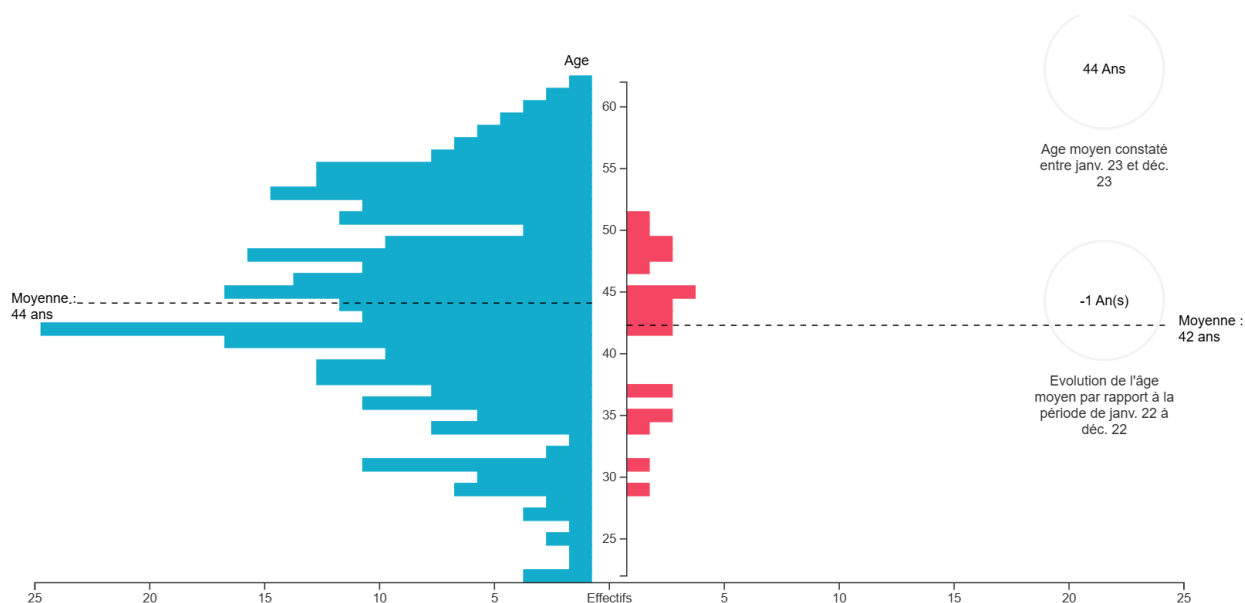
Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	44,39	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,14	
Ensemble des permanents	44,30	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 20 à 25	



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

3.1. La filière incendie

L'âge moyen de la filière incendie¹ est de 44 ans pour les hommes et 42 ans pour les femmes. La capacité » à occuper un emploi opérationnel et le maintien de la condition physique devront faire l'objet d'une attention particulière



Par cadre d'emploi², l'âge moyen est le suivant :

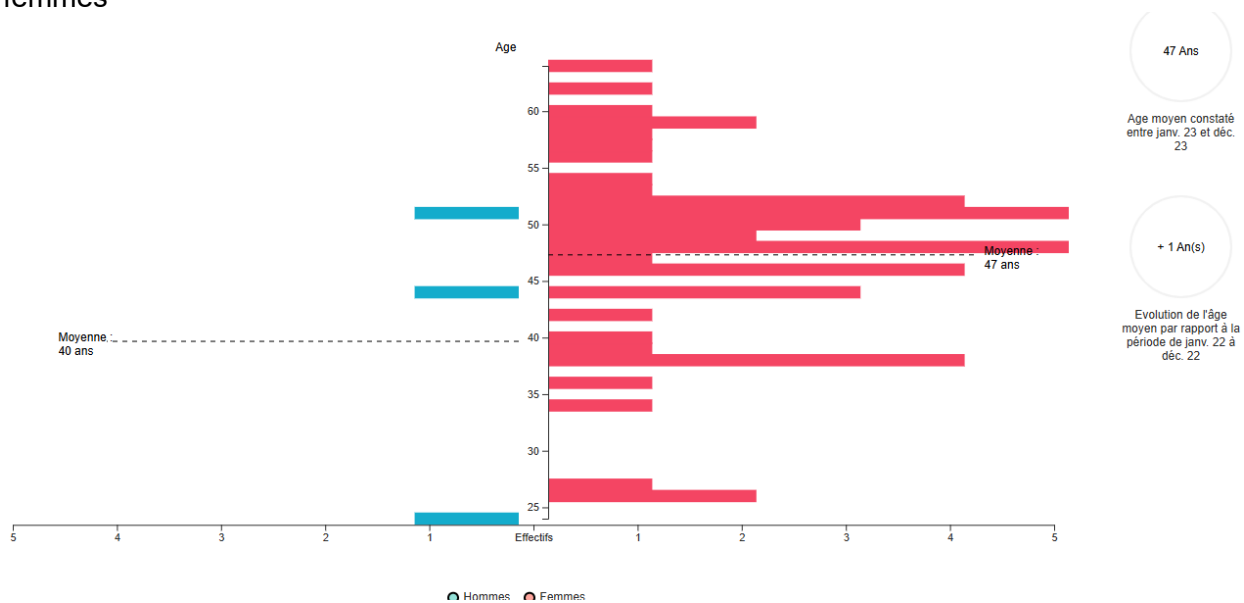
	Femmes	Hommes	Age moyen
Sapeurs et caporaux	34 ans	33 ans	33 ans
Sous-officiers	44 ans	46 ans	46 ans
Lieutenants	39 ans	46 ans	46 ans
capitaines commandants lieutenants-colonels	46 ans	50 ans	49 ans
Emplois de conception et de direction	/	56 ans	56 ans
Infirmiers	51	/	51 ans
Médecins	47 ans	64 ans	53 ans

¹ Hors contractuels

² Tous salariés

3.2. La filière administrative

L'âge moyen de la filière administrative est de 40 ans pour les hommes et 47 ans pour les femmes

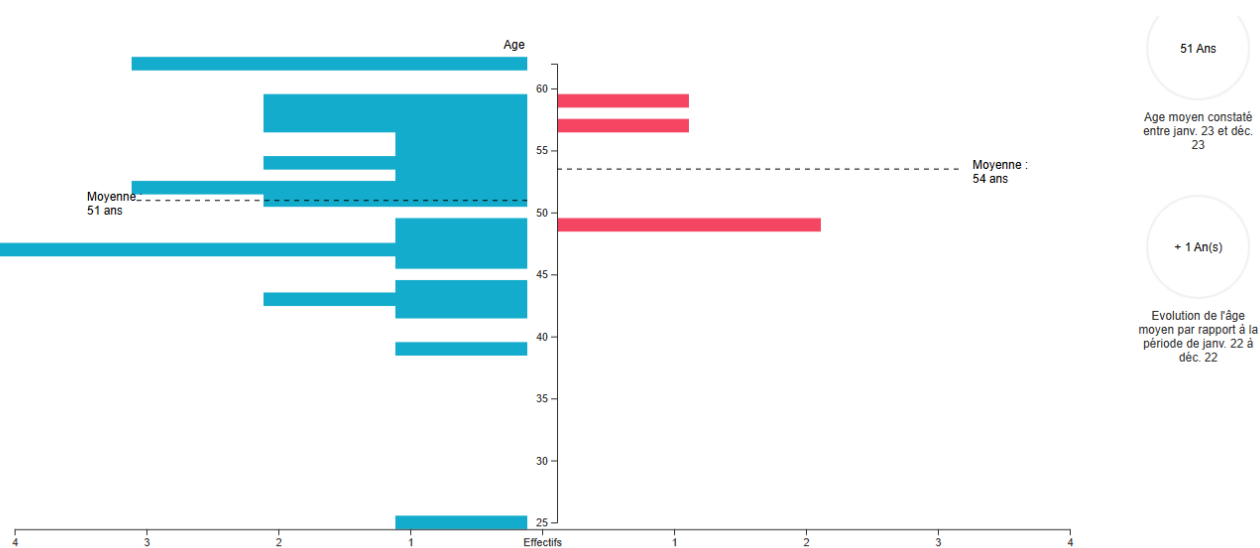


Par cadre d'emploi³, l'âge moyen est le suivant :

	Femmes	Hommes	Age moyen
Adjoints administratifs	47 ans	38 ans	47 ans
Rédacteurs	48 ans	44 ans	48 ans
Attachées	46 ans	/	46 ans

3.3. La filière technique

L'âge moyen de la filière technique est de 51 ans pour les hommes et 54 ans pour les femmes



³ Tous salariés

Par cadre d'emploi⁴, l'âge moyen est le suivant :

	Femmes	Hommes	Age moyen
Adjoints techniques	/	48 ans	48 ans
Agents de maîtrise	/	53 ans	53 ans
Techniciens	58 ans	53 ans	54 ans
Ingénieurs	49 ans	45 ans	47 ans

4. LES MOUVEMENTS

En 2023, la variation⁵ des effectifs est positive avec une augmentation de 6,2 % :

- 41 arrivées d'agents permanents et 17 départs
- 2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
390 agents	414 agents
Variation des effectifs*	
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023	
Fonctionnaires	↗ 5,8%
Contractuels	↗ 22,2%
Ensemble	↗ 6,2%

⁴ Tous salariés

⁵ (Effectif physique rémunéré au 31/12/2023 – effectif physique théorique au 31/12/2022) / effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022

Les motifs de départ et les principaux modes d'arrivés sont les suivants

➔ **Principales causes de départ d'agents permanents**

Départ à la retraite	41%
Mutation	29%
Fin de contrats remplaçants	18%
Détachement	6%
Mise en disponibilité	6%

➔ **Principaux modes d'arrivée d'agents permanents**

Voie de concours, sélection professionnelle	51%
Voie de mutation	15%
Arrivées de contractuels	10%
Voie de détachement	7%
Remplacements (contractuels)	7%

Les agents occupants des positions particulières sont :

- 1 agent mis à disposition dans la collectivité et 4 agents dans une autre structure,
- 6 agents en disponibilité,
- 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure,
- 2 agents détachés au sein de la collectivité
- 3 agents détachés dans une autre structure,
- 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congé spécial et hors cadre)

5. L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les principaux indicateurs de l'évolution professionnelle sont les suivants :

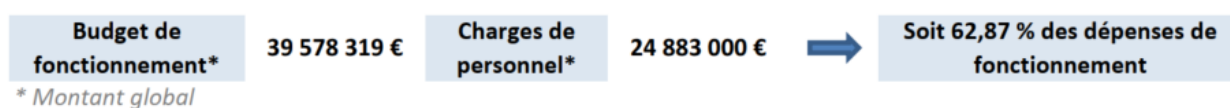
- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel,
- 10 lauréats d'un examen professionnel ont été nommés dont 40 % des nominations concernent des femmes,
- 171 avancements d'échelon,
- 21 avancements de grade

6. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

2 sanctions du 1^{er} groupe concernant des hommes ont été prononcées en 2023. Les stagiaires et contractuels n'ont pas fait l'objet de sanction disciplinaire.

7. LE BUDGET ET LA REMUNERATION

Les charges de personnels représentent 62,87 % des dépenses de fonctionnement :



La ventilation par nature est la suivante :

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	18 456 928 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	8 977 €
Primes et indemnités versées :	7 044 279 €		
IFSE :	502 546 €		
CIA :	10 961 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	74 868 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	134 090 €		
Supplément familial de traitement :	186 084 €		

La rémunération moyenne par catégorie et par ETP est de :

- 75 970 € pour la catégorie A,
- 46 972 € pour la catégorie B,
- 43 010 € pour la catégorie C.

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des personnels est de 38,17 %. 3516,94 heures supplémentaires ont été réalisées et rémunérées en 2023.

Le RIFSEEP et le CIS ont été mis en place au sein de l'établissement :

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	9 290 €	230 €	2%	1 020 €	41 €	4%	6 000 €	57 €	1%			
Catégorie B	6 043 €	102 €	2%	1 627 €	24 €	1%	s	s		s		
Catégorie C	2 855 €	64 €	2%	319 €	7 €	2%	s	s				

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

8. LES ABSENCES

➔ En moyenne, 18,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,00%	0,90%	3,92%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,09%	0,90%	4,98%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,47%	0,97%	5,35%	0,00%

Depuis la mise en place effective des « 1607 heures », aucune journée de congés supplémentaires au-delà des congés légaux n'a été accordée.

Les données relatives à l'accidentologie sont macroscopiques et il conviendra pour ce domaine de se reporter aux analyses conduites en F3SCT.

Accidents du travail

➔ 50 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 12 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 27 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

20 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 65 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 1 120 000 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

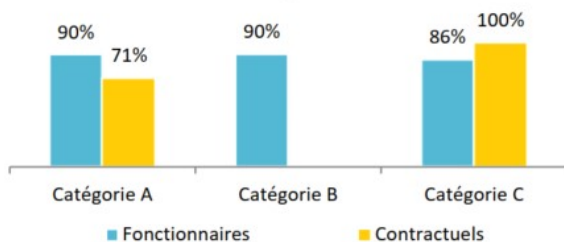
Dernière mise à jour : 2023

A noter que l'établissement ne dispose pas de référent handicap. Cette situation sera corrigée en 2025.

9. LA FORMATION

➔ En 2023, 86,7% 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 2023



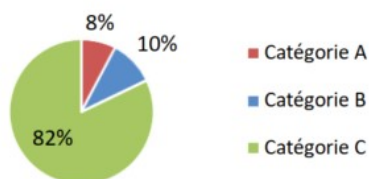
➔ 443 000 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	42 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	56 %

➔ 3 983 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 9,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	7%
Autres organismes	9%
Interne à la collectivité	84%

10. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	26 194 €	16 134 €
Montant moyen par bénéficiaire	178 €	70 €

11. LES RELATIONS SOCIALES

➔ Jours de grève

95 jours de grève recensés en 2023

➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2023 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2023 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT