

ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2022

Annexe 3 : La structure des ressources humaines au 31 décembre 2020 et l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs

1. La structure des ressources humaines au 31 décembre 2020

1.1. La structure des effectifs

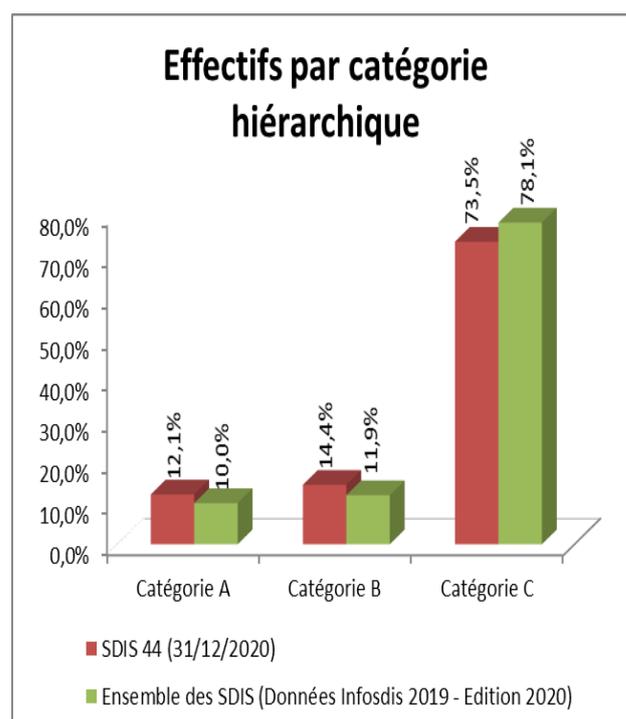
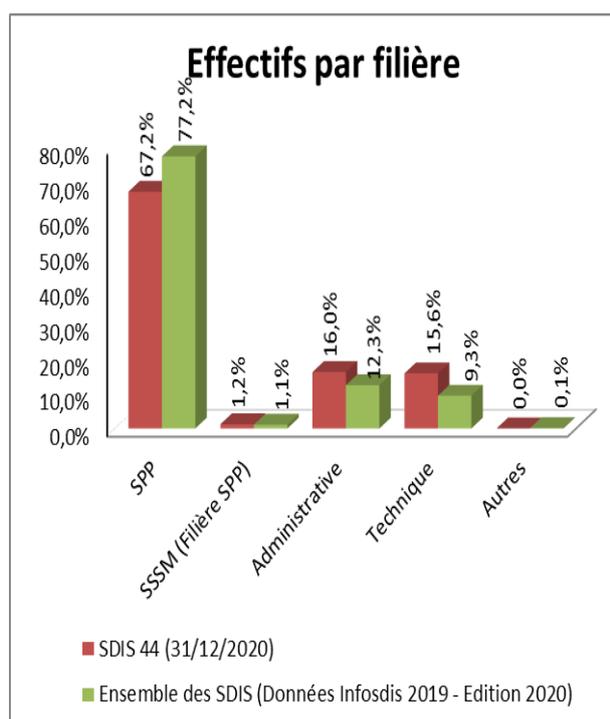
1.1.1. Les effectifs SPP et PATS

Au 31 décembre 2020, le SDIS comptait 1.194 emplois budgétaires dont 1.157 étaient pourvus. Sur ce total, 1.154 étaient des agents ayant la qualité de fonctionnaire et 3 étaient des agents non titulaires.

○ Répartition des effectifs par filière et par catégorie hiérarchique

Les graphiques présentés ci-dessous retracent la répartition des effectifs par filière (1^{er} graphique) puis par catégorie hiérarchique (2^{ème} graphique).

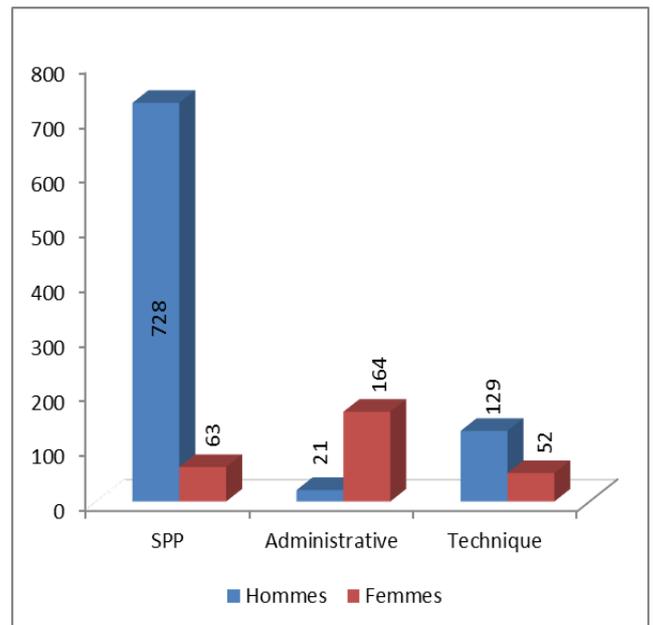
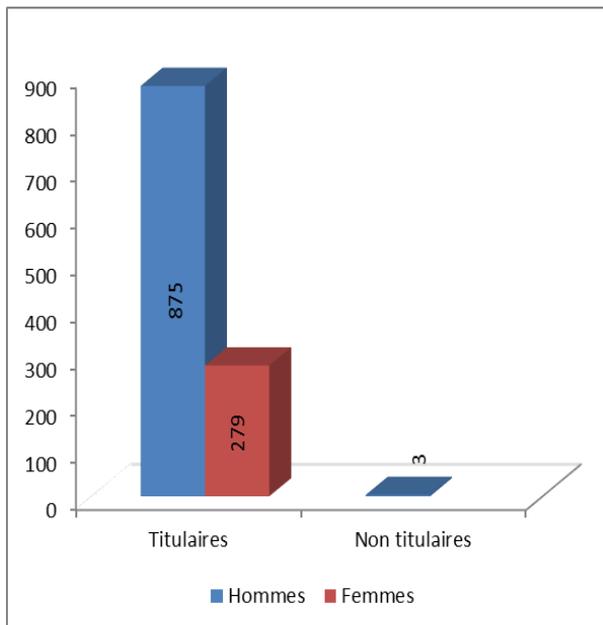
Les sapeurs-pompiers professionnels (hors SSSM) représentaient 67 % des effectifs pourvus.



74 % des effectifs pourvus étaient constitués d'agents de catégorie C. Dans cette catégorie hiérarchique, 72 % des agents étaient des sapeurs-pompiers professionnels.

○ Répartition des effectifs par statut, genre et filière

L'effectif du SDIS est composé majoritairement d'hommes avec 76 % des effectifs.

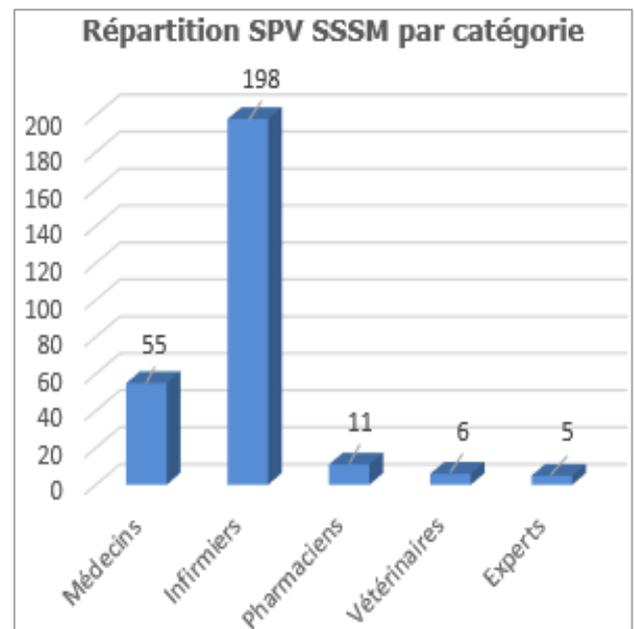
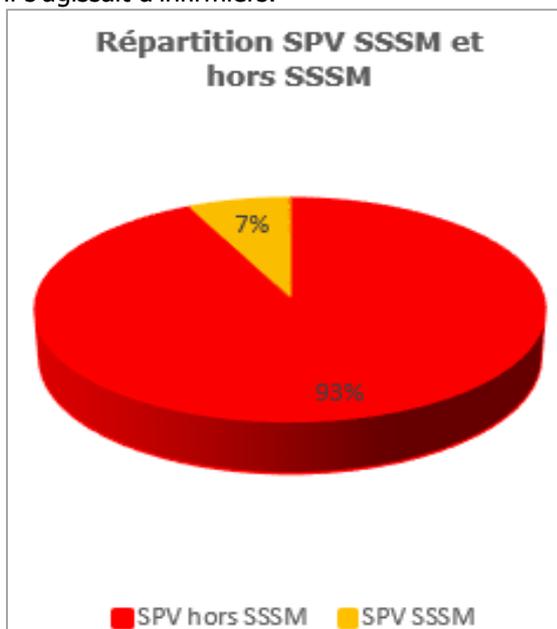


Les hommes représentaient 92 % des effectifs de sapeurs-pompiers professionnels. A l'inverse, dans la filière administrative, 9 agents sur 10 étaient des femmes. La population de la filière technique reste largement masculine avec 71 % des agents.

1.1.2. Les effectifs SPV

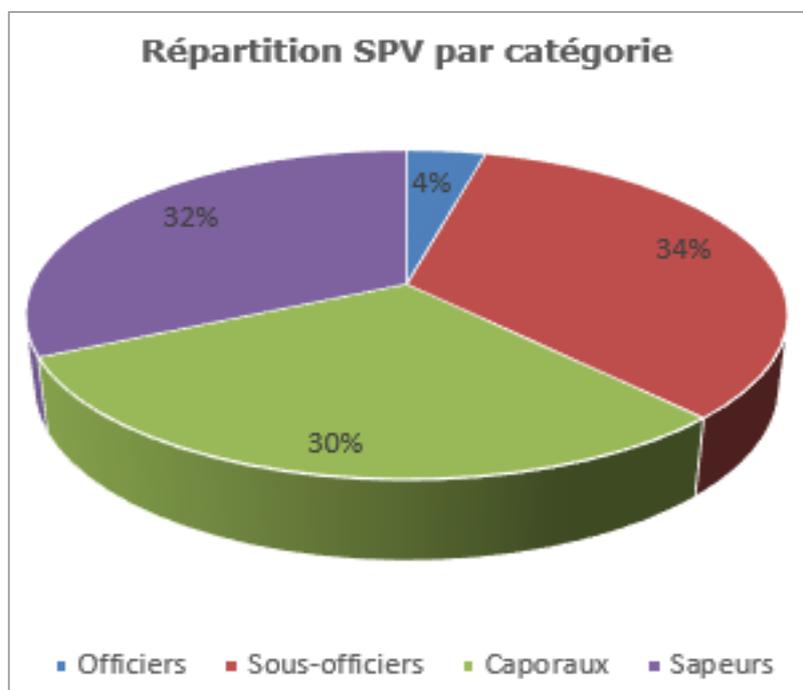
Au 31 décembre 2020, les sapeurs-pompiers volontaires étaient au nombre de 3.812, dont 3.607 en activité et 205 en suspension d'engagement, soit respectivement 95 % et 5 % des effectifs SPV. Il est à noter que ce nombre inclut 123 personnels ayant à la fois un statut de SPP et de SPV (hors SSSM), et 69 ayant à la fois les statuts de PATS et de SPV. Avec près de 275 SPV (doubles statuts et SSSM inclus) pour 100.000 habitants, le SDIS est au-delà de la moyenne constatée pour les SDIS de catégorie A de 239 SPV pour 100.000 habitants (données Infosdis 2019).

Environ 7 % des SPV dépendaient du service de santé et de secours médical (SSSM). Pour la majorité il s'agissait d'infirmiers.



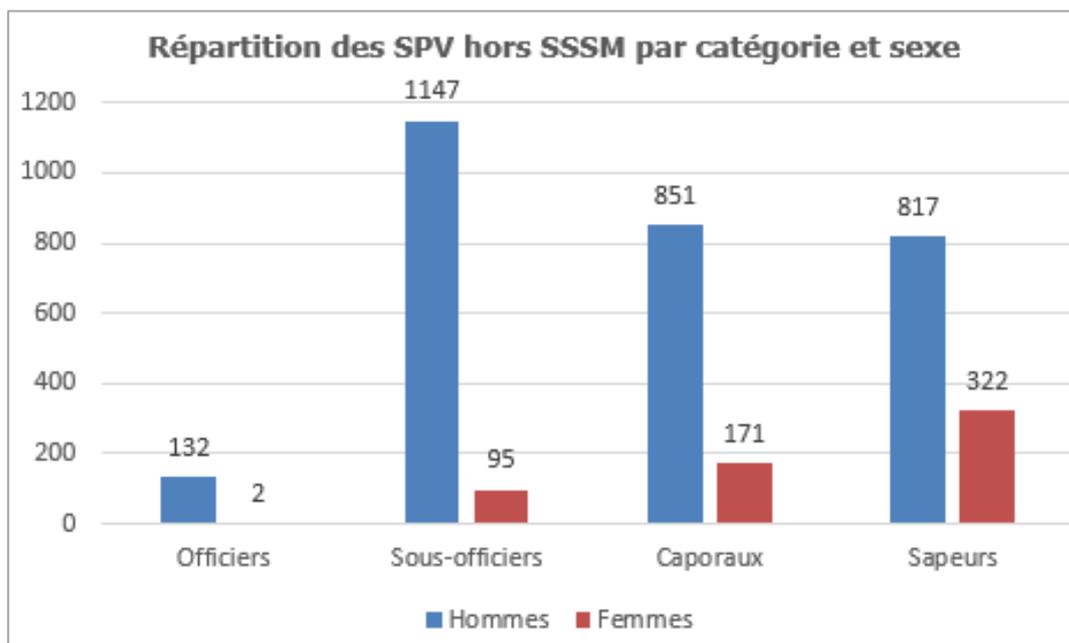
○ **Répartition par catégorie de grade (SPV hors SSSM)**

Les hommes du rang (sapeurs – caporaux) représentaient environ 2/3 des effectifs SPV (62 %), contre un peu plus de 1/3 pour les sous-officiers. La part des officiers dans l’effectif global des SPV était d’environ 4 %.



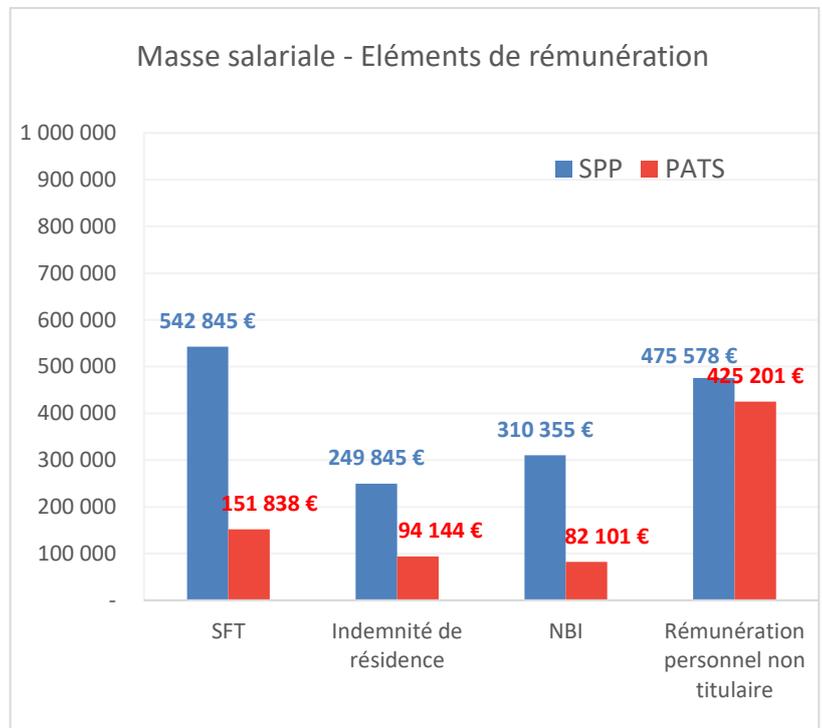
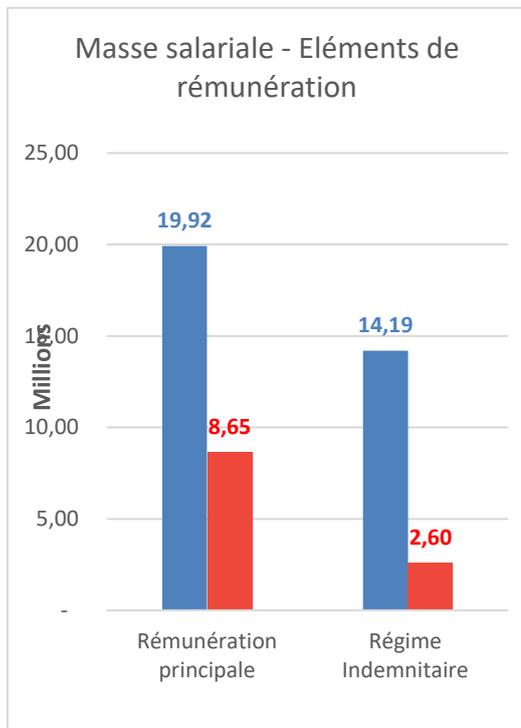
○ **Répartition par genre (SPV hors SSSM)**

Au 31 décembre 2020, 17 % des SPV étaient des femmes. En comparaison, la part des femmes dans les effectifs de sapeurs et caporaux, avec 23 % de ces effectifs, était plus importante que celle dans les effectifs de sous-officiers, où elle approchait les 7,5 %. Enfin, elle atteignait 1,5 % pour les officiers.



1.2. Les éléments de rémunération

Le graphique présenté ci-après décrit les principaux éléments issus du compte administratif 2020 (en euros).



1.3. La durée effective du travail au SDIS

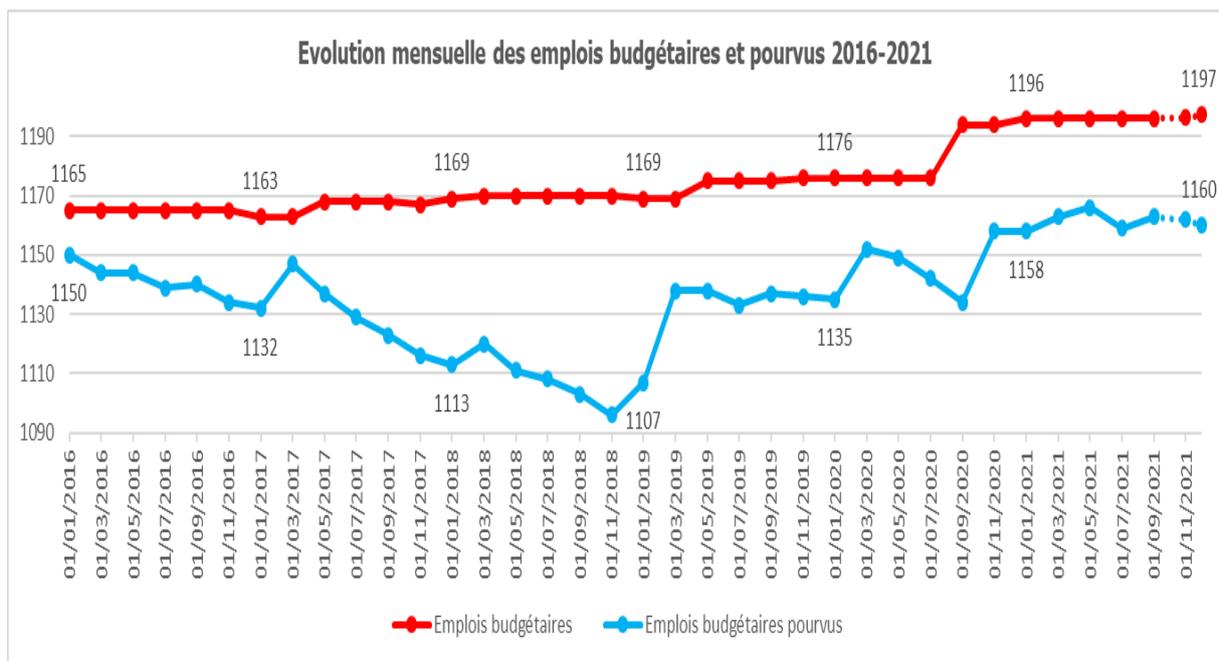
La durée annuelle de travail de référence au SDIS est de 1.547 heures. A noter qu'un dispositif spécifique pour les SPP non officiers qui étaient âgés de plus de 52 ans au 1^{er} janvier 2014 a été maintenu. Le régime de travail des cadres (SPP et PATS) est forfaitisé à 200 jours par an depuis 2014.

2. L'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs

2.1. L'état prévisionnel des effectifs au 31 décembre 2021

En matière d'effectifs, l'année 2019 avait marqué l'inversion de la tendance baissière amorcée en 2015. L'année 2020 est une année de forte progression des effectifs qui a permis de revenir à un niveau d'emploi comparable, voire légèrement supérieur, à celui de début 2015. A noter également l'évolution à la hausse de 2,5% des emplois budgétaires sur ces deux années.

L'année 2021 est une année plutôt stable avec une moyenne de 1.162 effectifs pourvus sur l'année. Compte tenu des entrées et des sorties 2021 connues à ce jour, il en résulterait un effectif pourvu prévisionnel au 31 décembre 2021 de 1.160 agents pour 1.197 emplois budgétaires (cf. graphique infra).

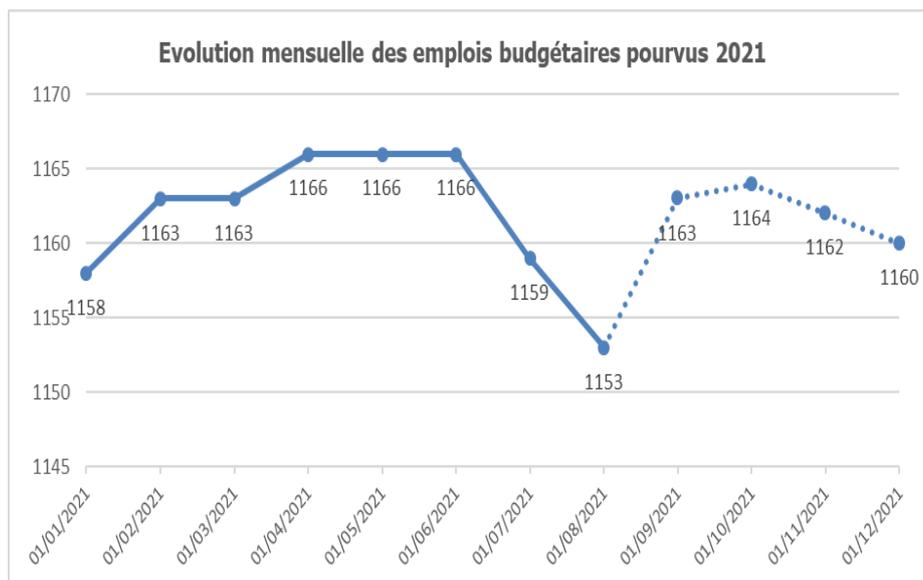


Plus précisément, au 1^{er} trimestre 2021, les effectifs ont progressé pour atteindre les 1.166 emplois permanents pourvus au 1^{er} avril. Ce chiffre s’est maintenu tout au long du 2^{ème} trimestre 2021.

A partir de juillet, il est constaté une baisse des effectifs qui prend fin après le 1^{er} août. Ce mouvement de baisse s’explique essentiellement par un nombre important de départs sur les mois de juillet et août sans qu’ils soient compensés par des entrées sur cette période. Les chiffres repartent à la hausse à partir de septembre.

Au global pour l’année 2021, le SDIS aura recruté 47 agents, 25 SPP et 22 PATS (61 entrées en 2020), et aura connu 45 départs, 23 SPP et 22 PATS (35 sorties en 2020). 45% des entrées sont des recrutements directs et mise en stage, 38% sont des mutations. 51% des départs sont pour le motif retraite et 36% sont des mutations vers une autre collectivité ou autre fonction publique.

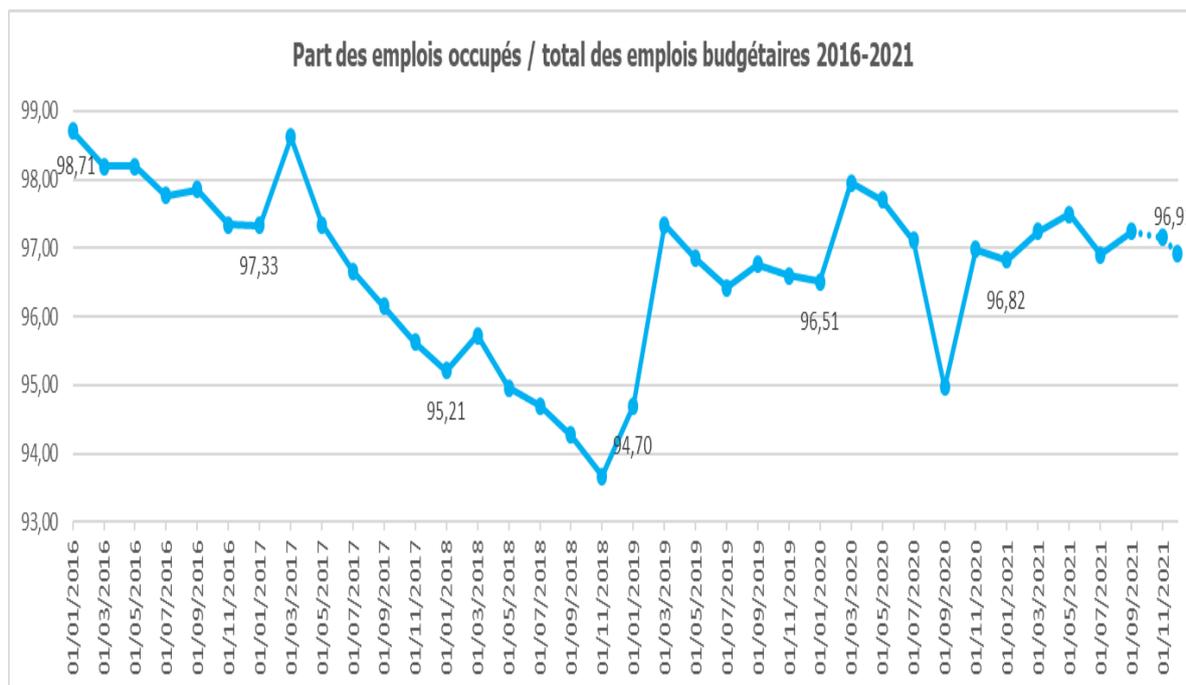
L’objectif de 1.172 effectifs pourvus lissé sur l’année n’est pas atteint. Cette année est marquée par un nombre important de départs (+ 10 par rapport à l’année 2020).



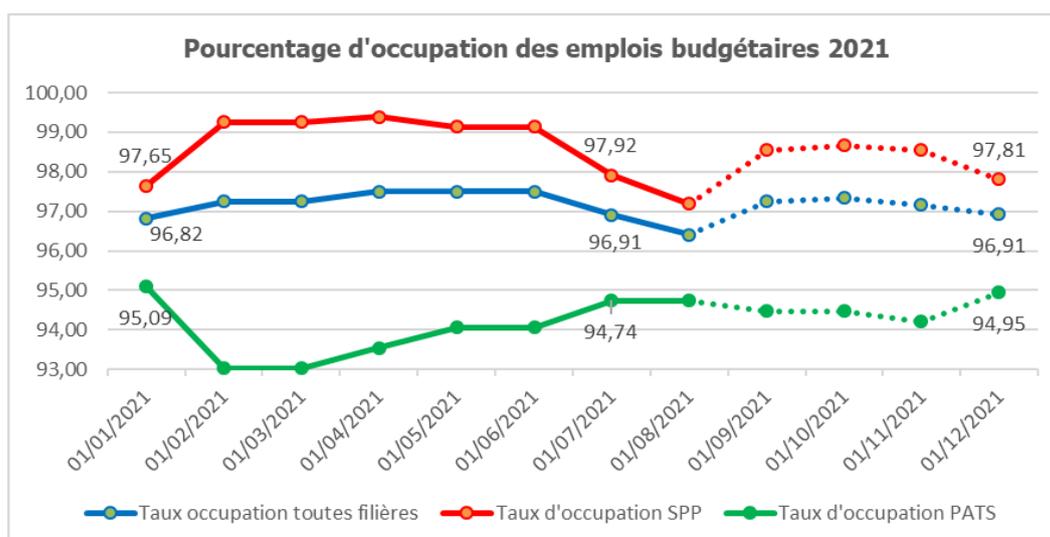
Les chiffres des effectifs pourvus doivent être rapprochés du nombre des emplois budgétaires afin d'avoir une vision complète de la situation. Pour ce faire, le taux d'occupation des emplois budgétaires (emplois pourvus / total des emplois budgétaires), est un indicateur complémentaire indispensable au pilotage des ressources humaines.

Il est estimé que pour un fonctionnement fluide de l'organisation actuelle du SDIS, ce taux doit pouvoir avoisiner 99,00 %. Le point de différence intègre le fait qu'il existe une durée de vacance entre la libération d'un poste (mutation, mobilité, etc.) et son pourvoi.

Ainsi, il peut être constaté comme pour la progression des effectifs pourvus depuis le 1^{er} janvier 2019 (cf. supra évolution des emplois budgétaires et pourvus 2016-2021), le taux des emplois budgétaires occupés a également évolué de plus deux points sur cette période (96,91% le 01/12/21 contre 94,70% le 01/01/19). Il reste toutefois inférieur au taux du 1^{er} janvier 2016 qui était de 98,71%.



Une analyse par filière du taux d'occupation des emplois budgétaires met en évidence qu'il est meilleur pour la filière SPP et qu'il tend à l'objectif des 99%. Ce qui n'est pas le cas pour les filières administrative et technique avec un taux atteignant les 95% au 1^{er} décembre 2021.



○ **Les emplois vacants au 31 décembre 2021**

En fonction des données disponibles à la date de rédaction du présent rapport, la répartition au 31 décembre 2021 des 37 emplois vacants par filière serait la suivante :

FILIERE	EFFECTIFS BUDGETAIRES AU 31/12/2021	EFFECTIFS POURVUS AU 31/12/2021	EMPLOIS BUDGETAIRES VACANTS AU 31/12/2021
Sapeurs-pompiers professionnels	806	789	17
Sapeurs-pompiers professionnels -SSSM	15	14	1
Administrative	191	181	10
Technique	183	176	7
Médico-sociale	2	0	2
TOTAL GENERAL	1.197	1.160	37

Il est à préciser que deux emplois budgétaires vacants dans la filière SPP, créés pour permettre la mise à disposition de deux agents en formation à l'ENSOSP, maintenus pendant leur période de détachement, seraient à supprimer au 1^{er} février 2022. L'un d'entre eux sera maintenu au-delà de cette date pour permettre la mise à disposition d'un agent ayant réussi l'examen de colonel et devant suivre la formation d'élève-colonel. En conséquence, le nombre réel d'emplois vacants est de 36 dont 16 pour la filière SPP.

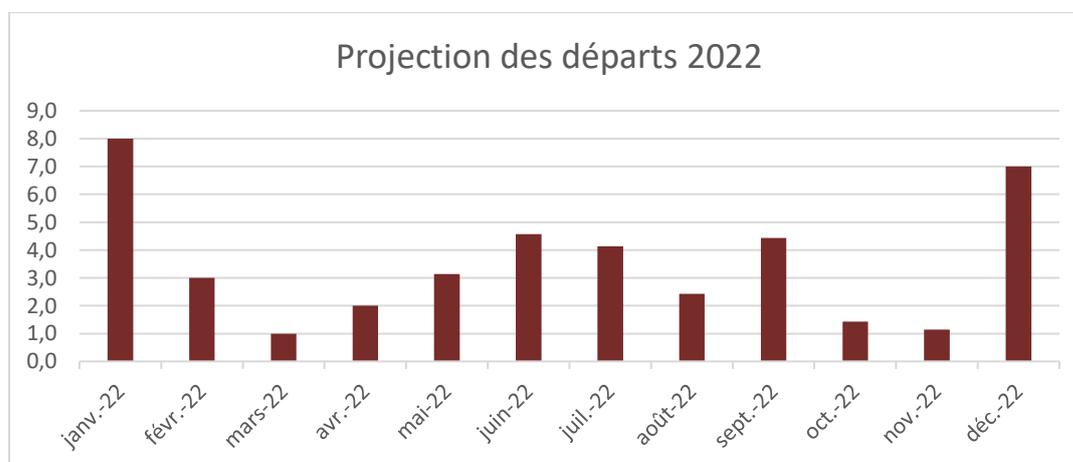
2.2. Départs prévisionnels 2022

Le nombre des départs pour 2022 a été estimé à partir de la moyenne mensuelle des départs constatés sur la période 2015 - 2021 et intègre les données connues et projetées en matière de départ à la retraite. Ce dernier point ayant fait l'objet d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble des services de juin à juillet 2021.

Il en ressort que la moyenne annuelle des départs constatés tous motifs confondus (retraite, disponibilité, mutation, etc.) s'élève à 37 pour la période 2015 - 2021. A noter que le départ à la retraite compte toujours pour plus de la moitié des départs. Les trois pics de départs ont lieu habituellement en janvier, en juillet et en septembre.

Pour l'année 2022, ce nombre de référence est majoré pour tenir compte du nombre global de personnels remplissant les conditions de départ à la retraite qui est particulièrement important. En effet, l'enquête annuelle citée précédemment a permis d'identifier que 39 agents ont exprimé leur intention de départ à la retraite en 2022. Néanmoins, les années passées ont montré que le taux de réalisation de ces intentions était d'environ 68 %. Le nombre de départs projeté à la retraite est alors fixé à 27.

Le nombre global des départs projetés est estimé à 43 en 2022.



2.3. Recrutement et évolution des emplois pourvus 2022

La dynamique de rattrapage de l'écart entre les emplois pourvus et les emplois budgétaires, devrait se poursuivre en début d'année 2022. L'intention demeure de stabiliser le fonctionnement global de l'organisation du SDIS par l'affectation des compétences et des ressources humaines nécessaires.

Le pourvoi des postes peut se faire soit par la voie de la mobilité interne, ou bien par le recrutement externe. L'analyse des durées de vacance des postes libérés par les agents quittant le SDIS (hors SPP en CIS) montre une grande hétérogénéité (de 0 à 400 jours). Les effets cascades liés au remplacement par des personnels déjà présents conduisent parfois à ce qu'un recrutement externe n'intervienne in fine qu'un an après le départ de l'agent et sur un poste non vacant initialement. A cela, il faut ajouter les délais de recrutement longs ou les échecs des campagnes de recrutement concernant certains postes en tension (médecins SPP). Ces phénomènes rendent complexes les prévisions de recrutements externes, néanmoins l'objectif premier en 2022 comme les années antérieures reste de limiter la durée de vacance des postes libérés.

Afin de répondre le plus rapidement aux besoins en CIS, une part des postes vacants de sapeurs-pompiers professionnels en CIS serait pourvue par voie de mutation dès le début d'année 2022. Le reste des postes vacants seraient pourvus par le recrutement de lauréats du concours de caporal (2022). Une FIP serait à cet égard programmée pour septembre 2022.

En outre, sans compromettre les travaux engagés sur les différents sujets que sont le SDACR, les effectifs, et l'organisation des CIS, il est nécessaire de poursuivre à minima les orientations stratégiques et les efforts engagés en 2020 lors de la création de 18 postes en CIS. Pour ce faire 12 nouveaux postes de sapeurs-pompiers professionnels en CIS devraient être créés et pourvus dès 2022. Une part de ces postes seraient créés par le redéploiement de postes vacants non pourvus.

Compte tenu de ce qui précède, quand bien même le nombre d'emplois budgétaires pourrait être amené à légèrement augmenter en 2022, la trajectoire des emplois pourvus pour 2022 resterait stable par rapport à 2021. La moyenne annuelle des emplois permanents des emplois pourvus s'établirait en fin d'année 2022 à 1.173.

Au-delà des emplois permanents, la politique de maintien du potentiel opérationnel des CIS qui a conduit à recourir depuis 2019 à des sapeurs-pompiers non-titulaires a montré sa pertinence. Celle-ci reste en vigueur au titre de l'année 2022, dans l'attente des conclusions du dossier visant l'organisation du travail en rapport avec le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques.

Pour les autres fonctions supports, le recours aux non-titulaires sera indexé aux besoins de remplacements liés aux absences de longue durée et aux éventuels surcroits d'activité qui apparaîtraient.