

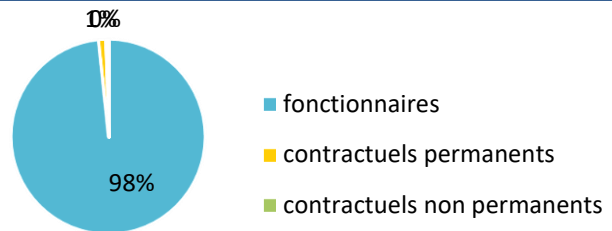
➔ SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de Saône-et-Loire.

Effectifs

➔ 425 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 418 fonctionnaires
- > 5 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

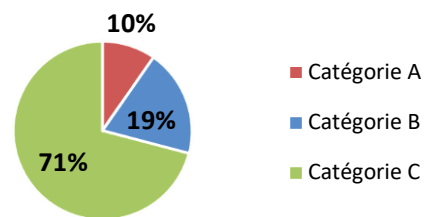
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

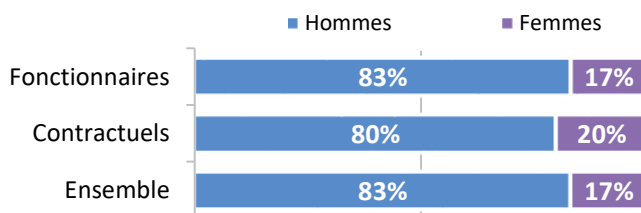
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%	20%	13%
Technique	6%	60%	7%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	82%	20%	81%
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

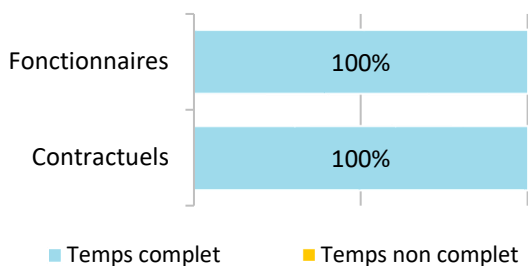


➔ Les principaux cadres d'emplois

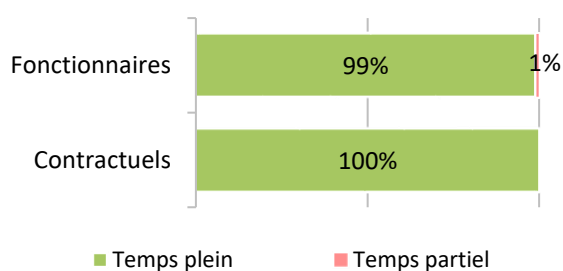
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	45%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	16%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	13%
Adjoint administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	4%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

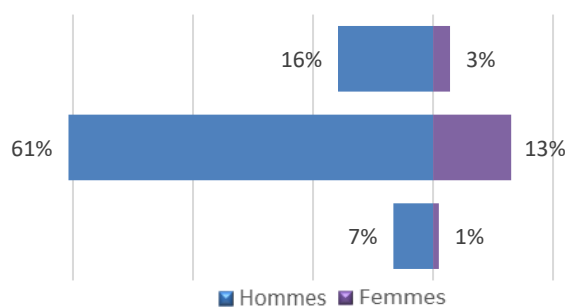
0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	42,09	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,50	
Ensemble des permanents	42,09	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	27,50	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

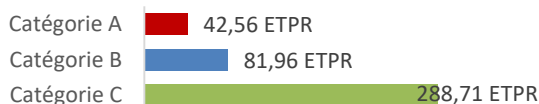
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 416,07 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 407,58 fonctionnaires
- > 5,65 contractuels permanents
- > 2,84 contractuels non permanents

757 247 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 6 agents en disponibilité
- > 4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2020, 38 arrivées d'agents permanents et 28 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
413 agents	423 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	2,2%
Contractuels	↗	25,0%
Ensemble	↗	2,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	61%
Mutation	18%
Décès	7%
Mise en disponibilité	4%
Congé parental	4%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de concours, sélection professionnelle	47%
Voie de mutation	34%
Voie de détachement	8%
Recrutement direct	5%
Arrivées de contractuels	3%

* 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

➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 11 lauréats d'un concours nommés

dont 9% des nominations concernent des femmes

➔ 141 avancements d'échelon et 52 avancements de grade

➔ 7 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 14% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

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 2020)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 83,89 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	34 270 425 €	Charges de personnel*	28 748 352 €	➔	Soit 83,89 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	17 047 370 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	104 018 €
Primes et indemnités versées :	6 504 266 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	233 607 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	103 277 €		
Supplément familial de traitement :	213 100 €		
Indemnité de résidence :	228 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 607 €	s	46 303 €	s	30 959 €	s
Technique	47 813 €	42 733 €	32 039 €	s	30 843 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie	73 629 €		45 063 €		38 472 €	s
Animation						
Toutes filières	65 596 €	40 791 €	43 833 €	s	37 449 €	s

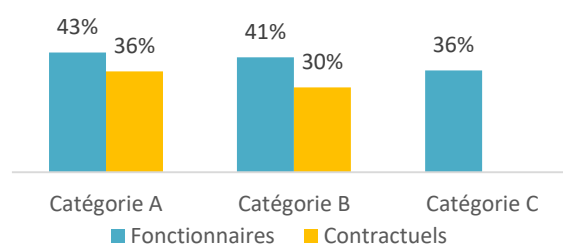
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 38,15 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	38,19%
Contractuels sur emplois permanents	34,73%
Ensemble	38,15%

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 14646,17 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

➔ En moyenne, 9,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,2 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)	2,45%	0,88%	2,43%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,70%	0,88%	2,68%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,19%	0,99%	3,16%	0,00%

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

- ➔ Les agents ont bénéficié de 6 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 24,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 53 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 12,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 10 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
10 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 : **281 976 €**

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

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.

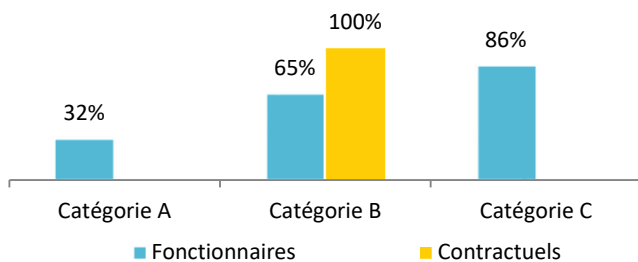
7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 457 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

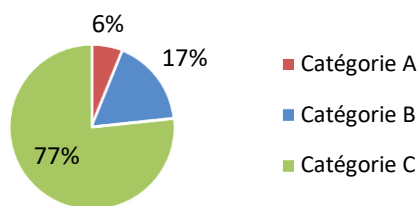
- en 2020, 76,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 3 187 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 411 851 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	32 %
Autres organismes	67 %
Frais de déplacement	1 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 7,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	6%
Autres organismes	30%
Interne à la collectivité	64%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

- L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

- Jours de grève

8696 jours de grève recensés en 2020

- Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2020 dans la collectivité

- Comité Technique Local

6 réunions en 2020 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

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 synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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 : novembre 2021

Version 4