



COMPARAISON DES INDICATEURS DU BS 2019 ET DU RSU 2020

➔ SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

Cette synthèse comparative des données reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019 et du Rapport Social Unique 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données transmises par la collectivité au Centre de Gestion de Saône-et-Loire.

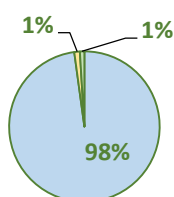
↓ 2019

↓ 2020

Effectifs

➔ 417 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

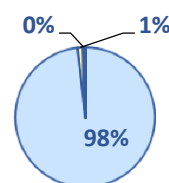
- > 408 fonctionnaires
- > 5 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 425 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

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



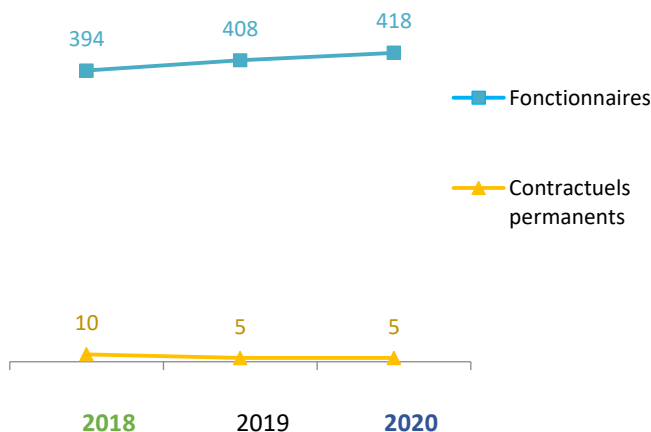
➔ Evolution des effectifs 2018/2019/2020

	Effectif* au 31/12/2018	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2020
Emplois permanents	404	413	423

*Effectif théorique

Variation des effectifs	2018/2019	2019/2020
Fonctionnaires	4%	2%
Contractuels permanents	-50%	0%
Ensemble agents permanents	2%	2%

Evolution des effectifs 2018/2019/2020



➔ Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- ➔ 40 % des agents contractuels permanents en CDI
- ➔ Aucun agent contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ➔ 75 % des agents contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

- ➔ 40 % des agents contractuels permanents en CDI
- ➔ Aucun agent contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ➔ 100 % des agents contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

↓ 2019

↓ 2020

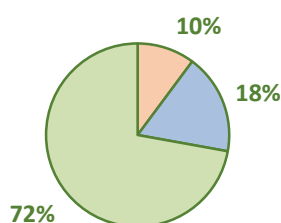
Caractéristiques des agents permanents

➔ La filière incendie est la plus représentée en 2020 (81 %), comme en 2019 (81 %)

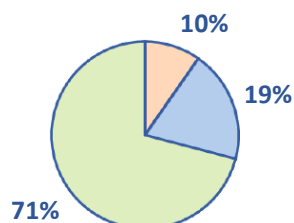
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	13%	40%	13%
Technique	6%	60%	7%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	82%		81%
Animation			
Total	100%	100%	100%

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%

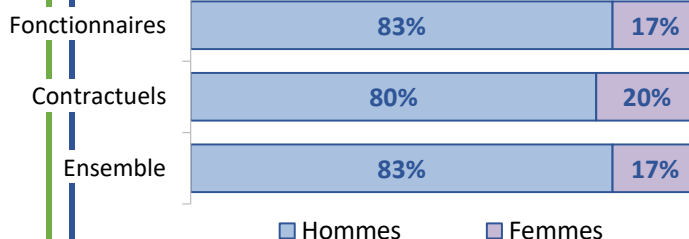
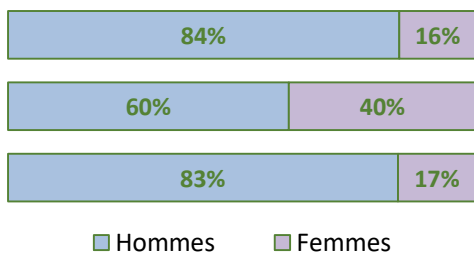
➔ La catégorie C est la plus représentée en 2020 (71 %), comme en 2019 (72 %)



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C



➔ La proportion de femmes est plus élevée en 2020 (17 %) qu'en 2019 (17 %)



➔ Cadres d'emplois les plus représentés en 2019 et en 2020

Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	47%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	14%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	13%
Adjoints administratifs	8%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	5%

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%
Adjoints administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	4%

↓ 2019

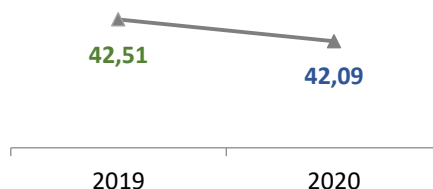
↓ 2020

Âge des agents

➔ L'âge moyen des agents est de 42 ans en 2020, il était de 43 ans en 2019

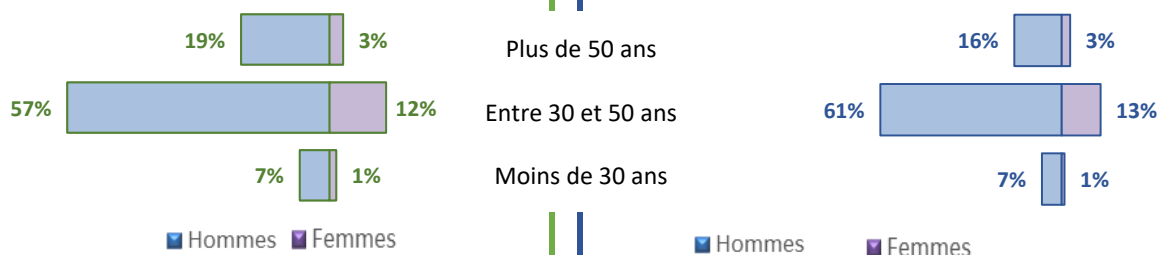
Âge moyen* des agents	2019	2020	Variation 2019/2020
Fonctionnaires	42,55	42,09	-1,1%
Contractuels permanents	39,50	41,50	5,1%
Contractuels non permanents	30,00	27,50	-8,3%

Évolution de l'âge moyen des agents permanents entre 2019 et 2020



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

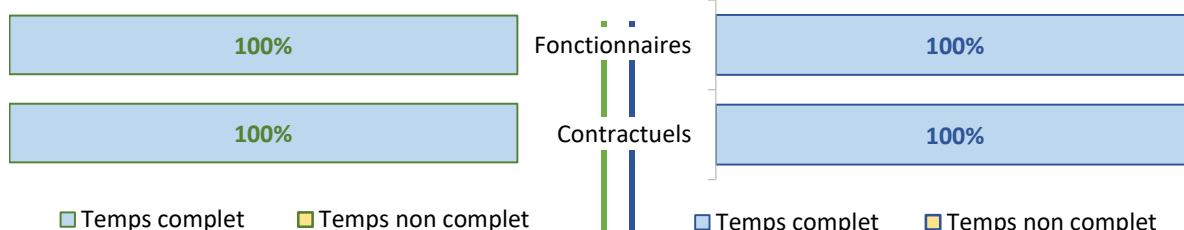
➔ Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



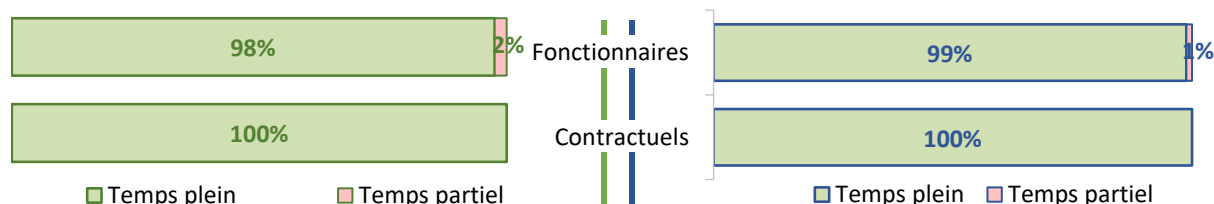
- En 2020 : 8,5 % des agents ont plus de 55 ans, contre 12,1 % en 2019
- En 2020 : 2,4 % des agents ont plus de 60 ans, contre 1,9 % en 2019

Temps de travail des agents sur emploi permanent

➔ La proportion de temps non complet est la même en 2020 qu'en 2019 (0 %)



➔ La proportion de temps partiels est plus faible en 2020 (1 %) qu'en 2019 (2 %)



➔ Evolution des équivalents temps plein rémunérés entre 2019 et 2020

	ETPR au 31/12/2019	ETPR au 31/12/2020
Fonctionnaires	403,2	407,6
Contractuels	5,1	5,7

↓ 2019

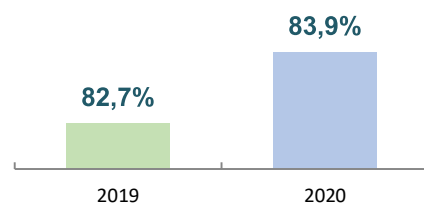
↓ 2020

Budget et rémunérations

➔ Le poids de la masse salariale** s'élève à 83,9 % en 2020. En 2019, il atteignait 82,7 %.

	2019	2020	Variation 2019/2020	
Budget de fonctionnement*	34 461 250 €	34 270 425 €	↘	-1%
Charges de personnel	28 512 119 €	28 748 352 €	↗	1%
Poids de la masse salariale**	82,7%	83,9%	↗	1%

Poids de la masse salariale** dans le budget de fonctionnement



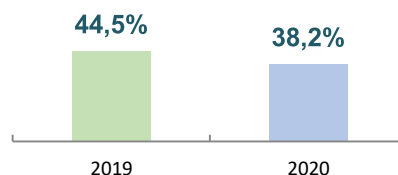
* Montant global / **Poids le masse salariale = Charges de personnel/Dépenses de fonctionnement

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 38,2 % en 2020. Elle était de 44,5 % en 2019.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

	2019	2020
Fonctionnaires	44,4%	38,2%
Contractuels permanents	49,5%	34,7%
Ensemble	44,5%	38,2%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations (ensemble emploi permanent)



➔ Rémunérations globales annuelles des agents permanents

	2019	2020	Variation 2019/2020	
Rémunérations annuelles brutes :	16 453 819 €	17 047 370 €	↗	4%
Primes et indemnités versées :	7 318 943 €	6 504 266 €	↘	-11%
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	309 497 €	233 607 €	↘	-25%
Nouvelle Bonification Indiciaire :	96 930 €	103 277 €	↗	7%

➔ Rémunérations globales annuelles des agents non permanents

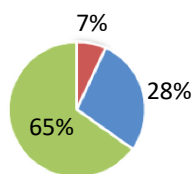
	2019	2020	Variation 2019/2020	
Rémunérations des agents non permanent :	39 723 €	104 018 €	↗	162%

↓ 2019

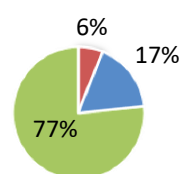
↓ 2020

Formation

➔ Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent > 11,8 jours par agent

Nombre moyen de jours de formation par agent > 7,5 jours par agent

➔ 382 772 € ont été consacrés à la formation en 2019 contre 411 851 € en 2020

2019	Répartition des jours de formation par type de formations	2020
22%	Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	17%
52%	Formation prévue par les statuts particuliers	69%
26%	Formation de perfectionnement	14%
0%	Formation personnelle (hors congés formation)	0%

➔ Répartition des jours de formation par organisme

	2019	2020
CNFPT	5%	6%
Collectivité	41%	64%
Autres organismes	54%	30%

➔ Répartition des dépenses de formation par organisme

	2019	2020
CNFPT	30 %	32 %
Autres organismes	69 %	67 %
Frais de déplacement	1 %	1 %

Absentéisme

En 2020, le nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire est de 9,9. En 2019, il s'élevait à 14,9.

En 2020, le nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical par contractuel sur emploi permanent est de 3,2. En 2019, il s'élevait à 17,6.

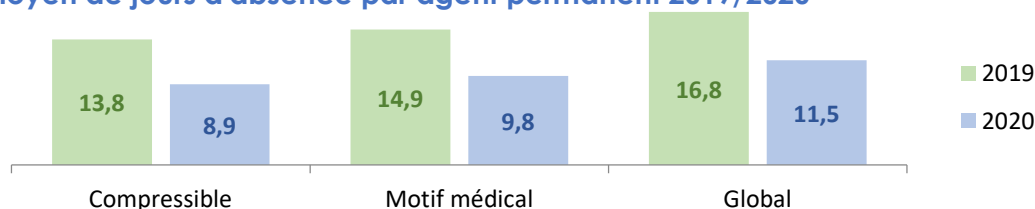
➔ Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Contractuels non permanents	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Taux d'absentéisme « compressible » (<i>maladies ordinaires et accidents de travail</i>)	3,77%	2,45%	4,82%	0,88%	0,41%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (<i>toutes absences pour motif médical</i>)	4,07%	2,70%	4,82%	0,88%	0,41%	0,00%
Taux d'absentéisme global (<i>toutes absences y compris maternité, paternité et autre</i>)	4,61%	3,19%	5,15%	0,99%	0,55%	0,00%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent 2019/2020



↓ 2019

↓ 2020

Accidents du travail

➔ 72 accidents du travail déclarés au total en 2019

53 accidents du travail déclarés au total en 2020

Chiffres clés sur les accidents de travail

Taux d'absentéisme* : 1,09 %
Taux d'exposition : 10,55 %

Taux d'absentéisme : 0,34 %
Taux d'exposition : 12,47 %

**Taux d'absentéisme ne concernant uniquement que les accidents de travail*

17,3 accidents de travail pour 100 agents

12,5 accidents de travail pour 100 agents

44 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)

53 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)

44 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent

53 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent

1 655 jours d'absence suite à des accidents (service ou trajet)

531 jours d'absence suite à des accidents (service ou trajet)

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.

➔ 5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en 2019 et 7 en 2020

Prévention et risques professionnels

➔ Agents liés à la prévention

10 assistants de prévention/conseillers de prévention désignés dans la collectivité en 2020 et 12 en 2019

➔ Formation de prévention

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie en 2020

➔ Dépenses de prévention

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail en 2020

	2019
Total des dépenses de prévention :	193 413 €

	2020
Total des dépenses de prévention :	281 976 €

Relations sociales

➔ Jours de grève 2019

13 929 jours de grève recensés en 2019

Jours de grève 2020

8 696 jours de grève recensés en 2020

Précisions méthodologiques

Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires de titulaires ou de stagiaires
- 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 31/12/2019

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires de contractuels
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2018

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

Formule de calcul - Variation des effectifs et de la rémunération

$$\frac{\text{Valeur d'arrivée} - \text{Valeur de départ}}{\text{Valeur d'arrivée}} \times 100$$

Formule de calcul - Taux d'absentéisme

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

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, professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicale s + maternité, paternité adoption, autres raisons*

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

** 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.*

Formules de calcul - Taux d'exposition

$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$$

Note de lecture :

Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

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 de la saisie effectuée par la collectivité en 2021. 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. Il reprend les principaux indicateurs présents dans le Rapport Social Unique 2020.