

SDIS 71

Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire

Extrait du registre des délibérations

Séance du 5 décembre 2022

Délibération n° 2022-60 Rapport social unique 2021

Membres du CA.SDIS en exercice	:	25
Présents à la séance	:	19
Pouvoir(s)	:	-
Nombre de votants	:	19
Quorum	:	13
Date de la convocation	:	22 novembre 2022
Affichée le	:	22 novembre 2022
Procès-verbal affiché le	:	

L'an deux mille vingt-deux, le cinq décembre à quatorze heures trente, les membres du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire se sont réunis, sur convocation de son Président en application de l'article L. 1424-28 du Code général des collectivités territoriales, sous la présidence de M. André ACCARY, Président du Conseil d'administration.

Étaient présents :

M. André ACCARY, M. Colette BELTJENS, M. Roland BERTIN, M. François BONNETAIN,
M. Frédéric BOUCHET, M. Raymond BURDIN, M. Frédéric CANNARD, Mme Carole CHENUET,
M. Jean-François COGNARD, M. Thierry DESJOURS, M. Jean-Michel DESMARD, M. Patrick DESROCHES,
Mme Dominique LANOISELET, M. Jean-Paul LUARD, M. Jean-Louis MARTIN, M. Alain PHILIBERT,
Mme Virginie PROST

Suppléance(s) :

M. Pierre BERTHIER était suppléé par Mme Mathilde CHALUMEAU
Mme Violaine GILLET était suppléée par M. Didier RETY

Excusés :

Mme Marie-Claude BARNAY, non suppléée	Mme Claude CANNET, non suppléée
M. Jean-Claude BÉCOUSSE, non suppléé	Mme Dominique MELIN, non suppléée
M. Frédéric BROCHOT, non suppléé	Mme Christine ROBIN, non suppléée

Pouvoir(s) :

-

Secrétaire de séance : Mme Mathilde CHALUMEAU

Monsieur le Directeur départemental des services d'incendie et de secours de Saône-et-Loire, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

Institué par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce rapport social unique (RSU), se substitue au bilan social depuis le 1^{er} janvier 2021. Il doit être élaboré chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les conditions et les modalités de sa mise en œuvre et prévoit une phase transitoire jusqu'en 2023, afin de stabiliser le contenu des informations recueillies.

En application de l'article L231-4 du Code général de la fonction publique, le rapport social unique prévu à l'article L231-1 est présenté à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics après avis du comité technique.

*
* *

À partir des données contenues dans la base de données sociales mentionnée ci-dessus, le rapport social unique présente les éléments et données mentionnés ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents,
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle...),
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le RSU s'articule autour des indicateurs présentés ci-dessus, communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline).

Dans un objectif de simplification et d'optimisation, le RSU se substitue au rapport biennal sur l'état de la collectivité (appelé "bilan social"), au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au rapport relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Il permet, en outre, d'établir un état des lieux chiffré à un instant "T" sur lequel reposent les lignes directrices de gestion, ainsi que le baromètre égalité professionnelle femme/homme. Il est un outil d'aide à la décision pour le service.

Dans ce cadre, l'élaboration d'un tel document s'inscrit pleinement dans la démarche de mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences qui concourent à la définition du format du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire.

Le RSU a été réalisé en 2022, **à partir des données relatives à l'année 2021**. Il a été présenté pour avis au comité technique du 15 novembre 2022. L'extrait de cet avis est joint à la présente délibération, ainsi que les synthèses portant sur l'égalité professionnelle, l'absentéisme, les indicateurs sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et les indicateurs relatifs aux risques psychosociaux.

*
* *

Le RSU sera également rendu public par sa mise en ligne sur le site internet du SDIS 71.

Le comité technique a rendu un avis favorable à l'unanimité sur le rapport social unique 2021 le 15 novembre 2022, tel que joint en annexe à la présente délibération.

DÉCISION

Après en avoir débattu, les membres du Conseil d'administration prennent connaissance du rapport social unique 2021 relatif aux personnels du SDIS 71 qui, au-delà de l'obligation légale, représente un véritable élément du dialogue social au sein de l'établissement.

Le Président du Conseil d'administration,



André ACCARY

Et ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été

- reçu en Préfecture le - **6 DEC. 2022**

- publié le - **6 DEC. 2022**

Le Président,

Pour le Président et par délégation,
le directeur départemental



Colonel Frédéric PIGNAUD

SDIS 71

Service Départemental d'Incendie et de Secours de Saône-et-Loire

Extrait des avis du Comité Technique

Séance du 15 novembre 2022

Avis n° 2022-14 : Rapport social unique 2021

Membres du CT en exercice	: 12
Présents à la séance	: 13
Nombre de votants	: 12
Quorum	: 3 représentants de l'administration et 3 représentants du personnel
Date de la convocation	: 15 novembre 2022

L'an deux mil vingt-deux, le quinze novembre à quinze heures trente, le Comité Technique (CT) s'est réuni, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude BECOUSSE, Président du comité technique du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire.

Étaient présents :

Les membres du comité technique siégeant à la réunion avec voix délibérative :

Membres titulaires représentants de l'Administration :

Monsieur Jean-Claude BECOUSSE
Madame Virginie PROST
Monsieur le colonel hors classe Frédéric PIGNAUD
Monsieur le colonel Emmanuel VIDAL
Madame Mélanie GACHÉ

Membres titulaires représentants du personnel :

Monsieur David VERCHERE
Monsieur l'adjudant Stéphane BOURGEOIS
Monsieur le sergent-chef Mickaël COLLIGNON
Monsieur l'adjudant-chef Jean-Daniel SOUBRIER

Membres suppléants représentant de l'Administration :

Madame Colette BELTJENS

Membres suppléants représentant du personnel :

Monsieur le lieutenant de 1^{ère} classe Jean-Michel BOURCIER
Monsieur le lieutenant de 1^{ère} classe Jean-Pierre LAGROT

Membres titulaires représentants de l'Administration absents excusés :

Monsieur Jean-François COGNARD

Membres titulaires représentant du personnel absents excusés :

Monsieur le lieutenant de 1^{ère} classe Didier MATHONNAT
Monsieur l'adjudant Fabien REDON

Personnes assistants à la réunion en qualité d'experts :

Monsieur Yvan DEPONGE

Secrétaire de séance : Madame Mélanie GACHÉ

Secrétaire adjoint : Monsieur l'adjudant Stéphane BOURGEOIS

Monsieur Yvan DEPONGE présente le dossier.

AVIS n° 2022-14

Les membres du comité technique émettent, sur le rapport social unique 2021, les avis suivants :

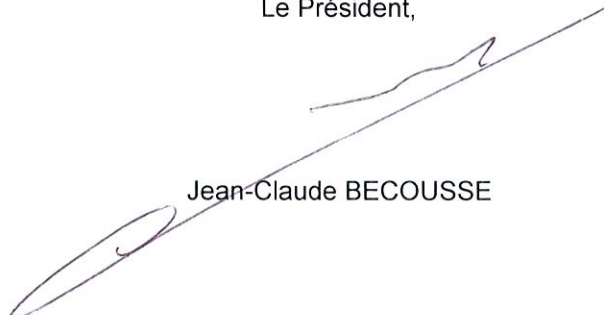
→ **Collège des représentants de l'Administration :**

- 6 avis favorables

→ **Collège des représentants du Personnel :**

- 6 avis favorables

Le Président,



Jean-Claude BECOUSSE



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



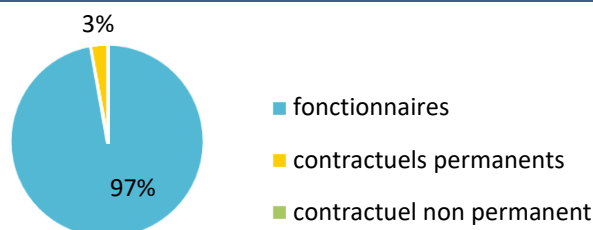
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de Saône-et-Loire.

Effectifs

➔ 436 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 424 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

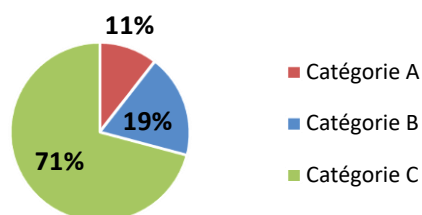
Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

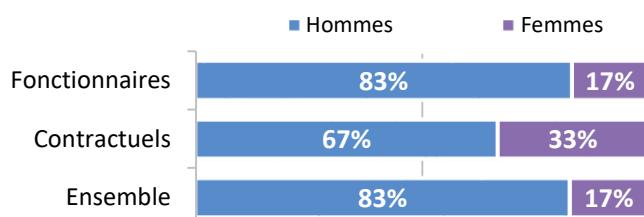
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%	25%	13%
Technique	7%	17%	7%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	81%	58%	81%
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

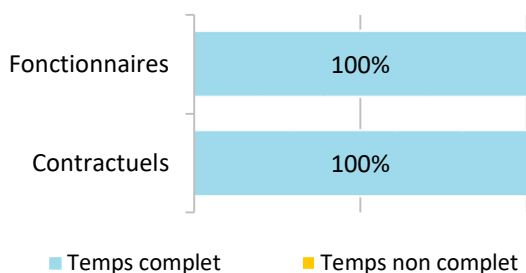


➔ Les principaux cadres d'emplois

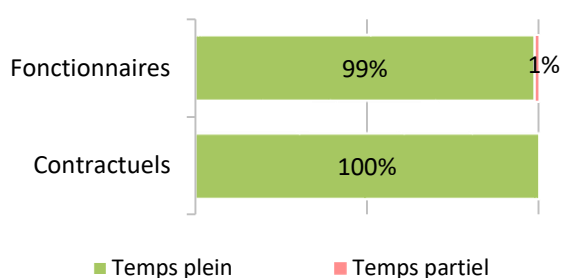
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	46%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	15%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	13%
Adjoints administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	5%

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

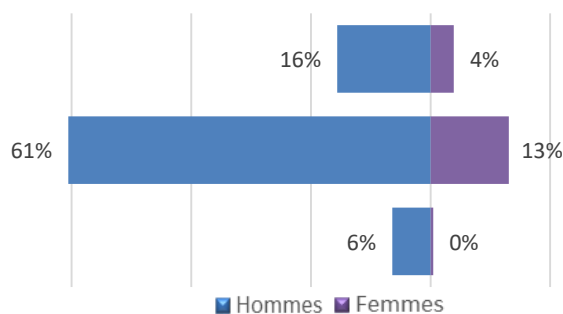
0% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	42,46	de 50 ans et +
Contractuels permanents	35,00	
Ensemble des permanents	42,26	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 433,30 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 425,80 fonctionnaires
- > 7,50 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

788 606 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	45,35 ETPR
Catégorie B	80,55 ETPR
Catégorie C	307,40 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 5 agents en disponibilité

- > 5 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

Mouvements

➔ En 2021, 39 arrivées d'agents permanents et 31 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
428 agents	436 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	1,2%
Contractuels	↗	33,3%
Ensemble	↗	1,9%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	39%
Mutation	32%
Démission	13%
Fin de contrats remplaçants	10%
Détachement	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	49%
Remplacements (contractuels)	23%
Recrutement direct	13%
Voie de détachement	10%
Voie de concours, sélection professionnelle	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

➔ 13 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 15% des nominations concernent des femmes

➔ 172 avancements d'échelon et 19 avancements de grade

➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 2021)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	67%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 83,88 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	36 043 233 €	Charges de personnel*	30 231 495 €	➔	Soit 83,88 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	18 012 239 €	Rémunération - emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	7 300 793 €	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	450 879 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	99 246 €	
Supplément familial de traitement :	221 046 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 480 €	s	35 198 €		28 701 €	s
Technique	49 960 €	41 882 €	37 398 €	s	28 693 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie	72 328 €		52 843 €		38 095 €	s
Animation						
Toutes filières	65 386 €	40 539 €	47 984 €	s	36 837 €	26 517 €

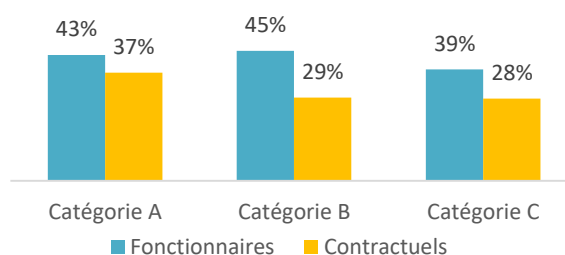
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 40,53 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	40,62%
Contractuels sur emplois permanents	34,23%
Ensemble	40,53%

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 ainsi que le CIA
Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

28103,81 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Absences

➔ En moyenne, 12,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 0,9 jour d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,47%	0,25%	3,38%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,49%	0,25%	3,40%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,13%	0,34%	4,02%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 28,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 60 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 13,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 15 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**
62 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 : **210 009 €**

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

Dernière mise à jour : 2009

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

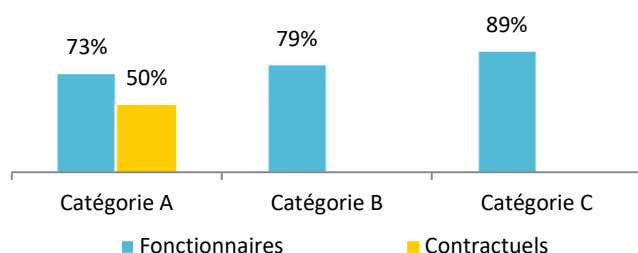
⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
⇒ 100 % sont fonctionnaires*
⇒ 100 % sont en catégorie C*

⇒ 144 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

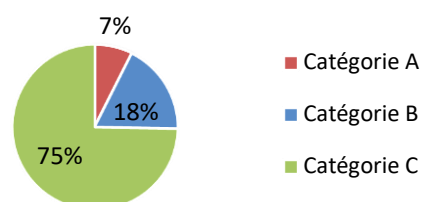
➔ En 2021, 83,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 4 660 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 477 770 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	36 %
Autres organismes	64 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 10,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	18%
Autres organismes	16%
Interne à la collectivité	66%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	28 938 €	8 972 €
Montant moyen par bénéficiaire	119 €	56 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

71 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité
6 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

➔ ²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 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 2022

Version 1



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021



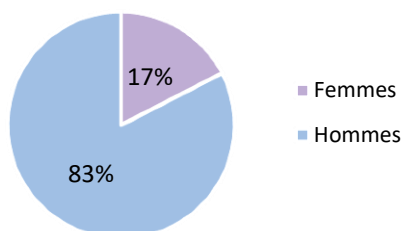
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 76 femmes et 360 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs
sur emploi permanent
par genre

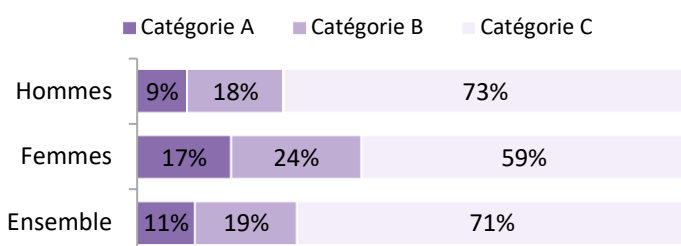


La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 hommes

➤ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 356,3 fonctionnaires hommes
- 69,5 fonctionnaires femmes
- 4,6 contractuels hommes
- 3,0 contractuelles femmes

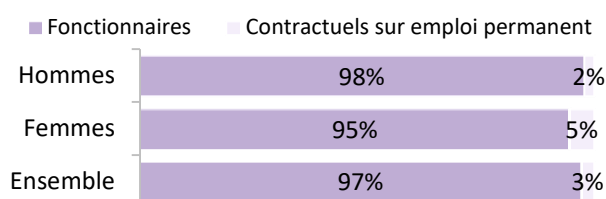
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	28%
Catégorie B	22%
Catégorie C	15%

➔ 5 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 2 % des hommes

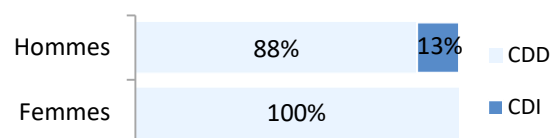


➤ 17 % des fonctionnaires sont des femmes et 83 % des hommes

➤ 33 % des contractuels permanents sont des femmes et 67 % des hommes

➔ Aucune femme contractuelle n'est en CDI contre 13 % des hommes

Au total, 1 agent en CDI sur 12 agents contractuels, soit 8 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	95%	5%
Technique	20%	80%
Culturelle	-	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	-	-
Police	-	-
Incendie	5%	95%
Animation	-	-

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des rédacteurs

Rédacteurs	100%
Adjoint administratifs	97%
Attachés	78%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des lieutenants de sapeurs-pompiers

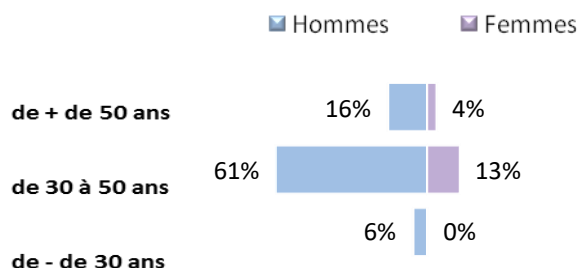
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	100%
Capitaines, Commandants, Lieutenants-colonels et Colonels	96%
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	95%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	94%
Adjoint techniques	92%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

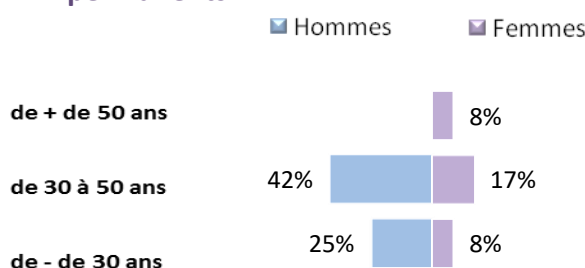
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	44,24	40,00	44,01
Hommes	42,10	32,50	41,89

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	-
Emplois aidés	-
Apprentis	-

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020*

Répartition globale des emplois non permanents par genre

■ Hommes
■ Femmes

Évolution de carrière et titularisation

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

13 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 15% des nominations concernent des femmes

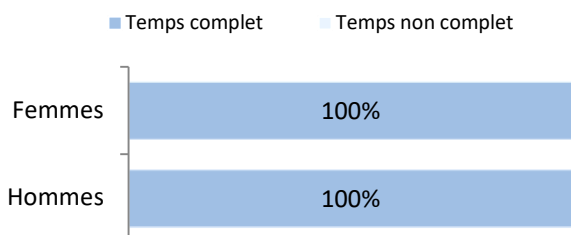
► Pour rappel, 17% des fonctionnaires sont des femmes

2 lauréats d'un examen professionnel nommés

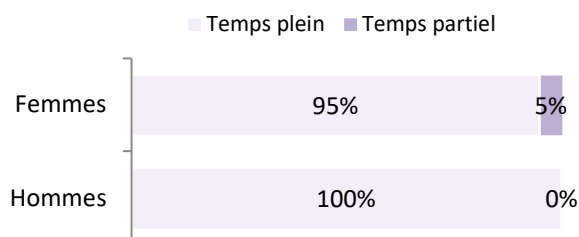
Aucune nomination concerne des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



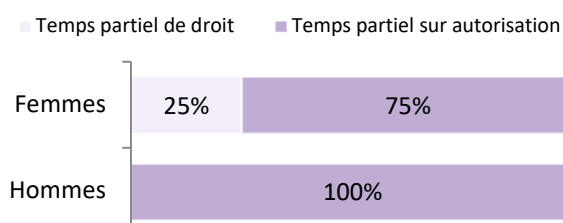
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,45%	3,57%
Ensemble : 3,38%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	2,58%	3,57%
Ensemble : 3,40%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	3,49%	4,13%
Ensemble : 4,02%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

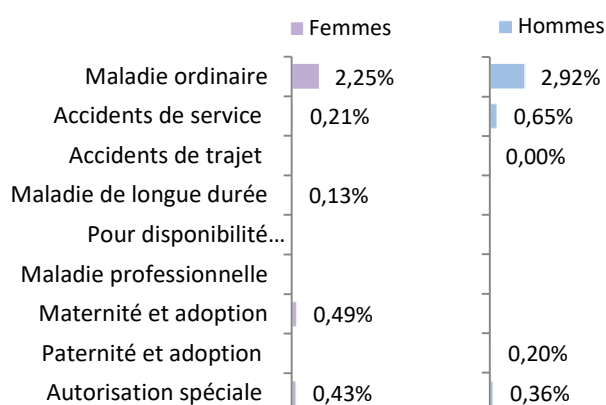
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- En moyenne, 9,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 13 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- 2 congés maternité ou adoption en 2021
- 16 congés paternité ou adoption en 2021

➔ 60 accidents du travail déclarés en 2021

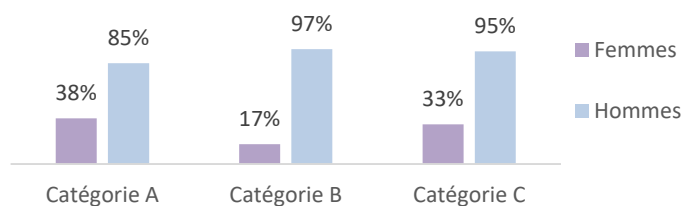
- 4 accidents du travail pour 76 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- 15,6 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 57 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 862 jours d'arrêt

Formation

➔ 363 départs en formation concernant des agents permanents

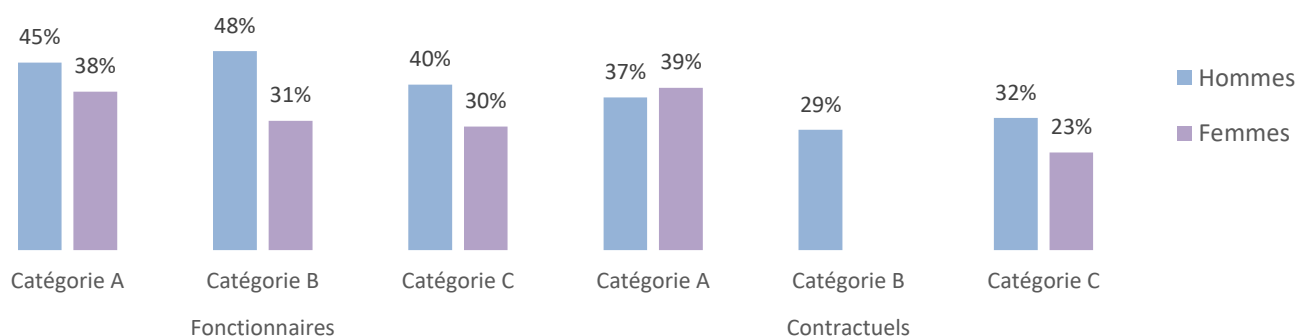
➔ Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2021

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



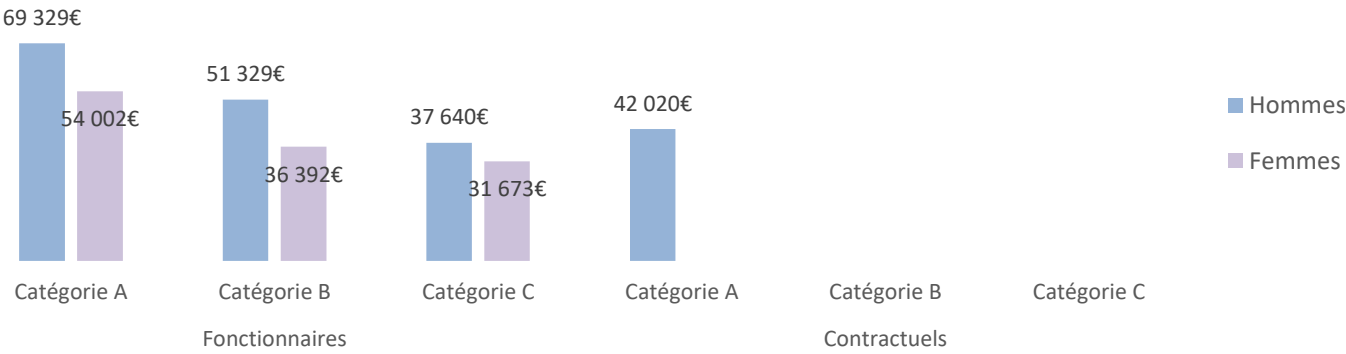
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



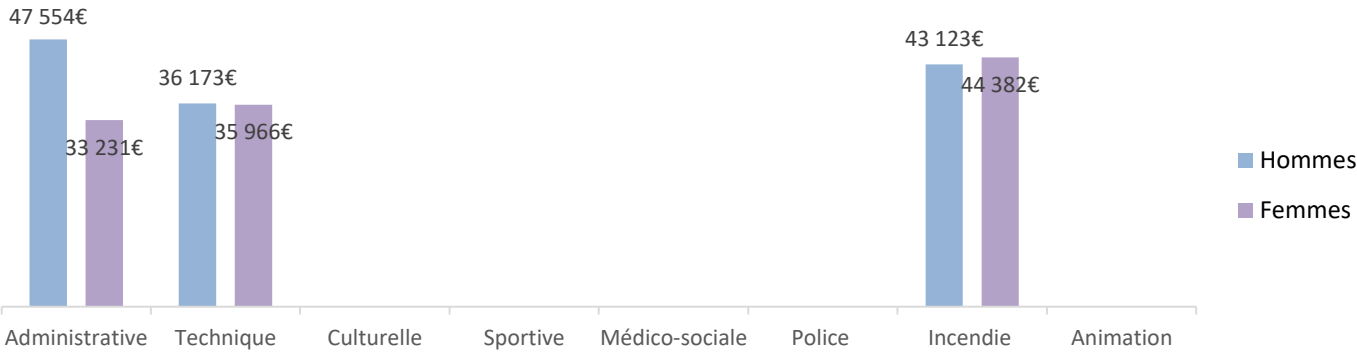
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	31%	34%	-	30%	23%	24%
Technique	36%	37%	30%	28%	23%	24%
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Police	-	-	-	-	-	-
Incendie	47%	46%	49%	49%	40%	40%
Animation	-	-	-	-	-	-

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	53 418 €	50 427 €		35 198 €	s	28 112 €
Technique	46 919 €	s	38 223 €	33 908 €	28 781 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie	74 247 €	58 776 €	52 652 €	s	38 048 €	39 023 €
Animation						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	8‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	14‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Du diagnostic à l'action

Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

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.



SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME 2021



SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2021

436 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 424 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

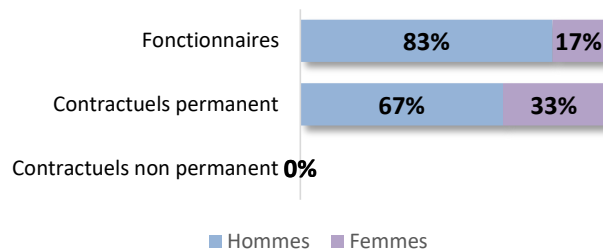
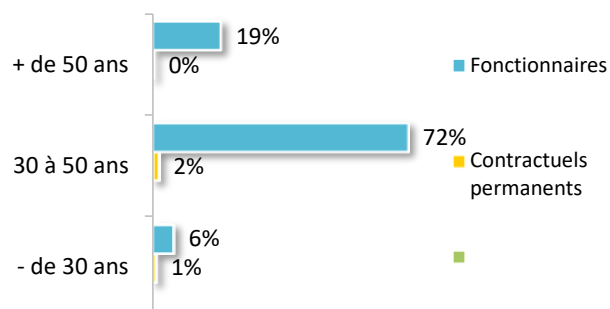
Âge moyen	
Fonctionnaires	42,46 ans
Contractuels permanents	35 ans
Ensemble	42,26 ans

433,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- > 425,8 fonctionnaires
- > 7,5 contractuels permanents
- > 0,0 contractuel non permanent

Répartition des agents par genre et par statut

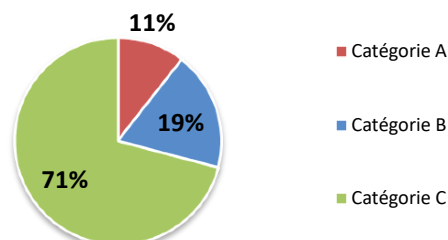
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	12%	25%	13%
Technique	7%	17%	7%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	81%	58%	81%
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	46%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	15%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	13%
Adjoints administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	5%

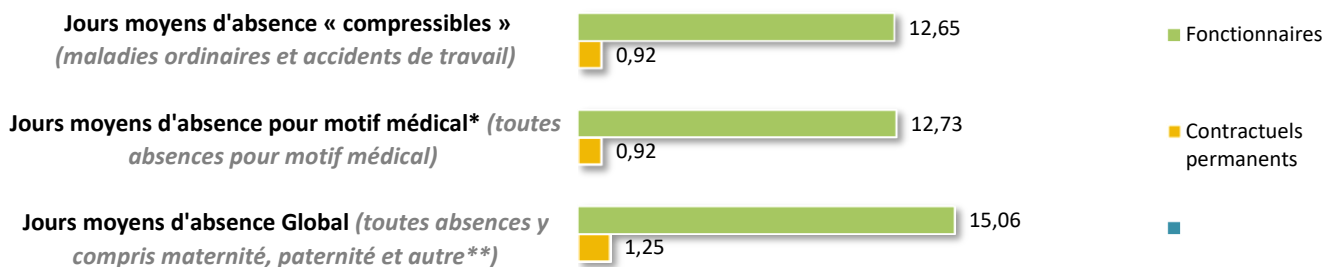
Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,47%	0,25%	3,38%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	3,49%	0,25%	3,40%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	4,13%	0,34%	4,02%

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

Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2021



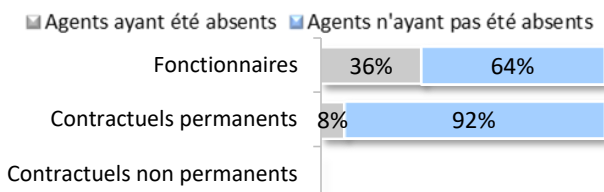
*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...

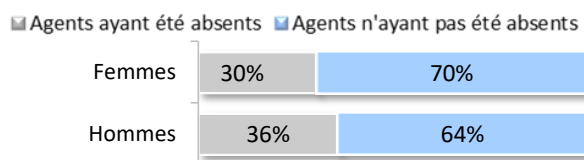
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la maladie ordinaire

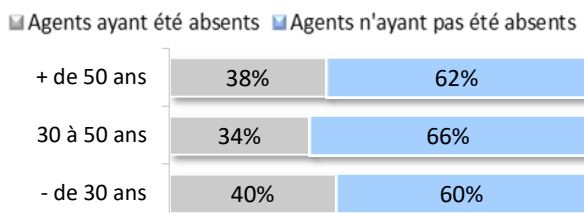
34,9 % des agents absents pour maladie ordinaire



36 % d'hommes absents et 30 % de femmes absentes



40 % des agents de - de 30 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **2,8 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **34,86 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **45,87 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **22 jours par arrêt**
- ⇒ **152 agents absents pour maladie ordinaire**
151 fonctionnaires, 1 contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **4 455 jours d'absence pour maladie ordinaire**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'absentéisme*	2,87%	0,25%
Taux d'exposition**	35,61%	8,33%
Taux de fréquence***	46,70%	16,67%
Gravité****	22,4	5,5

⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 4,95 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 41,4 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

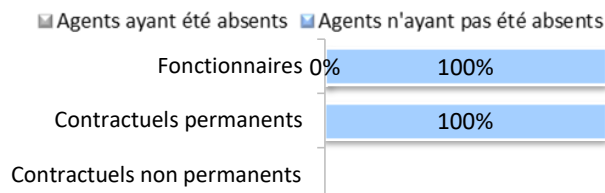
*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

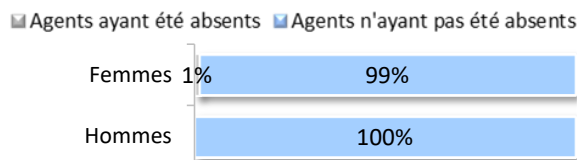
Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

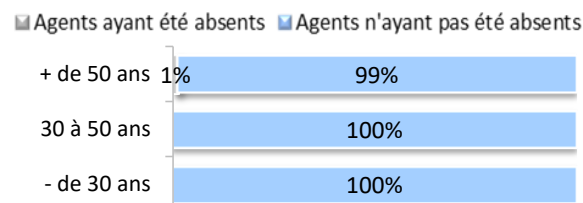
0,23 % des agents absents



Aucun homme absent et 1 % de femmes absentes



1 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

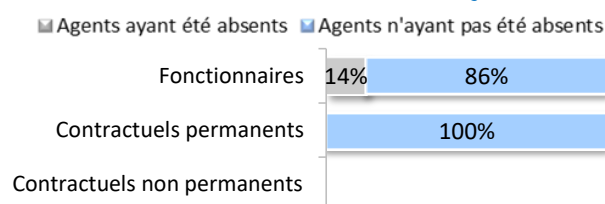
- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0,02 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **0,23 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne,
- ⇒ **1 agent absent**
1 fonctionnaire, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **35 jours d'absence**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'absentéisme*	0,02%	0,00%
Taux d'exposition**	0,24%	0,00%
Taux de fréquence***	0,00%	0,00%
Gravité****	-	-

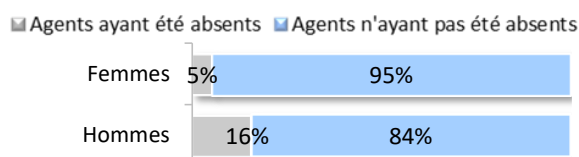
- ⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 0,12 %
- ⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 1,3 agent absent pour 100 agents

Zoom sur les accidents de service et de trajet

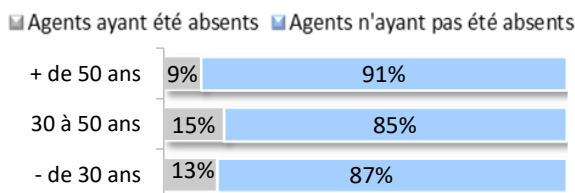
13,76 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet



16 % d'hommes absents et 5 % de femmes absentes



15 % des agents de 30 à 50 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0,58 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **13,76 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **7,8 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **27 jours par arrêt**
- ⇒ **60 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**
60 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **919 jours d'absence suite à des accidents**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'absentéisme*	0,59%	0,00%
Taux d'exposition**	14,15%	0,00%
Taux de fréquence***	8,02%	0,00%
Gravité****	27,0	-

- ⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 0,9 %
- ⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 40 ans à 49 ans, soit 16,1 agents absents pour 100 agents

Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Zoom sur les maladies professionnelles

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme*	0 %
⇒ Taux d'exposition**	0 %
⇒ Taux de fréquence***	0 %
⇒ Gravité****	0
⇒	Aucun agent absent pour maladies professionnelles

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents*	0,25 %
⇒ Taux d'exposition emplois permanents**	4,13 %

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée*** : en moyenne, **395 jours par arrêt**
- ⇒ **18 agents absents pour maternité ou paternité**
18 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **395 jours d'absence pour maternité ou paternité**
- ⇒ **16 hommes absents et 2 femmes absentes**

Zoom sur les absences pour "autres raisons" hors motif syndical ou de représentation

⇒ Taux d'absentéisme - emplois permanents*	0,38 %
⇒ Taux d'exposition - emplois permanents**	35,32 %

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée**** : **3,88 jours par absent**
- ⇒ **154 agents absents pour autres raisons**
151 fonctionnaires, 3 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **597 jours d'absence pour autres raisons**
- ⇒ **121 hommes absents et 33 femmes absentes**

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. 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.

Précisions méthodologiques

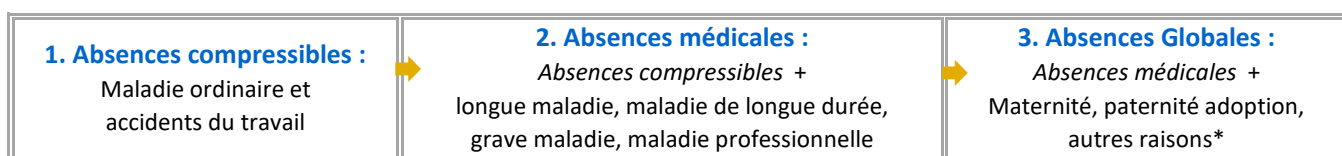
➔ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs.

De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution.

Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

➔ 3 « groupes d'absences » identifiés



N.B. 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.*

➔ Les indicateurs d'absence

Taux d'absentéisme :
$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{(\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365)} \times 100$$

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.

Le choix de la règle des 365ème : Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complets**, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition :
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$$

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.

Taux de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2021, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

Gravité :
$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence calendaires}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

➔ SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail (RASSCT) au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

➔ 436 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 424 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 0 contractuels non permanents



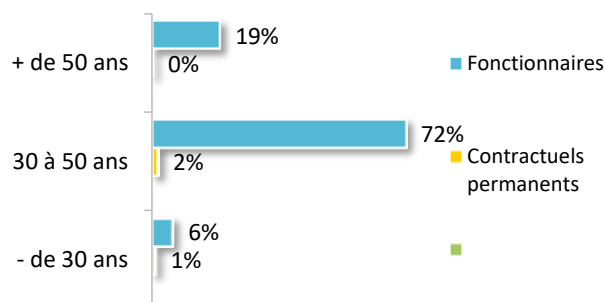
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	42,46 ans
Contractuels permanents	35 ans
Ensemble	42,26 ans

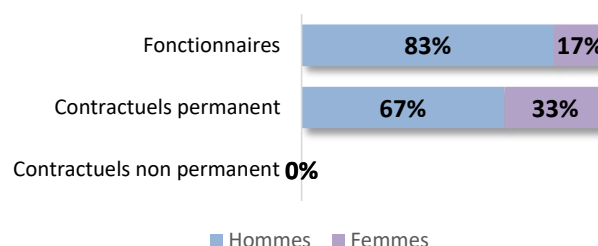
➔ 433,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- > 425,8 fonctionnaires
- > 7,5 contractuels permanents
- > 0,0 contractuel non permanent

Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



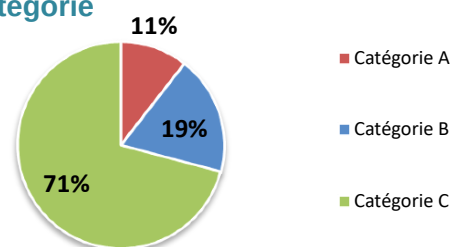
➔ Répartition par genre et par statut



➔ Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	12%	25%	13%
Technique	7%	17%	7%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	81%	58%	81%
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents permanents par catégorie



➔ Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	46%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	15%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	13%
Adjoints administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	5%

— Les accidents de service

- ⇒ 59 accidents de service, dont 26 accidents sans arrêt de travail, soit 44,07 %
- ⇒ 916 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 59 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service, soit 13,53 % des agents employés

➔ La filière incendie est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative				
Technique	3		3	5%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie	52	4	56	95%
Animation				

➔ Les sous-officiers sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers	64%
Sapeurs et caporaux	22%
Adjoints techniques	5%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	5%
Lieutenants	3%

— Les accidents de trajet

- ⇒ Un accident de trajet, dont aucun accident sans arrêt de travail
- ⇒ 3 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ Un agent a eu au moins un arrêt suite à un accident de trajet

➔ La filière incendie est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative				
Technique				
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie	1		1	100%
Animation				

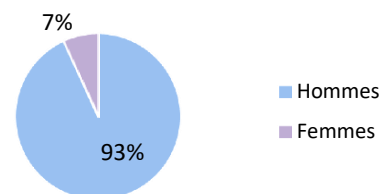
➔ Les sous-officiers sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers	100%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

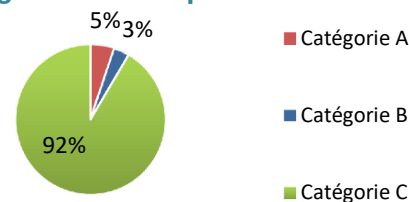
- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0,58 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 13,53 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 7,57 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 136,16
- ⇒ Gravité⁵ : 27,76 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 1,16 %

➔ Les hommes sont plus concernés par les accidents de service que les femmes



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (0,654 %) que pour les femmes (0,205 %)

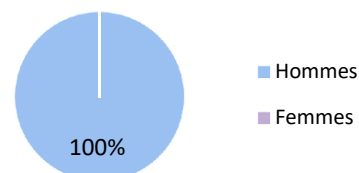
➔ La catégorie C est la plus concernée



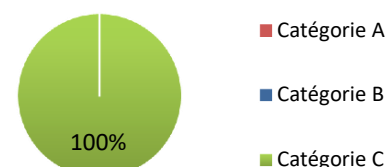
Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0,01 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 0,23 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 0,23 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 2,31
- ⇒ Gravité⁵ : 3 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 0 %

➔ Répartition par genre



➔ La catégorie C est la plus concernée



¹ Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

² Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

³ Nombre d'arrêt * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020

⁴ Nombre d'accidents x 10³ / Nombre d'heures payées / 1820

⁵ Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts

⁶ Nombre de jours d'arrêt * 10³ / Nombre total d'heures payées

— Les maladies professionnelles

⇒ Aucune maladie professionnelle constatée dans la collectivité

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme ¹ :	0,00 %
⇒ Taux d'exposition ² :	0 %
⇒ Taux de fréquence ³ :	0 %
⇒ Gravité ⁴ :	Aucun arrêt

1 Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

*2 Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020*

*3 Nombre d'arrêt * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020*

4 Nombre d'accidents x 10³ / Nombre d'heures payées / 1820

— Inaptitudes

➔ Aucune demande de reclassement au cours de l'année 2021

➔ 5 décisions liées à une inaptitude prises au cours de l'année 2021

- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ Aucune retraite pour invalidité
- ⇒ Aucun licenciement pour inaptitude physique
- ⇒ Aucune décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ 5 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ Aucune décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ Aucune mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

— Agents affectés à la prévention

➔ 15 agents affectés à la prévention

- ⇒ 15 assistants ou conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- ⇒ Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- ⇒ Aucun médecin de prévention
- ⇒ Aucune autre personne affectée à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)

— Actions liées à la prévention

➔ Au moins une action liée à la prévention a été réalisée

62 jours de formation liés à la prévention ont eu lieu pour un coût de 0 €

	Montant en euros	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	62	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	0 €	0	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	0 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	210 009 €		

— Documents et démarches de prévention

- ⇒ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels créé en 2009 et mis à jour en 2009
- ⇒ La collectivité ne dispose pas de plan de prévention des risques psychosociaux
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- ⇒ Une autre démarche de prévention des risques est en cours d'élaboration
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)
- ⇒ Le registre de santé et de sécurité au travail est en cours d'élaboration

— Réunions statutaires

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial

- ⇒ 6 réunions du Comité Social Territorial
- ⇒ 6 réunions du comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT)

— Précisions

➔ Méthodologie

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) présents dans le Rapport Social Unique. 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.

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.

Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.

Les données issues du rapport Social Unique permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique. Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.

Cette synthèse permet ainsi de mesurer l'évolution des risques professionnels et d'alimenter les politiques en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.

N.B. : En vertu de l'article 49 du décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, un rapport sur l'évolution des risques professionnels doit être établi chaque année par l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

Les indicateurs d'absence

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

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.

Le choix de la règle des 365ème :

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés lors dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés.

La règle des 365ème présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires).

De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complet**, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complet.

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

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.

$$\text{Taux de fréquence : } \frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

$$\text{Indice de fréquence : } \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{(\text{Nombre d'heures payées} / 1820)} \times 1000$$

Note de lecture : Si l'indice de fréquence est de 80, cela signifie que pour un effectif moyen de 1000 agents, la collectivité a enregistré 80 accidents avec arrêt sur l'année.

$$\text{Gravité : } \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

$$\text{Taux de gravité : } \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$$

Note de lecture : Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

N.B. Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension ainsi que la comparaison des indicateurs d'absentéisme.



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2021

SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique* et présents dans le Rapport Social Unique 2021. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

➔ Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	424
Contractuels permanents	12
Ensemble des agents permanents	436
Contractuels non permanents	0
Ensemble des agents	436



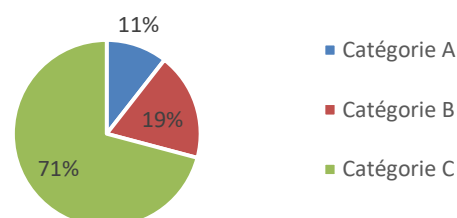
➔ 433,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

> 425,8 fonctionnaires
> 7,5 contractuels permanents
> 0,0 contractuel non permanent

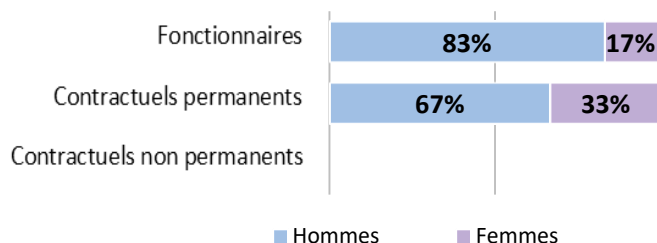
➔ Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	12%	25%	13%
Technique	7%	17%	7%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	81%	58%	81%
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition par catégorie



➔ Répartition par genre et selon le statut au sein de la collectivité



➔ Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

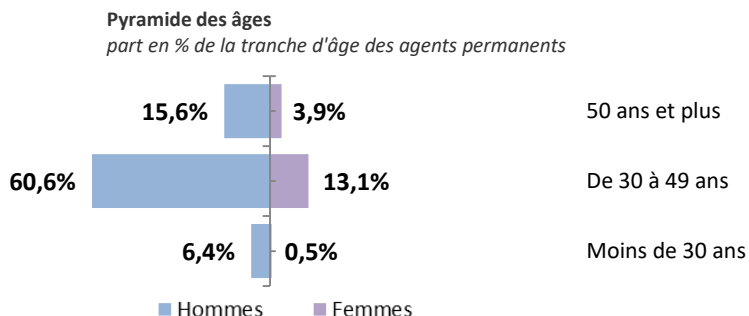
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	46%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	15%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	13%
Adjoints administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	5%

Pyramide des âges

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

Âge moyen	
Fonctionnaires	42,46 ans
Contractuels permanents	35 ans
Ensemble - agents permanents	42,26 ans

➔ Pyramide des âges des agents permanents



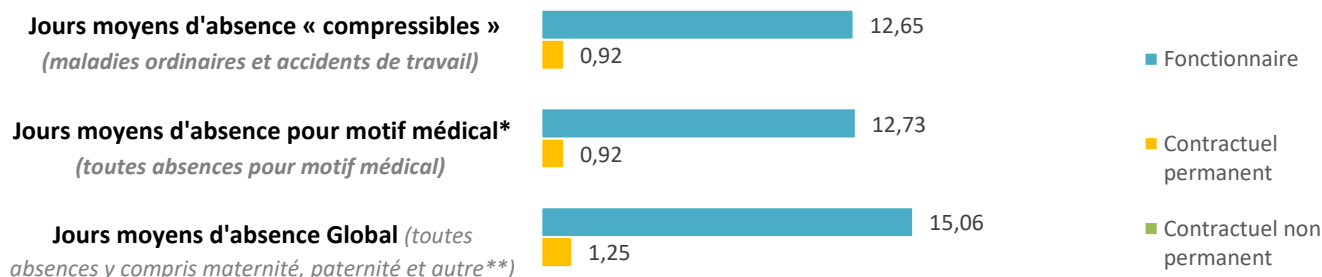
Absence

➔ Taux d'absentéisme des agents de la collectivité selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,47%	0,25%	3,38%	
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	3,49%	0,25%	3,40%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	4,13%	0,34%	4,02%	

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

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2021



*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Heures supplémentaires et complémentaires

➔ La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	97,8
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	77,8
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	53,9

*Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année

Télétravail

➔ La collectivité n'a pas délibéré sur la mise en place du télétravail

Aucun agent n'a demandé à bénéficier du télétravail

Aucun agent n'exerce sa fonction dans le cadre du télétravail

Mouvements de personnel

➔ Variation des effectifs entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021

Emplois permanents		Variation	
Effectif physique théorique au 31/12/2020*	Effectif physique au 31/12/2021		
428 agents	436 agents		
		Nombre de titulaires	↗ 1,2%
		Nombre de contractuels sur emploi permanent	↗ 33,3%
		Ensemble des agents sur emploi permanent	↗ 1,9%

* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

➔ Le taux de rotation s'élève à 8,1 %

Accidents de travail et maladies professionnelles

➔ Le taux de fréquence* des accidents de travail est de 13,76 pour 100 agents

* taux de fréquence = nombre d'accidents de travail / effectif total

	Nombre
Accidents de service	59
Accidents de trajet	1
Maladies professionnelles	0
ATI** au cours de l'année	0

**Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

➔ Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail***

% d'accidents / total des accidents

	%
Sous-officiers	65,0%
Sapeurs et caporaux	21,7%
Adjointes techniques	5,0%

***Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

Documents et démarches de prévention

- ⇒ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels
Dernière mise à jour : 2009
- ⇒ La collectivité ne dispose pas d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- ⇒ La collectivité est en train de mettre en place d'autres démarches de prévention des risques
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques
- ⇒ La collectivité est en train de mettre en place un registre de santé et de sécurité au travail
- ⇒ Au sein de la collectivité, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention

Dépenses, Formations liées à la prévention

- ⇒ en 2021, 62 jours de formation* ont été effectués en lien avec la prévention

*Ces journées concernent : formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, formation dans le cadre des habilitations.

- ⇒ en 2021, les dépenses* en matière de prévention s'élèvent à 210 009 €

*Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Ne sont pas reprises les dépenses de formation liées à la prévention notamment celles dans le cadre d'habilitations.

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ En 2021, aucun accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

— Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2021
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2021	5
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0

	2021
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

— Nombre de signalements

➡ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) Émanant du personnel avec arrêt de travail 0 Émanant du personnel sans arrêt de travail 0 Émanant des usagers avec arrêt de travail 3 Émanant des usagers sans arrêt de travail 5	➡ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral Émanant du personnel avec arrêt de travail 0 Émanant du personnel sans arrêt de travail 0 Émanant des usagers avec arrêt de travail 0 Émanant des usagers sans arrêt de travail 0
➡ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel Émanant du personnel avec arrêt de travail 0 Émanant du personnel sans arrêt de travail 0 Émanant des usagers avec arrêt de travail 0 Émanant des usagers sans arrêt de travail 0	➡ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes Émanant du personnel avec arrêt de travail 0 Émanant du personnel sans arrêt de travail 0 Émanant des usagers avec arrêt de travail 0 Émanant des usagers sans arrêt de travail 0

— Droits sociaux

➡ La collectivité est rattachée au Comité Social Territorial du CDG

- ⇒ 6 réunions du Comité Social Territorial
- ⇒ 6 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

➡ Nombre de jours de grève

	2021
- sur mot d'ordre national	71
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	0
Total	71

➡ Droits syndicaux

Heures de décharges d'activités de service

- auxquelles ont droit les organisations syndicales : **130 heures**
- nombre d'heures effectivement utilisées : **132 heures**

Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2021

➡ Taux de rotation des agents (1)

(1) Formule du taux rotation: $((\text{somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année})/2)/\text{effectif des agents permanents moyen de l'année } n$

Le taux de rotation s'élève à 8,1 %

➡ Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Au sein de la collectivité, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention

➡ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	3
Émanant des usagers sans arrêt de travail	5

➡ Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul: $\text{nombre de jours d'arrêts pour maladie} / \text{nombre total d'agents permanents}$

Nombre moyen de jours d'arrêt

Congés pour maladie ordinaire	10,2
Congés pour longue maladie et congés longue durée	0,1
Congés pour accidents du travail	2,1
Congés pour maladie professionnelle	0,0
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	14,7

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFF, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

