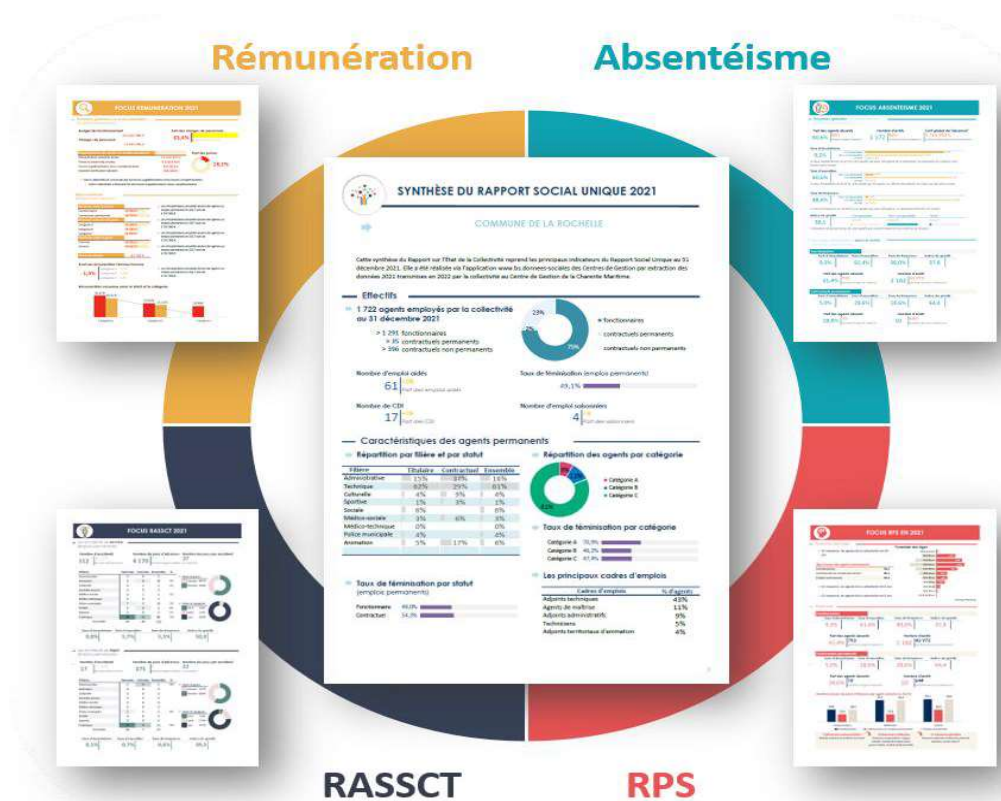


Les SYNTHÈSES du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

2022



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



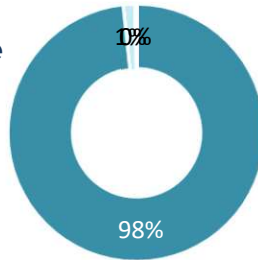
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de Saône-et-Loire.

Effectifs

➔ 444 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 437 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

Nombre d'emploi aidés

0 | 0%
Part des emplois aidés (Tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

17,8%

Nombre de CDI

1 | 17%
Part des CDI (Tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

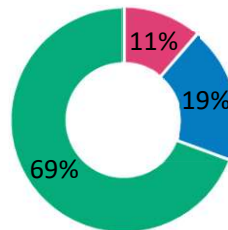
0 | 0%
Part des saisonniers (Tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	12%	17%	12%
Technique	7%	83%	8%
Incendie secours	81%		80%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 30,0%

Catégorie B 22,1%

Catégorie C 14,7%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 17,4%

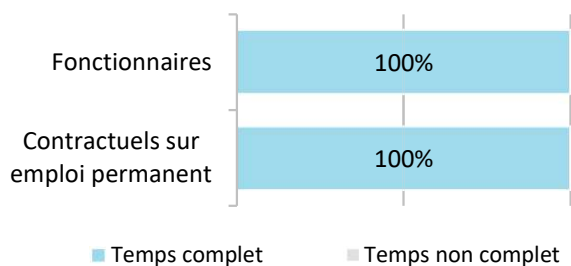
Contractuel 50,0%

➔ Les principaux cadres d'emplois

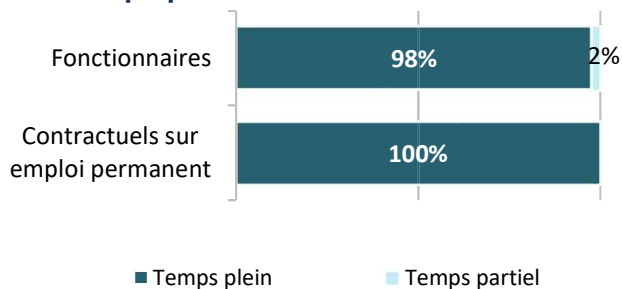
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels	46%
Lieutenants	14%
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers professionnels	13%
Adjoints administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	5%

— Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



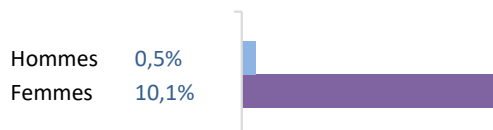
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
-	-	-	-

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



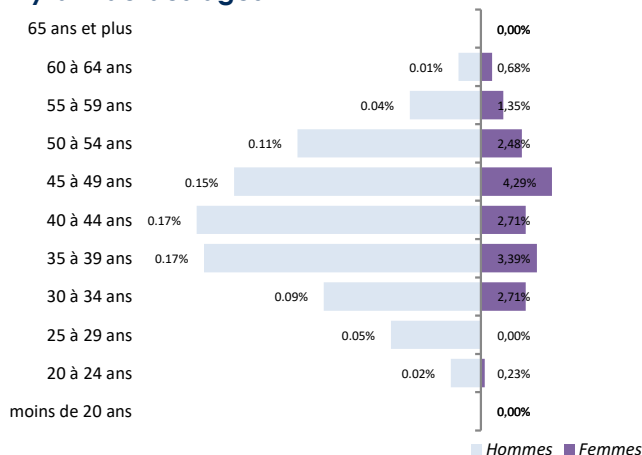
— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	42,6
Contractuels sur emploi permanent	42,5
Emplois permanents	42,6

➔ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 444,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	434,9
> Contractuels sur emploi permanent	9,0
> Contractuels sur emploi non permanent	0,4

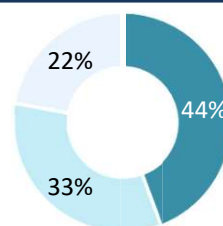
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	51,7
Catégorie B	86,5
Catégorie C	305,7

— Positions particulières

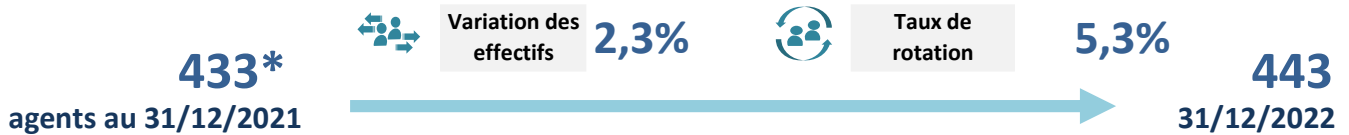
2,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

18 départs

28 arrivées

Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	40%
Départ à la retraite	20%
Mutation (changement de collectivité)	20%
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (Ne prendre en compte que les mises à disposition complètes)	10%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	5%

Principaux motifs

Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	38%
Voie de mutation	28%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	10%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	10%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	7%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

40,7%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

3,4%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne

3,4%

Sanctions disciplinaires

4 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	0	3
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

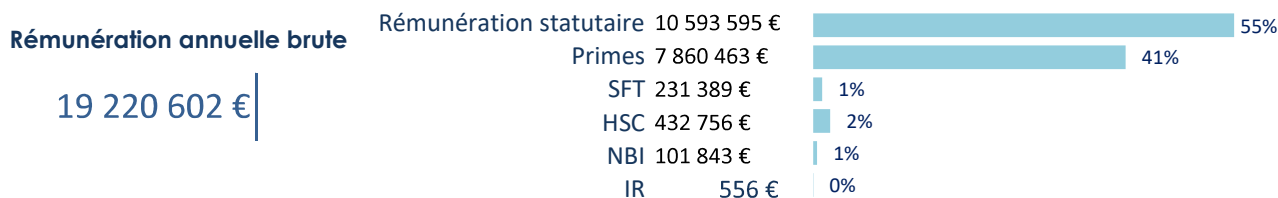
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	75%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	25%

Budget et rémunérations

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



➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	60 370 €	-	37 024 €	-	29 017 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	77 413 €	-	52 020 €	-	40 312 €	34 997 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	33 682 €	48 492 €	28 739 €	s	28 465 €	-
Moyenne toute filière	65 873 €	48 492 €	46 814 €	s	38 686 €	38 352 €

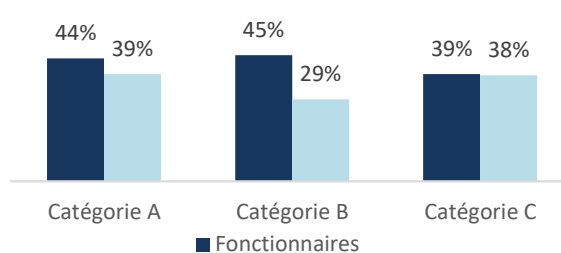
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 40,9 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	40,96%
Contractuels sur emploi permanent	37,43%
Emplois permanents	40,90%

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
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

⇒ 26 609,82 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

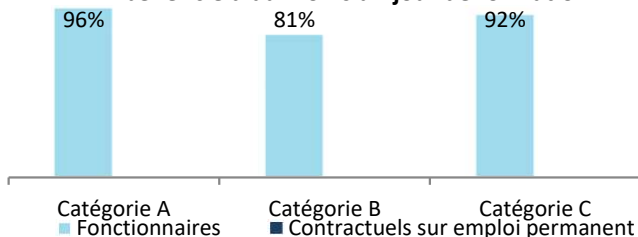
Formation

➔ **89% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

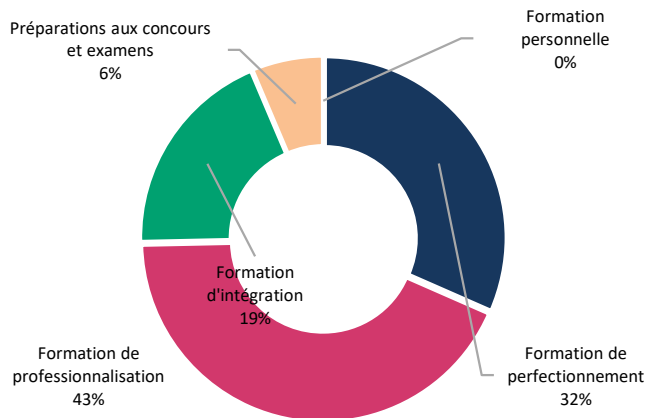
Femmes 46,8%

Hommes 98,4%

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



➔ **Répartition selon le type de formation**



Le budget consacré à la formation est de 575 992 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	31,8%
Autres organismes	66,6%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	1,6%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 11,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	11,1%
Autres organismes	20,3%
Collectivité	65,4%
CNFPT au-delà de la cotisation	3,3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ **Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité**

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	199 €	85 €
Nombre de bénéficiaires	351	271

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' un centre de gestion	✗
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

➔ **La collectivité a été concernée par des grèves.**

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

➔ **La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives**

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

— Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules de calcul - Effectif théorique

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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** 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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : décembre 2023

Version 1