

**Service départemental d'incendie
et de secours des Hautes-Alpes**

**Séance du conseil d'administration
du service départemental d'incendie et de secours des Hautes-Alpes
le mardi 21 mars 2023**

Délibération n° 2023/1-11

OBJET: Rapport Social Unique année 2022.

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré, depuis le 1^{er} janvier 2021, un Rapport Social Unique (RSU) annuel en remplacement du bilan social.

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnel, formation, rémunération, 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).

A partir de ces indicateurs, le rapport doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social territorial.
- 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 permet d'établir un état des lieux chiffré à un instant T sur lequel reposent les lignes directrices de gestion (stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels). C'est un outil précieux d'information et d'aide à la décision.

Il doit être élaboré désormais chaque année au titre de l'année écoulée.

Le rapport social unique 2022, joint à la présente délibération, est basé sur les données sociales 2021.

Nombre de membres :		Le mardi 21 mars 2023 à 15 H 30, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours des Hautes-Alpes s'est réuni à l'Etat-major du SDIS des Hautes-Alpes à GAP après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Marcel CANNAT, président.
- en exercice	20	
- présents	14	
- pour	14	
- contre	0	
- abstention	0	
- ne participant pas au vote	0	

Etaient présents :

Monsieur Jean-Baptiste AILLAUD + Madame Béatrice ALLOSIA + Monsieur Marcel CANNAT + Madame Corinne CHANFRAY + Madame Carole CHAUVET + Madame Elisabeth CLAUZIER + Madame Evelyne COLONNA + Monsieur Daniel GALLAND + Madame Valérie GARCIN-EYMEOD + Monsieur Christian HUBAUD + Madame Gaëlle MOREAU + Monsieur Juan MORENO + Madame Ginette MOSTACHI + Madame Françoise PINET

* * * * *

VU le code général des collectivités territoriales (CGCT) dans ses parties législatives et réglementaires relatives aux services départementaux d'incendie et de secours ;

VU le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport unique dans la fonction publique ;

VU le rapport n° 2023/1-11 du président du conseil d'administration ;

VU l'avis favorable du Comité social territorial réuni le du 13 mars 2023 ;

Les membres du conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- ▶ prennent acte du Rapport Social Unique de l'année 2022 ;
- ▶ informent que le Tribunal Administratif de MARSEILLE peut être saisi :
 - par voie de recours formé contre le présent arrêté dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa notification ;
 - par l'application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Certifié exécutoire par le Président du
Conseil d'Administration du SDIS 05,
compte tenu de la réception en

Préfecture le : 12 AVR. 2023

et de la publication-notification
le : 12 AVR. 2023

Pour le Président du Conseil d'Administration
et par délégation,
Le Directeur Départemental Adjoint
des Services d'Incendie
et de Secours des Hautes-Alpes

Colonel Jean-Yves BROBECKER

Pour extrait certifié conforme,

Le président,

Marcel CANNAT



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

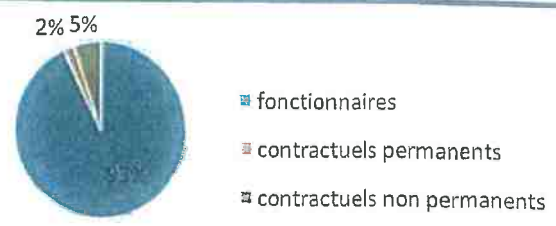
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 05

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 des Hautes-Alpes.

Effectifs

➔ 110 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 102 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

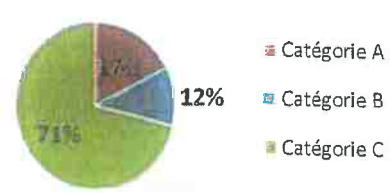
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

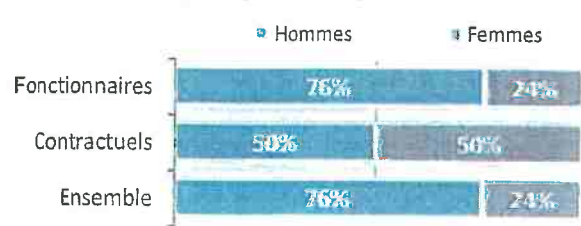
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	16%	50%	16%
Technique	15%		14%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	70%	50%	69%
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

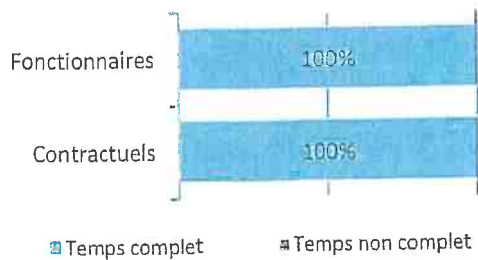


➔ Les principaux cadres d'emplois

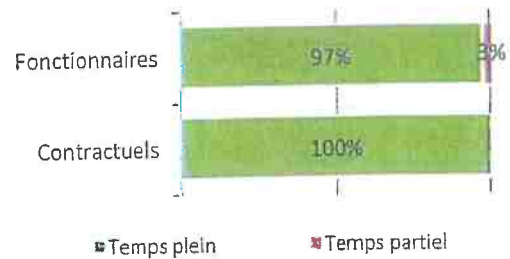
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	33%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	16%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints techniques	10%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	10%

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

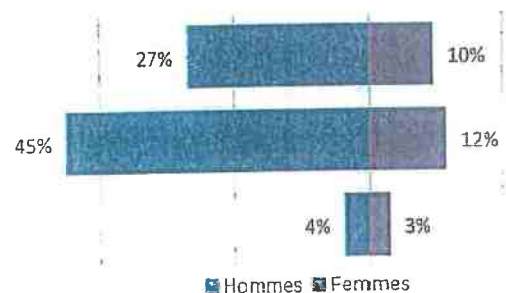
0% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

⇒ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	44,90	de 50 ans et +
Contractuels permanents	30,00	
Ensemble des permanents	44,62	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	38,33	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

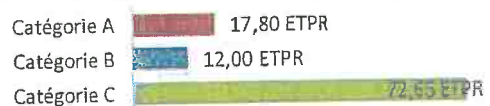
Équivalent temps plein rémunéré

⇒ 108,45 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 101,45 fonctionnaires
- > 1,00 contractuel permanent
- > 6,00 contractuels non permanents

197 379 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 3 agents en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2021, 7 arrivées d'agents permanents et 12 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
109 agents	104 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	6,3%
Contractuels	↘	-84,6%
Ensemble	↘	-4,6%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants 100%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de concours, sélection professionnelle 43%

Voie de mutation 29%

Remplacements (contractuels) 29%

* 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

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ Aucun avancement d'échelon et 3 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

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Budget et rémunérations

⇒ Les charges de personnel représentent 38,74 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	15 581 778 €	Charges de personnel*	6 036 407 €	→	Soit 38,74 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------	------------------------------	-------------	---	----------------------------------------------------

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 424 900 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	55 658 €
Primes et indemnités versées :	1 442 587 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	137 212 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 766 €		
Supplément familial de traitement :	41 407 €		
Indemnité de résidence :	1 010 €		
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	s		31 350 €		31 497 €	s
Technique	53 615 €		58 280 €		29 417 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie	74 276 €		56 462 €		37 878 €	s
Animation						
Toutes filières	71 187 €		48 394 €		35 638 €	s

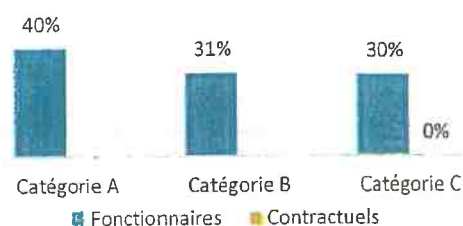
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

⇒ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 32,6 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	32,78%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	32,60%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

⇒ En moyenne, 7,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,10%	0,00%	1,08%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,08%	0,00%	2,04%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,64%	0,00%	2,59%	0,00%

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

⇒ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

⇒ 15,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

⇒ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

⇒ 14 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 12,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 4 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

⇒ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

⇒ **FORMATION**
7 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

⇒ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

Dernière mise à jour : 2020

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.

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire

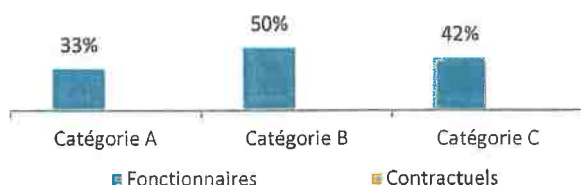
⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

⇒ 3 169 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

- En 2021, 40,4% 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



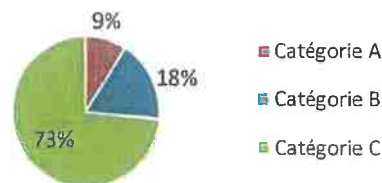
- 20 357 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	83 %
Coût de la formation des apprentis	17 %

- 889 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 8,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	0%
Autres organismes	8%
Interne à la collectivité	92%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	7 720 €
Montant moyen par bénéficiaire	114 €

Relations sociales

- Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

- Comité Technique Territorial

2 réunions en 2021 dans la collectivité

- Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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

2 Formules 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.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

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 : mars 2023

Version 1

