

REPUBLIQUE FRANCAISE

Département des Alpes de Haute-Provence

Service départemental d'incendie et de secours

COMMUNICATION N° 2023-10(GRH)

Date de convocation : 26 septembre 2023

Nombre d'élus en exercice : 22

Présents : 15

Absents : 7

Votants : 15

Réception en Préfecture le :

Délibération certifiée exécutoire le :

EXTRAIT DU REGISTRE

DES COMMUNICATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS
DES ALPES DE HAUTE-PROVENCE

L'an deux mille vingt-trois et le 12 octobre, le Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours s'est réuni au Conseil départemental des Alpes de Haute-Provence, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude CASTEL.

Étaient présents : Claude BONDIL, Stéphanie COLOMBÉRO, Alain DELSAUX, Benoît GAUVAN, Robert GAY, Marcel GOSSA, Patricia GRANET-BRUNELLO, Maurice JAYET, Bernard LIPÉRINI, Marion MAGNAN, Marie-Paule BRUSAT (suppléante de madame MORINEAUD), Michèle MOUTTE, Éveline FAURE (suppléante de madame RAPONI), Serge PRATO.

Rapport Social Unique

Le code général de la fonction publique indique que le rapport social unique doit être présenté au CST afin de servir de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. Vous le trouverez en annexe.

Le CST a débattu du rapport social unique lors de sa séance du 12 septembre 2023. Le contenu du débat doit être transmis à l'assemblée délibérante.

Compte-rendu des débats du CST :

- Un représentant du personnel regrette que le rapport puisse encore ne pas retranscrire fidèlement sur quelques points certains chiffres ou actions mises en place sur l'établissement, notamment le point en page 5 relatif à « l'absence de formation liée à la prévention ».
- Le directeur départemental précise qu'il s'agit d'un rapport produit par le centre de gestion des Alpes de Haute-Provence sur la base des requêtes qui sont existantes et qui parfois ne sont pas toujours entièrement révélatrices de l'ensemble des actions réalisées. Il précise en outre qu'au-delà des possibilités il convient sans doute d'étudier les axes d'amélioration afin de compléter ou préciser les champs non-renseignés sur ce rapport. Par ailleurs, la réalisation de ce rapport social unique est prise en compte financièrement par le CDG 04, une approche différente conduirait obligatoirement à des impacts pour le SDIS en termes de charge de travail et de coût financier.
- Le directeur précise en complément que le rapport met en avant les efforts de l'établissement pour diminuer au maximum les emplois précaires ainsi que les efforts de l'établissement dans des domaines comme l'engagement citoyen. Enfin, il convient de noter que les seuls postes non-pourvus le sont par manque de candidat répondant aux critères recherchés.
- Le représentant du personnel complète son intervention en précisant notamment que dans l'exemple cité plus haut, le SDIS réalise régulièrement plusieurs actions lors des « presque-accidents », des incidents ou des accidents qu'il convient en effet de pouvoir faire apparaître dans ce RSU.
- Le président du conseil d'administration souhaite néanmoins que le SDIS étudie toutes les solutions pour améliorer encore ce document.

Les membres du Conseil d'administration ont pris acte de cette communication, les jour, mois, an que ci-dessus.

Le président du Conseil d'administration

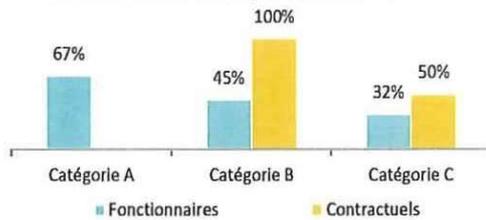
Jean-Claude CASTEL



Formation

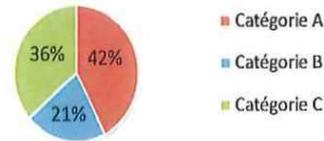
- En 2022, 41,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



- 450 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 93 940 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	46 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 3,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	28%
Autres organismes	54%
Interne à la collectivité	19%

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	12 780 €	9 857 €
Montant moyen par bénéficiaire	164 €	17 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par 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

Aucun jour de grève recensé en 2022

- Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité

Absences

➔ En moyenne, 20,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,23%	1,92%	4,16%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,60%	1,92%	5,49%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,63%	1,92%	5,52%	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)
- ➔ 30,9 % 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

➔ 6 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 4,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 41 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 6 198 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

- ➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ FORMATION
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ 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 : 2022

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 39,93 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	17 287 560 €	Charges de personnel*	6 902 963 €	➔	Soit 39,93 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 045 643 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	11 040 €
Primes et indemnités versées :	1 693 590 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 094 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	34 046 €		
Supplément familial de traitement :	36 064 €		
Indemnité de résidence :	3 999 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	925 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

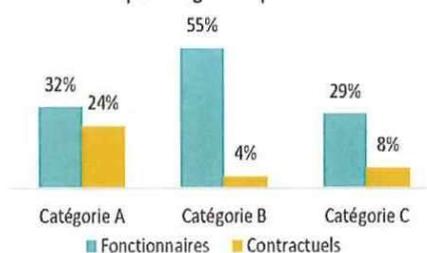
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 849 €		33 016 €	s	26 812 €	21 947 €
Technique	38 122 €		29 806 €		27 281 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie	78 097 €	s	50 928 €		37 731 €	s
Animation						
Toutes filières	71 193 €	s	43 356 €	s	33 778 €	22 668 €

*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 33,57 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	34,10%
Contractuels sur emplois permanents	11,70%
Ensemble	33,57%

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 a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 134 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Mouvements

- ➔ En 2022, 16 arrivées d'agents permanents et 6 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
116 agents	126 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	7,0%
Contractuels	↗	100,0%
Ensemble	↗	8,6%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	33%
Départ à la retraite	33%
Détachement	17%
Fin de contrats remplaçants	17%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de concours, sélection professionnelle	31%
Recrutement direct	25%
Voie de mutation	13%
Remplacements (contractuels)	13%
Intégration directe	6%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- ➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

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

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ 74 avancements d'échelon et 12 avancements de grade

- ➔ 4 lauréats d'un examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)

dont 33% des nominations concernent des femmes

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

Sanctions disciplinaires

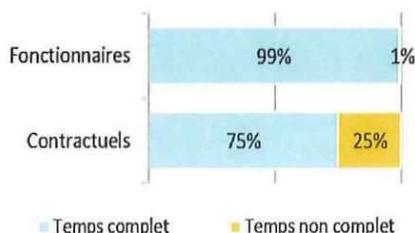
- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

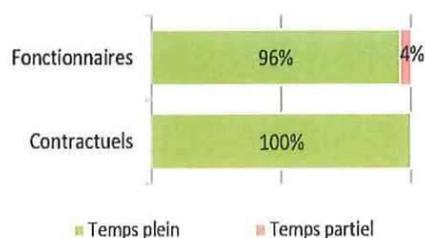
	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

— 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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Incendie	1%	100%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

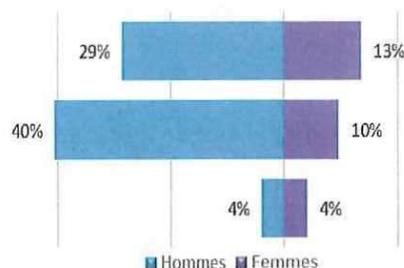
1% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,07	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,25	
Ensemble des permanents	45,91	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	30,00	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

➔ 119,33 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 114,38 fonctionnaires
- > 4,42 contractuels permanents
- > 0,53 contractuel non permanent

217 181 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

> 3 agents détachés dans une autre structure

- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents en disponibilité



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



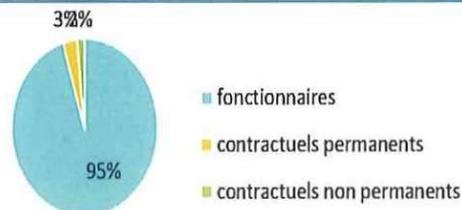
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 04

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 des Alpes de Haute-Provence.

Effectifs

➤ 128 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 122 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



➤ Aucun contractuel permanent en CDI

➤ Précisions emplois non permanents

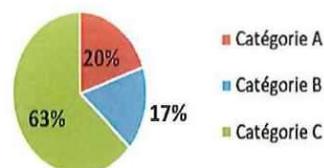
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

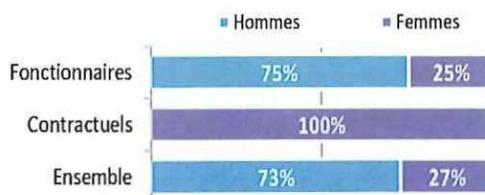
➤ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	75%	21%
Technique	15%		14%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	66%	25%	64%
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	27%
Adjoints administratifs	13%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	12%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	12%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	10%

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules 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 : 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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 2022
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : août 2023

Version 4