

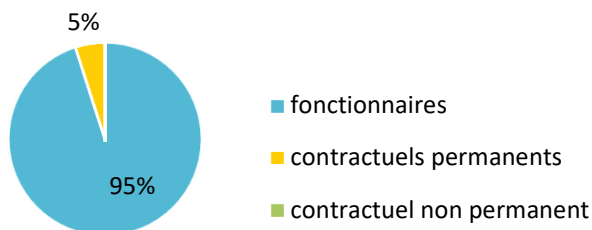
➔ SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 72

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de la Sarthe.

Effectifs

➔ 383 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 364 fonctionnaires
- > 19 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

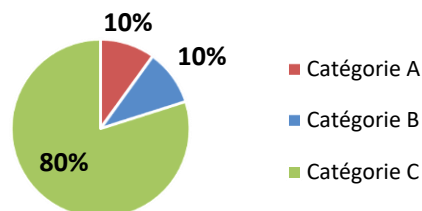
Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

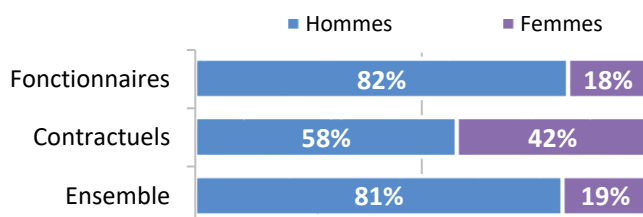
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%	37%	13%
Technique	9%	32%	10%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	80%	32%	78%
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

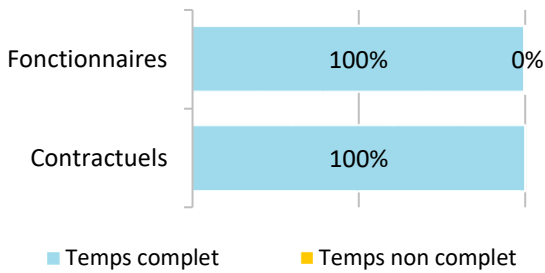


➔ Les principaux cadres d'emplois

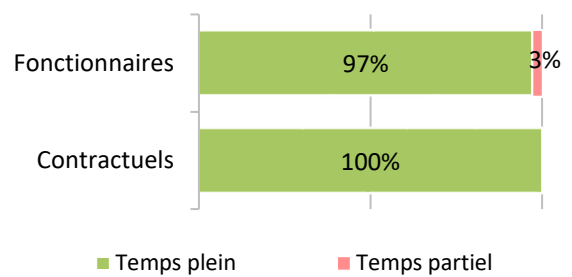
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	49%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	14%
Adjoints administratifs	10%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	6%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	6%

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
Administrative	2%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

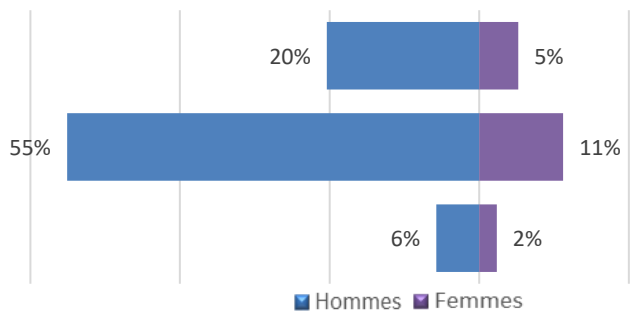
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,00
Contractuels permanents	35,92
Ensemble des permanents	43,60

Tranche d'âge	
de 50 ans et +	
de 30 à 49 ans	
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

➔ 380,98 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 361,17 fonctionnaires
- > 19,81 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

693 384 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	35,31 ETPR
Catégorie B	41,08 ETPR
Catégorie C	304,59 ETPR

Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2020, 42 arrivées d'agents permanents et 30 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
371 agents	383 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	171,4%
Ensemble	↗	3,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	40%
Mutation	30%
Départ à la retraite	17%
Démission	7%
Détachement	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	52%
Voie de concours, sélection professionnelle	21%
Voie de mutation	14%
Arrivées de contractuels	10%
Voie de détachement	2%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

➔ 9 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours

➔ 3 lauréats d'un examen professionnel n'ayant pas été nommés

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

➔ 106 avancements d'échelon et 31 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	50%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 80,24 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	30 133 795 €	Charges de personnel*	24 179 965 €	➔	Soit 80,24 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	14 559 051 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	2 859 821 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	61 120 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	74 025 €		
Supplément familial de traitement :	224 872 €		
Indemnité de résidence :	19 628 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 497 €		31 452 €		27 367 €	20 453 €
Technique	65 372 €		37 220 €	s	30 175 €	19 556 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie	70 757 €		47 887 €		36 584 €	21 198 €
Animation						
Toutes filières	67 463 €		42 853 €	s	35 157 €	20 499 €

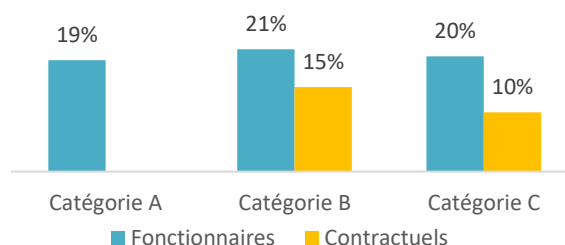
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,64 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,91%
Contractuels sur emplois permanents	10,33%
Ensemble	19,64%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

4359 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

Absences

➔ En moyenne, 17,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,68%	0,53%	3,52%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,77%	0,53%	4,56%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,89%	0,53%	4,68%

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)

➔ 21,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 36 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 9,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 37 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.

11 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 7 765 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**
34 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 5 257 €
Coût par jour de formation : 155 €

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

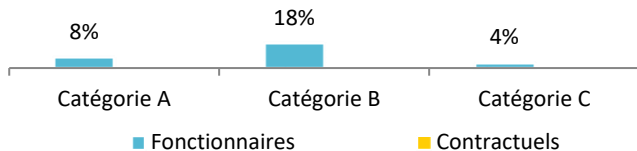
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

Formation

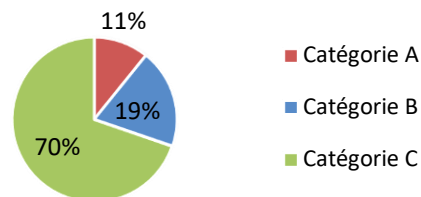
➔ en 2020, 5,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 1 011 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,6 jours par agent

➔ 421 116 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	31 %
Autres organismes	46 %
Frais de déplacement	23 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	1%
Autres organismes	37%
Interne à la collectivité	62%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	55 306 €
Montant moyen par bénéficiaire	175 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

3 réunions en 2020 dans la collectivité
6 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 : octobre 2021

Version 4