SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

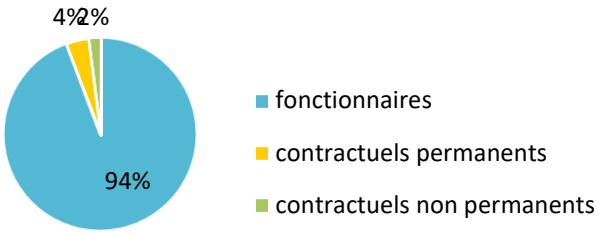
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 05

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion des Hautes-Alpes.

Effectifs

105 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

> 99 fonctionnaires
> 4 contractuels permanents
> 2 contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

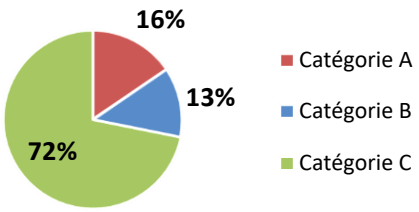
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2023 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

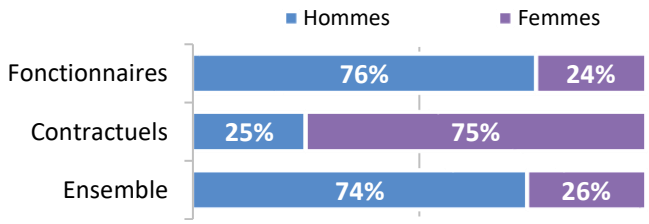
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	16%	25%	17%
Technique	15%	25%	16%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	69%	50%	68%
Animation			
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

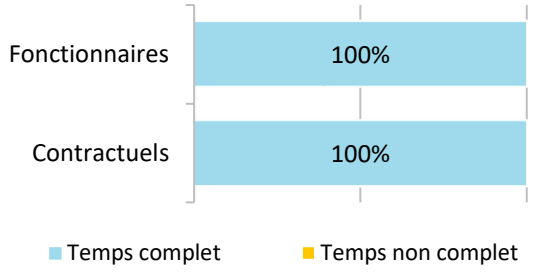


Les principaux cadres d'emplois

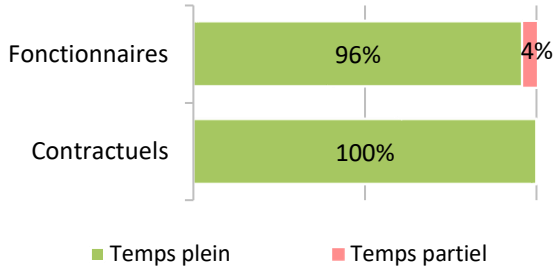
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	35%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	14%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints techniques	11%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	9%

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

1% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

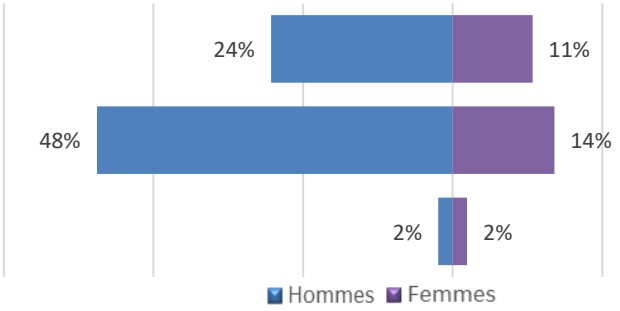
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**45,58**
Contractuels permanents	**37,50**
Ensemble des permanents	**45,27**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**35,00**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

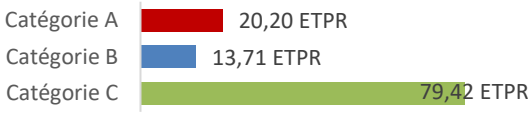
Équivalent temps plein rémunéré

114,53 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

> 108,23 fonctionnaires
> 5,10 contractuels permanents
> 1,20 contractuel non permanent

208 445 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent en congés parental

Mouvements

En 2023, 6 arrivées d'agents permanents et 10 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 [1]	Effectif physique au 31/12/2023
107 agents	**103 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	**-1,0%**
Contractuels	↘	**-42,9%**
Ensemble	↘	**-3,7%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Fin de contrats remplacants	40%
Mutation	10%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de concours, sélection professionnelle	33%
Voie de mutation	33%
Voie de détachement	17%
Arrivées de contractuels	17%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

Aucune nomination concerne des femmes

18 avancements d'échelon et 15 avancements de grade

2 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% 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 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 44,61 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	16 613 113 €	Charges de personnel*	7 411 917 €	Soit 44,61 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	6 661 889 €
Primes et indemnités versées :	1 625 715 €
IFSE :	222 889 €
CIA :	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	140 994 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 988 €
Supplément familial de traitement :	39 421 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

29 071 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		44 129 €		35 777 €	s
Technique	73 447 €		49 208 €		36 215 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie	105 412 €	s	73 884 €		54 028 €	s
Animation						
Toutes filières	**101 785 €**	**s**	**61 603 €**		**48 845 €**	**31 225 €**

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,4 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**24,65%**
Contractuels sur emplois permanents	**15,85%**
Ensemble	**24,40%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 7487 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	11 420 €			1 941 €								
Catégorie B	8 362 €			1 993 €								
Catégorie C	3 103 €			936 €			2 216 €			s		

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

Absences

En moyenne, 13 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2023**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**2,73%**	**0,00%**	**2,63%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**3,57%**	**0,00%**	**3,43%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**3,99%**	**0,00%**	**3,83%**	**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)
- 9,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

20 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 19 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 16 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.

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- Aucun 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

- 4 262 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

4 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 : **1 500 €**

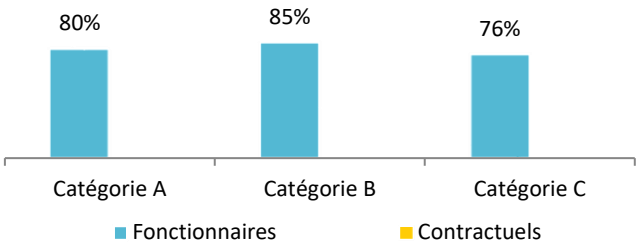
DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

En 2023, 74,8% 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 2023



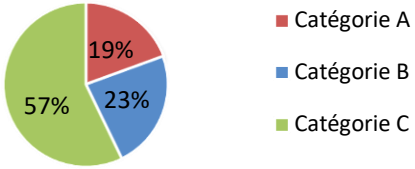
63 442 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	30 %
Coût de la formation des apprentis	11 %
Autres organismes	59 %

350 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	51%
Autres organismes	47%
Interne à la collectivité	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	**8 040 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**120 €**

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

2 jours de grève recensés en 2023

Comité Social Territorial

4 réunions en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023
+ 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 31/12/2023
+ 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

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES 2023
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 : janvier 2025 *Version 1*