SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

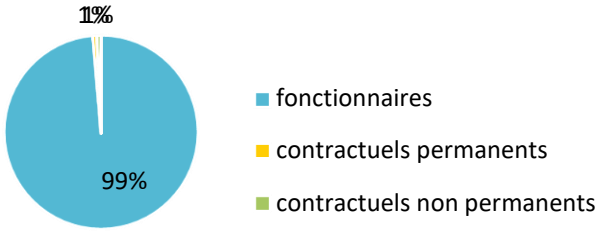
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 06

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-Maritimes.

Effectifs

1 629 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> **1 609** fonctionnaires
> **10** contractuels permanents
> **10** contractuels non permanents



4 contractuels permanents en CDI

2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

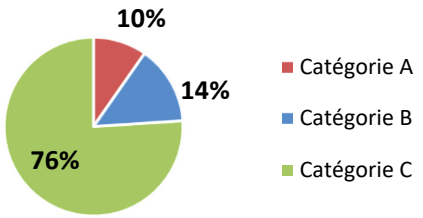
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : 2 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

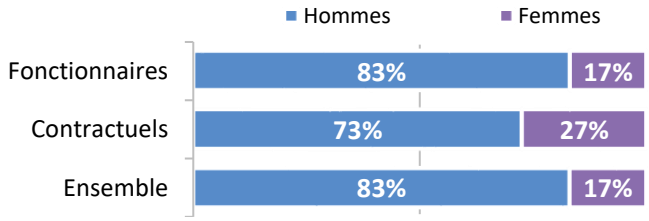
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	13%	18%	13%
Technique	9%	64%	9%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	0%	18%	0%
Police			
Incendie	78%		78%
Animation			
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

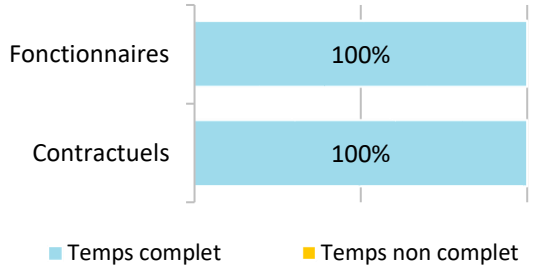


Les principaux cadres d'emplois

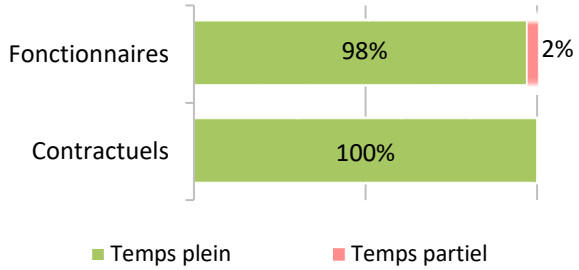
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	51%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	11%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	8%
Adjoints administratifs	8%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	6%

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



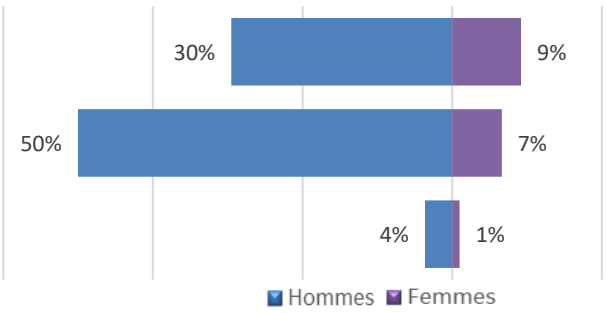
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**46,75**
Contractuels permanents	**43,41**
Ensemble des permanents	**46,73**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**52,50**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

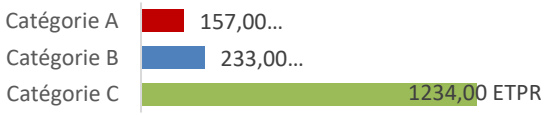
Équivalent temps plein rémunéré

1 632,50 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> 1 611,00 fonctionnaires
> 13,00 contractuels permanents
> 8,50 contractuels non permanents

2 971 150 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 5 agents mis à disposition dans une autre structure
> 34 agents en disponibilité

> 5 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 11 agents détachés au sein de la collectivité
> 16 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

En 2022, 70 arrivées d'agents permanents et 66 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 [1]	Effectif physique au 31/12/2022
1 615 agents	**1 619 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	**-0,2%**
Contractuels	↗	**175,0%**
Ensemble	↗	**0,2%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	67%
Rupture conventionnelle	11%
Mutation	8%
Mise en disponibilité	6%
Démission	5%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de concours, sélection professionnelle	64%
Recrutement direct	16%
Voie de mutation	6%
Arrivées de contractuels	6%
Remplacements (contractuels)	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

13 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 31% des nominations concernent des femmes

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

dont 6% des nominations concernent des femmes

511 avancements d'échelon et 189 avancements de grade

6 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

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

Sanctions disciplinaires

16 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	10	3
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	3	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	81%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	13%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	6%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 82,61 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	144 377 522 €	Charges de personnel*	119 271 612 €	→	Soit 82,61 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	74 348 078 €
Primes et indemnités versées :	31 538 890 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	65 090 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	672 942 €
Supplément familial de traitement :	498 519 €
Indemnité de résidence :	132 953 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
11 353 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

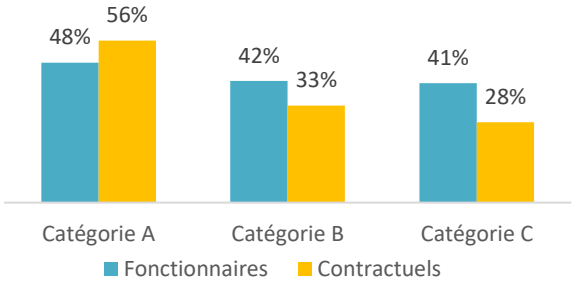
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	63 978 €		39 580 €		29 530 €	27 560 €
Technique	40 488 €	67 824 €	38 878 €	33 615 €	31 926 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale			41 813 €	46 563 €		
Police						
Incendie	79 707 €		56 246 €		44 118 €	
Animation						
Toutes filières	**73 974 €**	**67 824 €**	**49 434 €**	**42 247 €**	**41 587 €**	**27 560 €**

**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 42,42 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**42,40%**
Contractuels sur emplois permanents	**44,75%**
Ensemble	**42,42%**

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

- 2039,34 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

En 2022, 8 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

En moyenne, 22,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> **En moyenne, 0,2 jour 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)*	**5,11%**	**0,05%**	**5,08%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**6,09%**	**0,05%**	**6,05%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**6,40%**	**0,05%**	**6,35%**	**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)
- 36,9 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

249 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 15,3 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.

82 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires*
- 73 % sont en catégorie C*

- 3 508 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

38 assistants de prévention désignés dans la collectivité

2 conseillers de prévention

FORMATION

466 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **9 477 €**
Coût par jour de formation : **20 €**

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 : **836 833 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

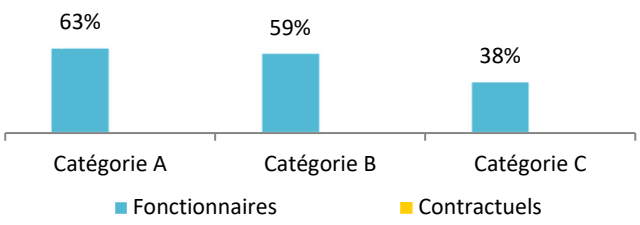
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

En 2022, 42,7% 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



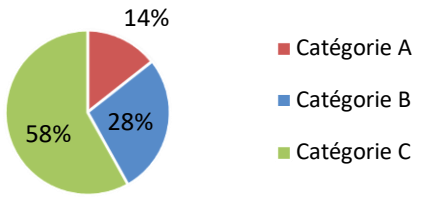
1 332 201 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	43 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	55 %

2 849 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	7%
Autres organismes	23%
Interne à la collectivité	70%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

Jours de grève

52 jours de grève recensés en 2022

Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2022 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2022 dans la collectivité

Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022
+ 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

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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 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 : janvier 2024 *Version 4*