

BILAN SOCIAL 2015

1-LA STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Au 31 décembre 2015, le SDIS du Jura emploie au total 153 personnes (titulaires et non-titulaires rémunérés), dont :

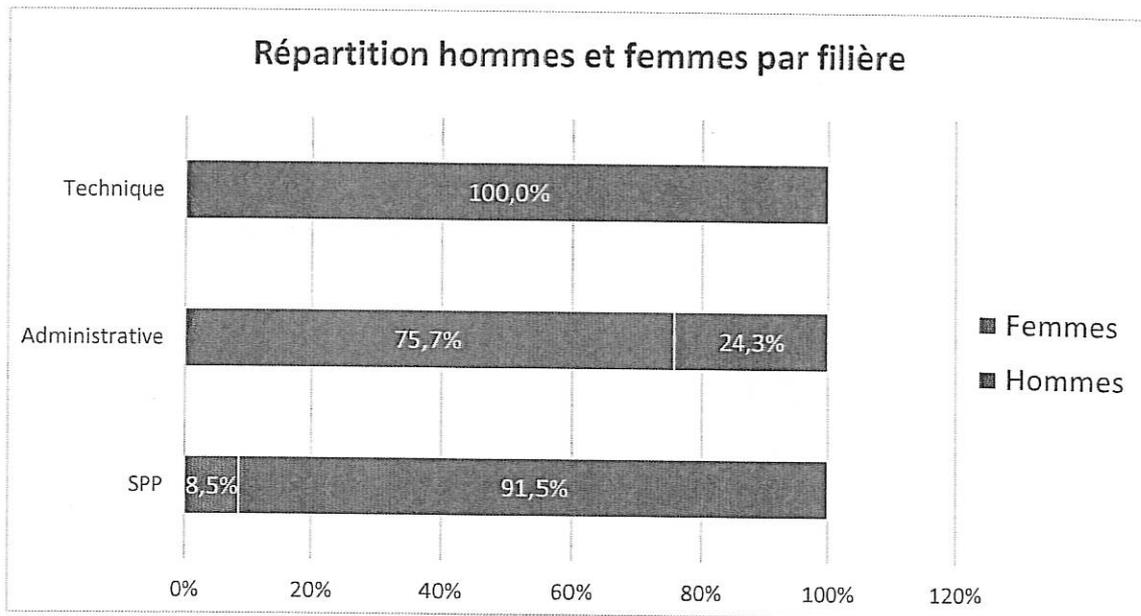
- 145 titulaires sur emploi permanent (soit - 3 agents par rapport à 2013),
- 4 non-titulaires sur emploi permanent (soit + 1 agent par rapport à 2013),
- 4 non titulaires sur emploi non permanent (soit + 2 agents par rapport à 2013).

La structure des effectifs est donc comparable à 2013.

Le taux d'emploi d'agents titulaires est de 94.8% en 2015. Le recours à des agents non titulaires est principalement lié au besoin d'assurer l'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ou pour répondre à un accroissement temporaire d'activité.

La synthèse porte une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes, en référence au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la FPT.

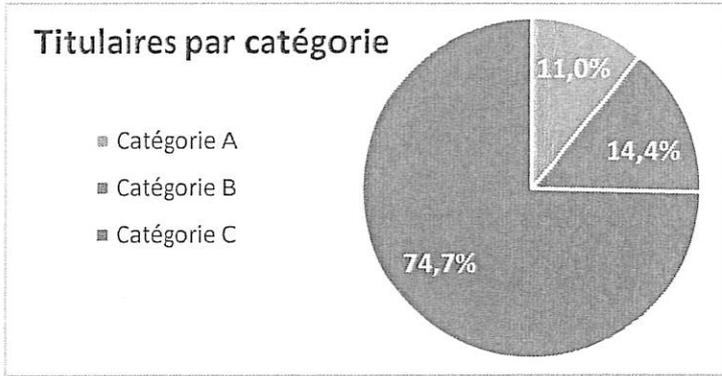
La population féminine représente 25,3% du total de l'effectif. Le graphique ci-dessous retrace les disparités entre les différentes filières :



Le taux de féminisation dans la filière sapeur-pompiers s'élève à 8.5% en 2015 (il était de 7% en 2013 et de 4% en 2011). Le taux a donc doublé en 4 ans.

Comme en 2013, la filière administrative compte 76% de femmes et la filière technique est représentée uniquement par la gent masculine.

1.1 Répartition par catégorie hiérarchique

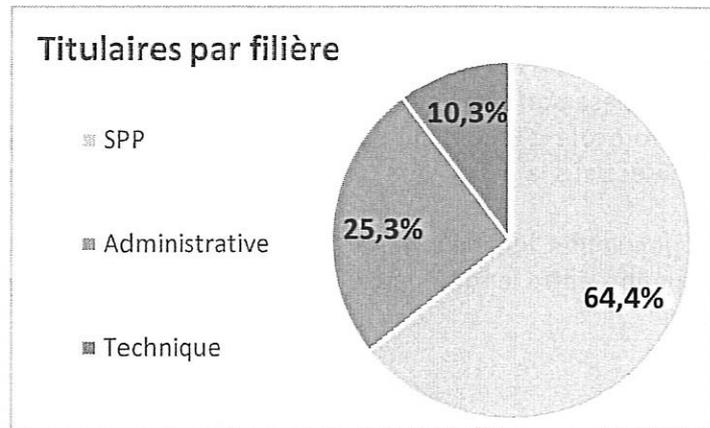


La catégorie C est toujours la plus représentative. Elle a connu une légère hausse depuis 2013 au détriment de la catégorie supérieure, compte tenu des départs enregistrés en 2014 et 2015 et malgré les promotions internes.

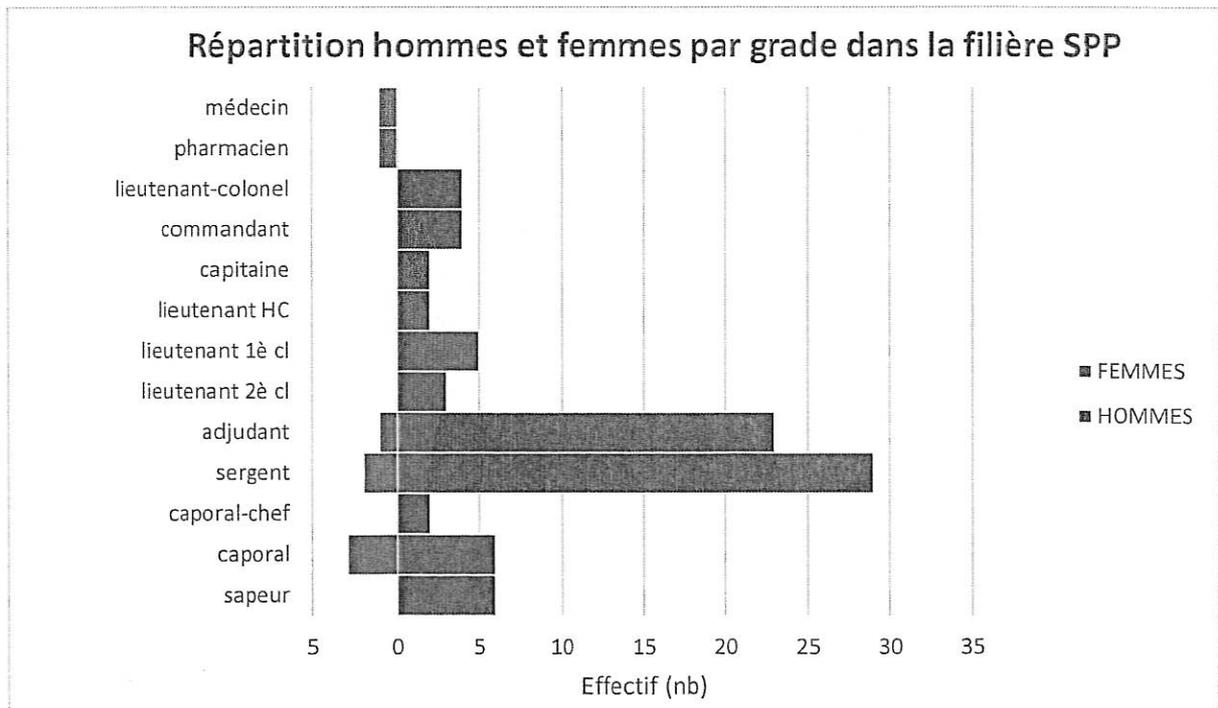
L'effectif de catégorie A augmente légèrement par rapport à 2013 (+0,2%).

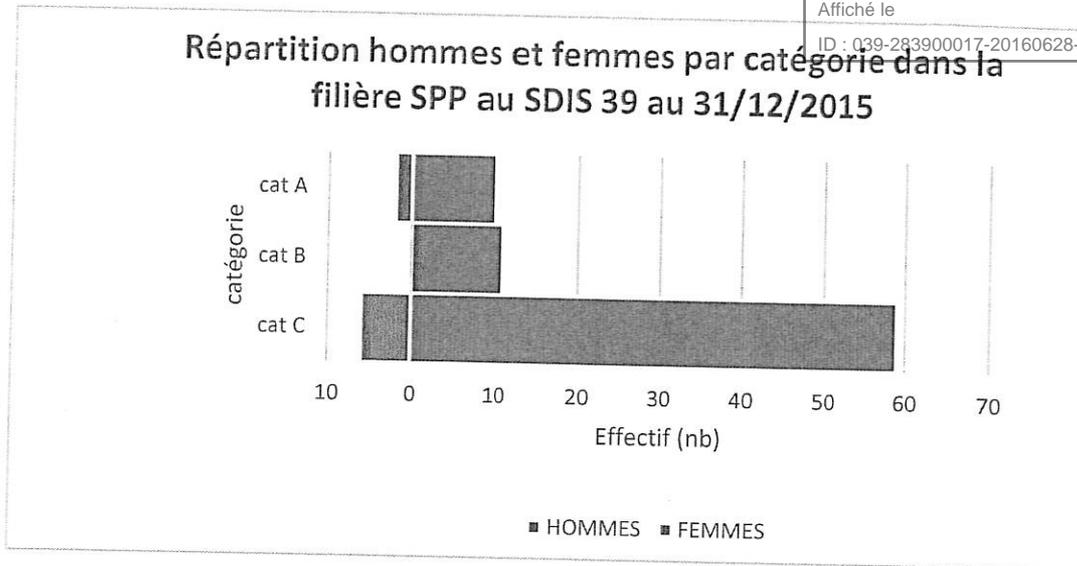
1.2 Répartition par filière

La répartition des agents au sein des filières d'emplois reste à peu près la même par rapport aux années précédentes. La filière des sapeurs-pompiers évolue de +1% par rapport à 2013.



1.3 Répartition homme/femme par grade et par catégorie au sein de la filière SPP





1.4 Répartition par sexe et par âge

- **Pyramide générale des âges**

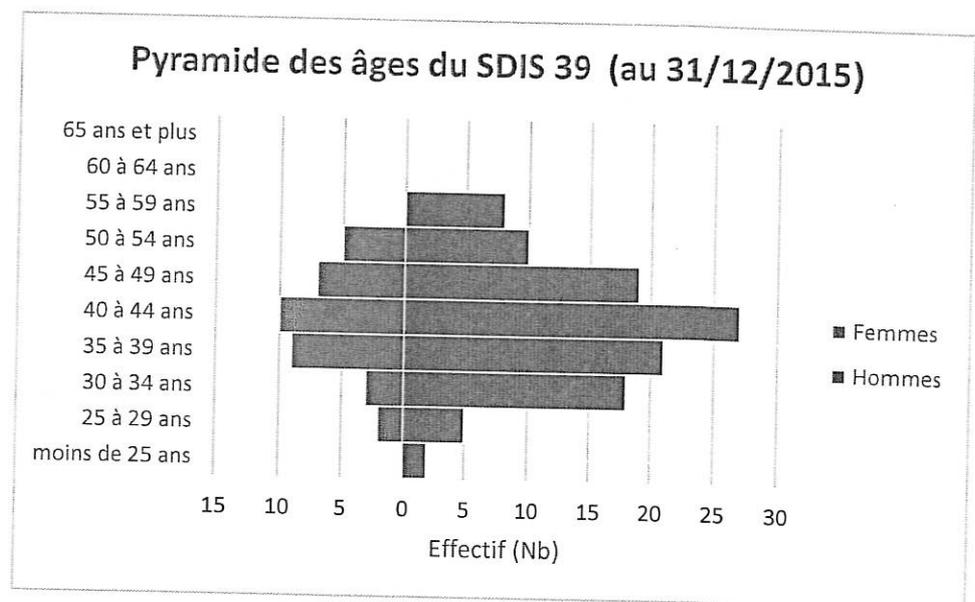
La pyramide des âges fait apparaître un déséquilibre entre l'effectif masculin et féminin (particularité liée à la filière des sapeurs-pompiers).

En quelques chiffres :

- 18% des agents ont plus de 50 ans (soit +3% par rapport à 2013),

-6% des agents ont moins de 30 ans,

- Environ 75% sont des hommes.



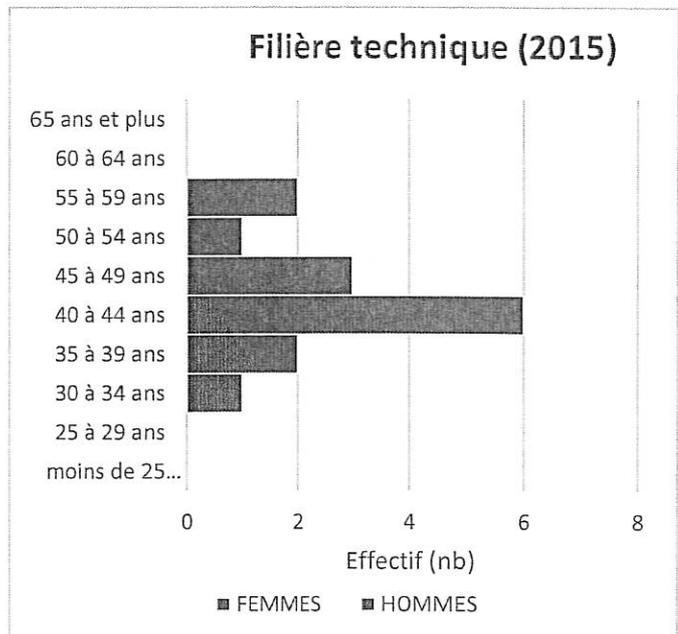
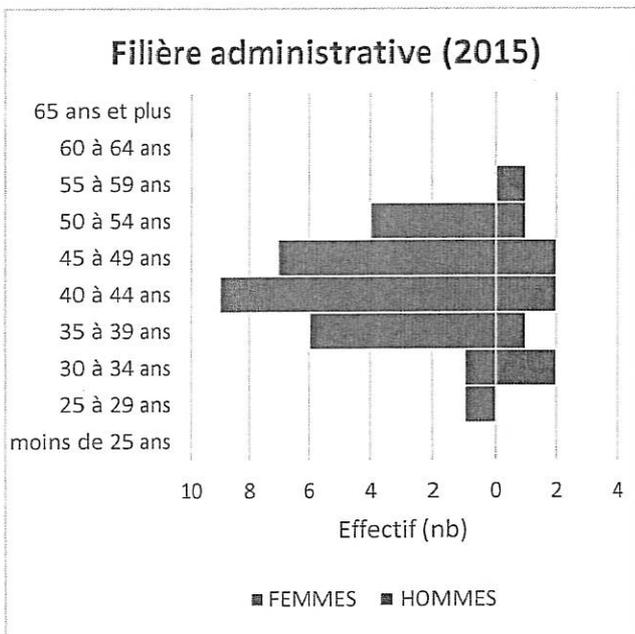
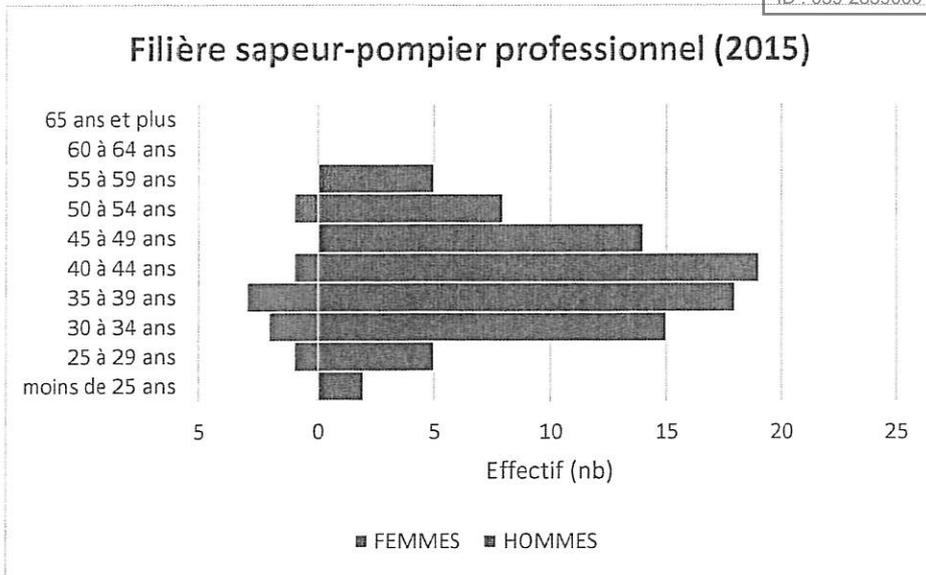
Chez les hommes :

Certaines tranches d'âge manquent de densité, c'est le cas pour les tranches « moins de 25 » et « 25 à 29 ans ». Les tranches « 35 à 39 » et « 40 à 44 ans » sont les plus représentées.

Chez les femmes :

Peu d'agents sont représentés dans les tranches d'âge inférieures à 35 ans et supérieures à 54 ans.

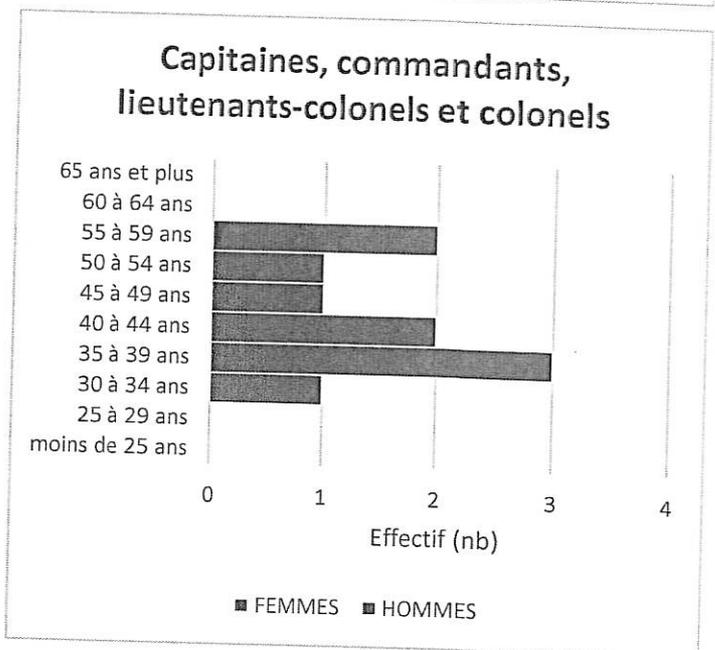
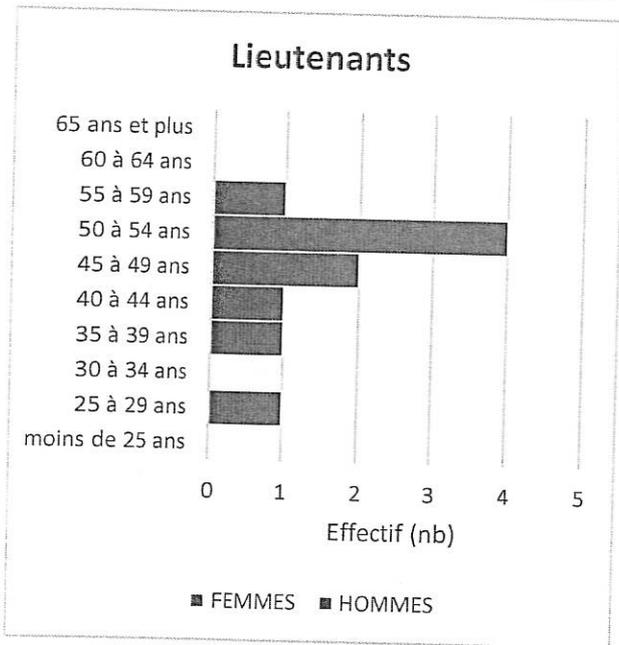
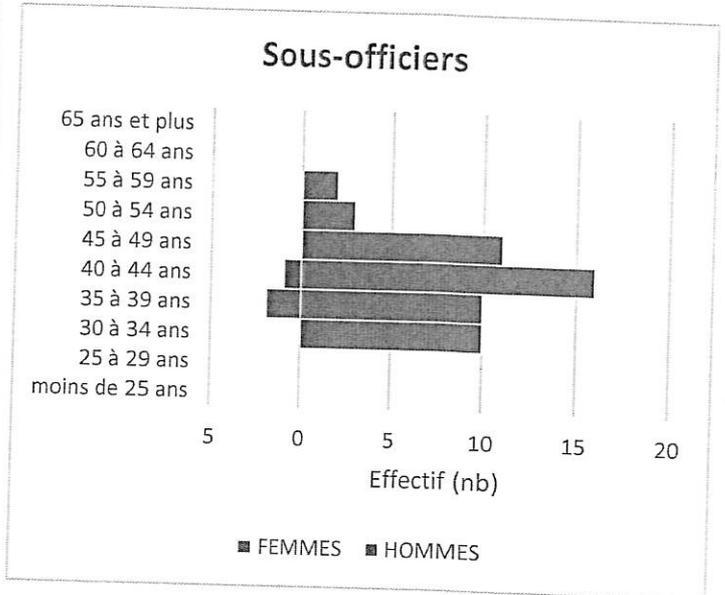
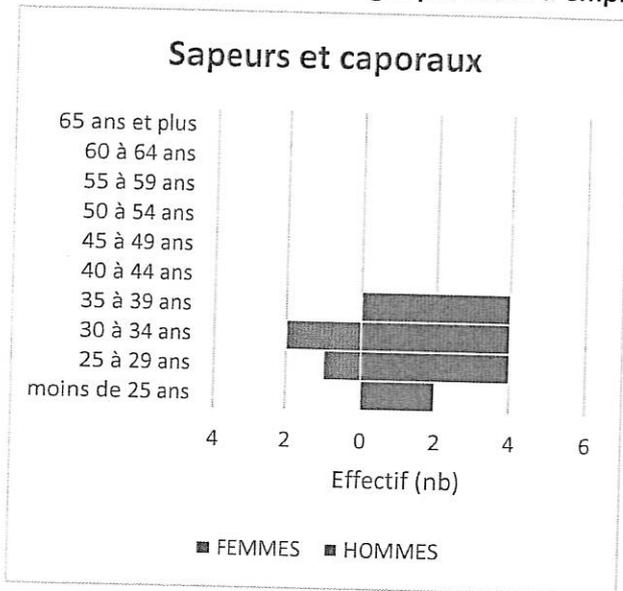
- **Pyramide des âges par filière**



On observe qu'une dizaine d'agents de la filière des sapeurs-pompiers arrive en fin de carrière.

Pour la filière administrative, ce sont les femmes de 40 à 49 ans qui sont les plus représentées (en 2013, la tranche d'âge la plus représentée était à « 35 à 39 ans »).

• **Pyramide des âges par cadre d'emplois au sein de la filière SPP**



On remarque l'absence de femmes dans les cadres d'emplois de catégories A et B, excepté dans celui des médecins et pharmaciens, qui est exclusivement féminin.

On observe que dans le cadre d'emplois des lieutenants, 50% des agents arrivent en fin de carrière, contre 30% chez les capitaines, commandants, lieutenants colonels et colonels, 9% chez les sous-officiers.

2-LES FLUX D'ENTREES ET DE SORTIES

Au cours de l'année 2015, l'effectif sur poste permanent a évolué de +3 agents, soit +2,1% entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015.

	Effectif (calculé) au 01/01/2015	Arrivées au cours de l'année 2015	Départs au cours de l'année 2015	Effectif au 31/12/15
Fonctionnaires	145	3 ⁽¹⁾	3 ⁽²⁾	145
Agents non titulaires occupant un emploi permanent	1	3	0	4
Total (emploi permanent)	146	6	3	149

⁽¹⁾ Dont 1 recrutement par voie de mutation (Capitaine Julien VIOU) et 2 en recrutement direct (les sapeurs de 1^{ère} classe Jean-Baptiste MONNARD et Julian BOURNY).

⁽²⁾ Dont 1 par voie de mutation (Mme Vanessa Scherer), 1 départ à la retraite (Lieutenant-colonel Alain Crisinel) et 1 démission (Médecin de 2^{ième} classe stagiaire Rémi Bardet).

3-LE DEROULEMENT DE CARRIERE

3.1 Titularisation et nomination stagiaire

Le nombre de titularisations en 2015 passe à 11 agents (il était de 3 en 2013).

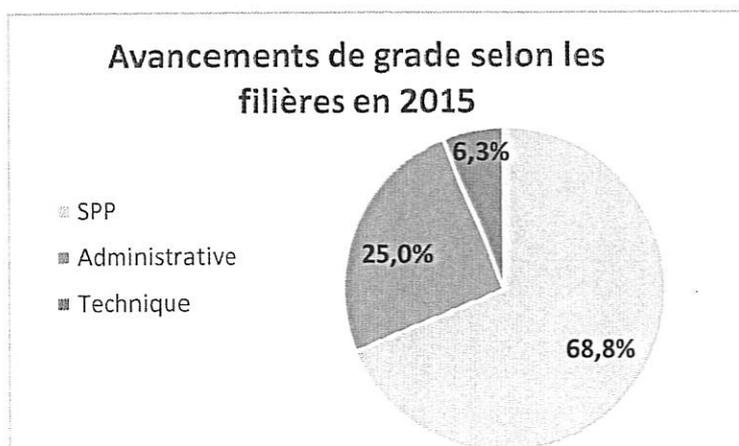
	2015	2013	2011
Nb d'agents titularisés dans l'année	11	3	3
<i>dont hommes</i>	5	3	3

Quant aux stages, 11 agents sont concernés en 2015 dans le cadre d'emploi des lieutenants, des médecins, des sergents, des sapeurs de 1^{ère} classe, des rédacteurs et des attachés.

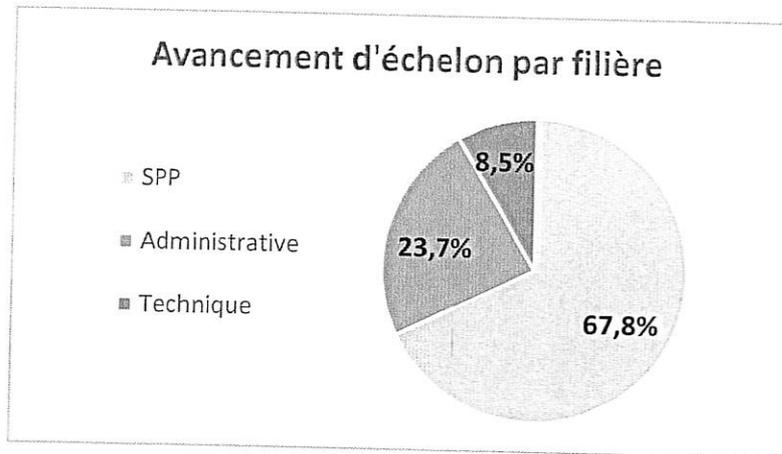
	2015	2013	2011
Nb d'agents concernés	11	5	2
<i>dont hommes</i>	8	4	0

3.2 Mesures d'avancement et de promotion

En 2015, 16 avancements de grade (pour 17 en 2013) et 7 promotions internes (accès au cadre d'emplois supérieur) ont été prononcés (contre 3 en 2013).



Les avancements d'échelon ont concerné 38,9% du personnel répartis comme suit :



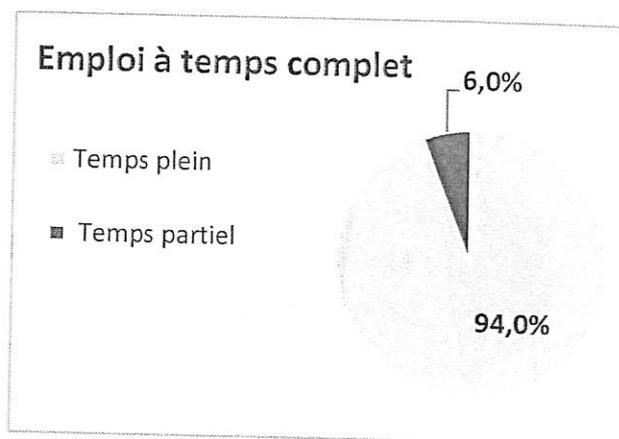
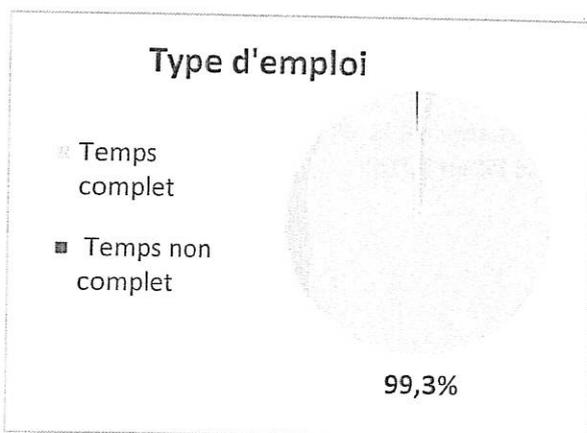
25% du personnel féminin a pu bénéficier de mesures d'avancement et de promotion au cours de l'année 2015.

4- LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le nombre d'emplois de travailleurs handicapés se réduit à une personne en 2015 (ils étaient 2 jusqu'en 2014) et représente un taux d'emploi de 1,72%. (Contre 2,17% en 2013). Il est rappelé que le seuil légal se situe à 6 %.

Le montant versé aux établissements de travail protégé est de 27 240€ en 2015. Il était de 21 970 € en 2013.

5-LE TEMPS DE TRAVAIL DES EMPLOIS PERMANENTS

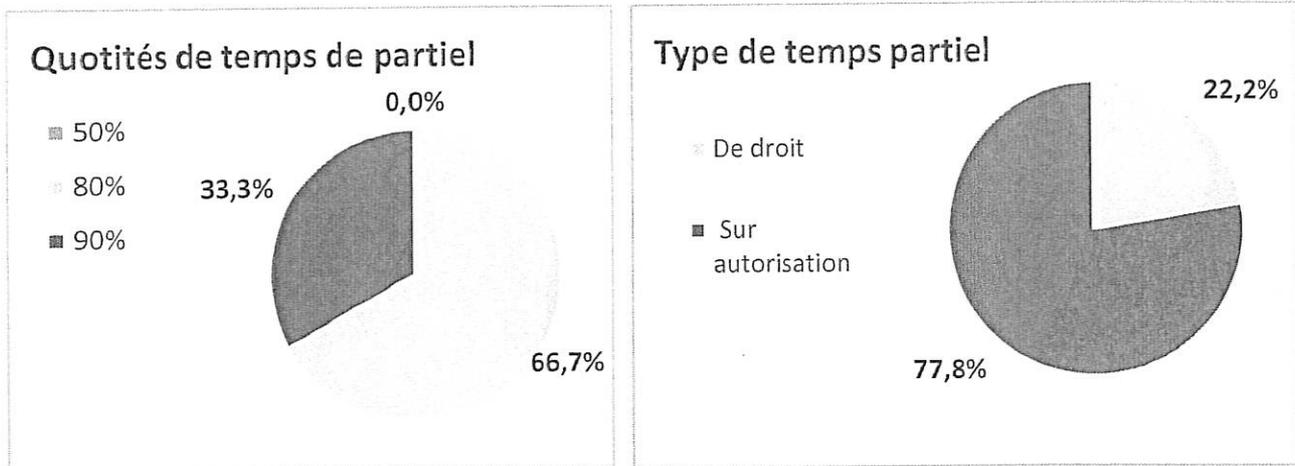


Le SDIS compte 99,3% d'emplois à temps complet sur des postes permanents. L'emploi à temps non complet (1 agent) concerne la filière des sapeurs-pompiers, cadre d'emploi des médecins et pharmaciens.

Parmi les agents occupant un poste à temps complet, 6% (soit 9 agents) ont choisi de travailler à temps partiel (-3 agents à temps partiel par rapport à 2013).

La part des agents employés à temps plein est donc plus importante qu'en 2013.

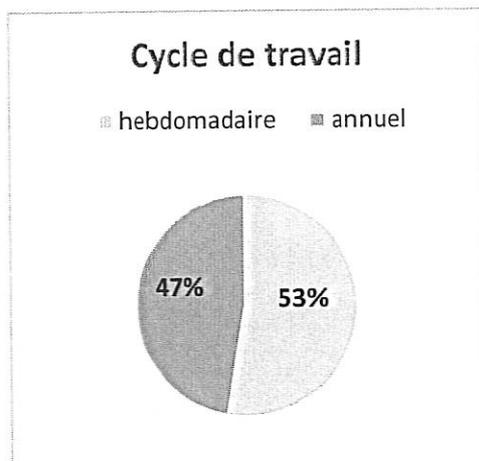
5.1 Le temps partiel



Sur les 9 agents à temps partiel, 2 en ont bénéficié de droit (pour élever un enfant de moins de 3 ans). La quotité de temps partiel à 80% est toujours la plus choisie (dans 66,7% des cas). Aucun homme n'est concerné par le temps partiel en 2015.

**Toutes les demandes de temps partiel sur autorisation ont été accordées en 2015.
Le temps partiel représente environ 1,5 équivalent temps plein en 2015.**

5.2 Le cycle de travail



Deux cycles de travail différents coexistent. L'annualisation correspond plutôt au cycle de travail des sapeurs-pompiers de garde et représente 47% de l'effectif.

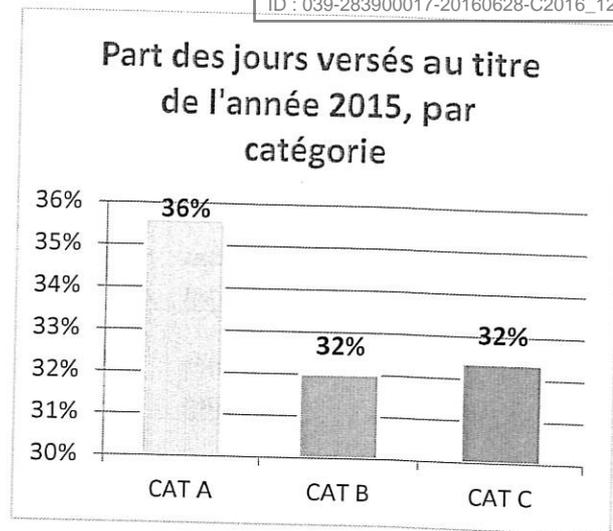
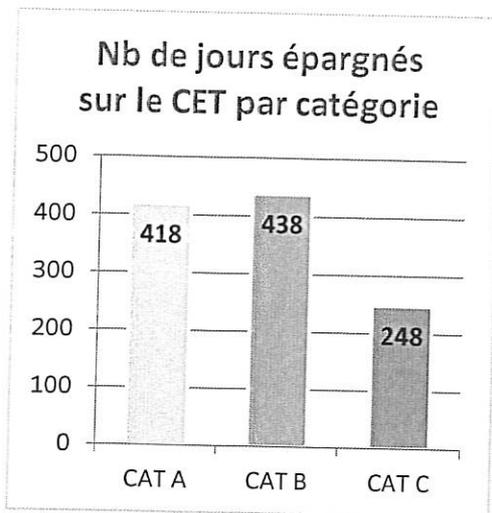
Le cycle de 39h par semaine est le plus représenté pour le cycle hebdomadaire (51% en 2013).

5.3 Le compte-épargne temps

Il y a 54 comptes épargne-temps ouverts à fin décembre 2015 (soit +38% par rapport à 2013) dont 11 créés cette même année.

On note que les cadres A et B ont d'avantage de jours épargnés sur leur CET. Cela représente près de 1 100 jours accumulés au total.

36% des jours versés au titre de l'année 2015 sont versés par des cadres A.

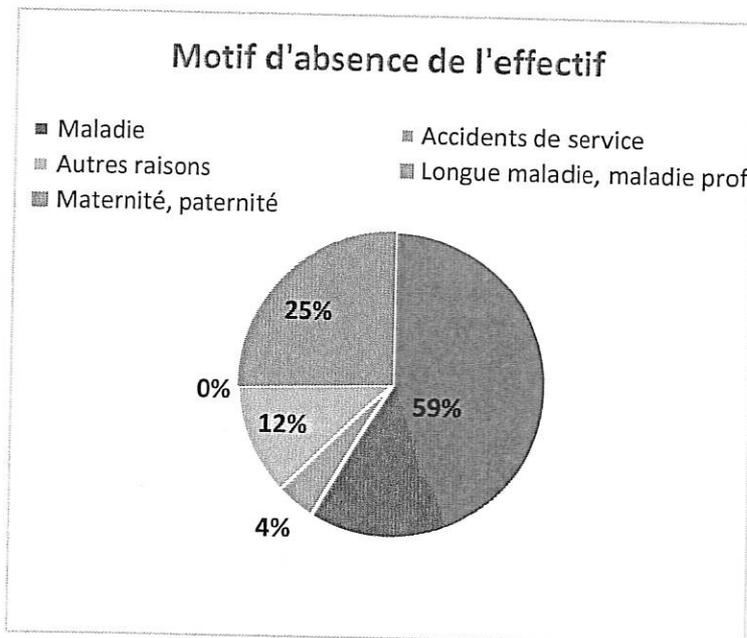


Le nombre de jours utilisés sous forme de congés est de 73 par la catégorie A. Il n'y a eu aucun jour indemnisé depuis 2014.

6-L'ABSENTEISME

Le nombre de jours d'absence est en baisse par rapport à 2013, du fait principalement d'un recul important des absences pour raison de santé (1 274 jours en 2013 soit 8,3% d'absentéisme et 704 jours en 2015 soit 4,6%). Pour information, le taux d'absentéisme dans la fonction publique territoriale était de 8,7% en 2014.

En équivalent postes, le nombre de jours total d'absence représente environ 2 postes (contre 3,5 postes en 2013). (Dans la FPT, cela représentait l'équivalent de 9 ETP pour une collectivité de 100 agents en 2014).



La maladie ordinaire reste le principal motif d'absence des agents du SDIS (59%). Le nombre de jours d'absence a baissé de 18% en deux ans (412 jours en 2015 pour 28 agents).

Notons l'absence des motifs « longue maladie », « maladie de longue durée, maladie grave » et « maladie professionnelle » en 2015.

La part des congés maternités et paternités représente le second motif (25%) avec 177 jours d'absence au total dans l'année.

Les absences pour motif « accidents de service » représente 4% des absences de l'année 2015 (tout comme en 2013).

Les autorisations d'absence pour événements familiaux, enfants malades,... (autres raisons) représentent 83 jours.

7-LA FORMATION

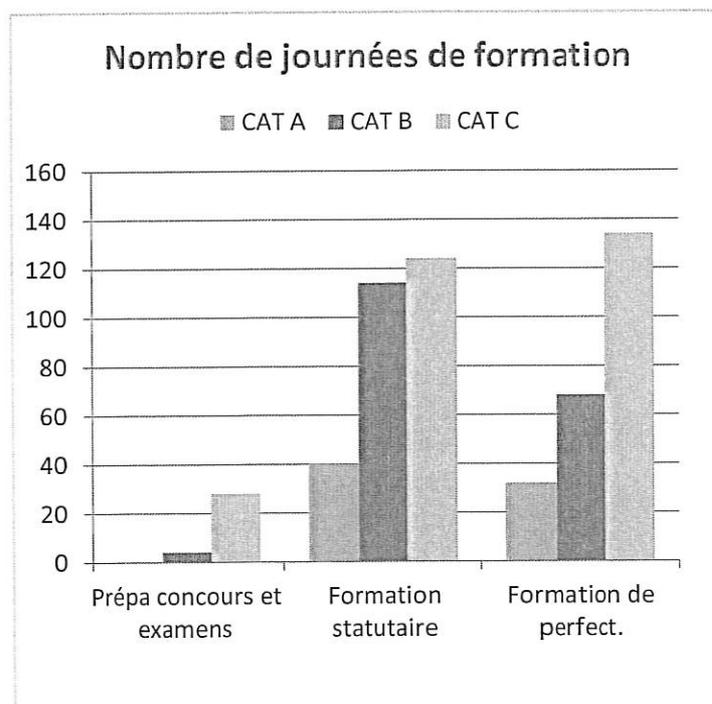
Le plan pluriannuel de formation actuellement en vigueur a mis en place pour la période 2015-2017.

	Nombre de jours de formation en 2015	Nombre d'agents formés en 2015
Catégorie A	72	6
<i>Hommes</i>	52	5
<i>Femmes</i>	20	1
Catégorie B	186	16
<i>Hommes</i>		8
<i>Femmes</i>		8
Catégorie C	286	59
<i>Hommes</i>		46
<i>Femmes</i>		13
TOTAL	544	81

73% des agents formés appartiennent à la catégorie C (contre 78% en 2013).

7% des agents formés appartiennent à la catégorie A (contre 5% en 2013).

Rapportés à l'effectif par sexe, l'écart se creuse en faveur des femmes (63% de femmes formées en 2015, et 53% des hommes).



La préparation aux concours et examens représente 7% des jours de formation réalisés et la formation statutaire 50% (intégration et perfectionnement). En 2013, la formation préparatoire aux examens représentait 68% des jours de formation.

En 2015, il n'y a pas eu de recours au droit individuel à la formation (DIF).

En ce qui concerne la formation de perfectionnement, elle est assez importante puisqu'elle représente 43% des jours de formations.

La validation des acquis et de l'expérience et la reconnaissance des attestations, titres et diplômes est peu utilisée. 4 dossiers ont débouchés sur une validation dans l'année 2015.

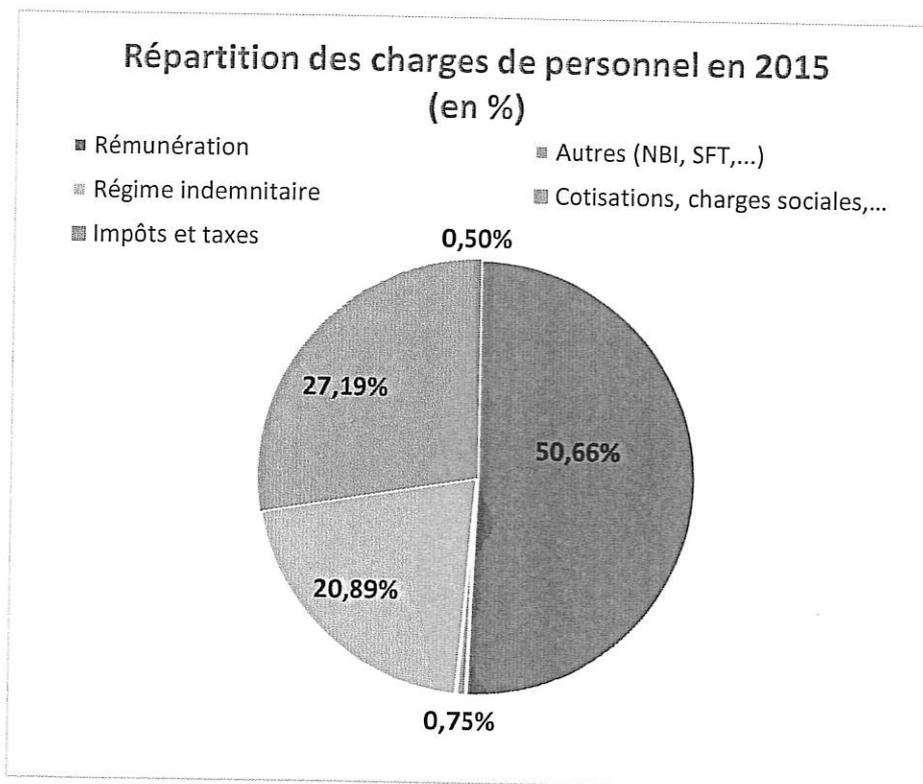
8-LA REMUNERATION

La part des dépenses de personnel (chapitre 012 charges de personnel et frais assimilés) représente 67% des dépenses de fonctionnement 2015 du SDIS. Elle tombe à 41,5% des dépenses de fonctionnement hors frais relatifs aux sapeurs-pompiers volontaires.

La masse salariale (hors frais relatifs aux sapeurs-pompiers volontaires) a augmenté de 3,1% entre 2014 et 2015 (2,55% entre 2013 et 2014).

Ce taux d'évolution de 3,1% intègre l'évolution mécanique de la masse salariale liée au GVT (Glissement Vieillesse Technicité) et l'impact de mesures nationales (l'augmentation du SMIC de 0,8 % au 1er janvier 2015, la hausse de la contribution à la CNRACL, à l'IRCANTEC et à l'URSSAF, la revalorisation de la rémunération des agents de la catégorie C et certains échelons du premier grade de la catégorie B sur l'ensemble des filières).

En 2015, les dépenses de personnel (hors SPV) s'élèvent à 7 505 903 € et se répartissent comme suit :



9-LES RELATIONS SOCIALES ET ACTION SOCIALE

Le SDIS poursuit le dialogue social en dehors de la tenue des instances consultatives traditionnelles que sont le comité technique (4 réunions), la commission administrative (4 réunions) et le comité d'hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail (5 réunions).

Un protocole d'accord sur l'expression du droit syndical a été formalisé dans le règlement intérieur et entré en vigueur au 09/03/2015.

L'exercice des droits syndicaux s'est effectué selon les modalités et volumes horaires suivants :

- autorisations spéciales d'absence : 250 heures,
- décharges d'activité de service : 102 heures.

Le SDIS a versé une subvention de 54 846 € au comité des œuvres sociales au titre de l'année 2015 pour 172 adhérents.

Par ailleurs, le SDIS participe à la protection sociale des agents :

- au titre de la santé, depuis le 1^{er} juillet 2013, sous réserve que les agents aient souscrit à un contrat labellisé, (101 bénéficiaires pour un montant total de 11 576€. En 2013, il y avait 76 bénéficiaires pour 4 630 €),
- au titre de la prévoyance, depuis le 1er janvier 2014. 111 agents en ont bénéficié pour un montant total de 9 816 € (103 en 2013 pour 10 368€).

La version intégrale des données du bilan social 2015 est disponible sur demande au service du personnel.