



SERVICE DEPARTEMENTAL  
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU JURA

Envoyé en préfecture le 26/11/2021

Reçu en préfecture le 26/11/2021

Affiché le

**SLO**  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

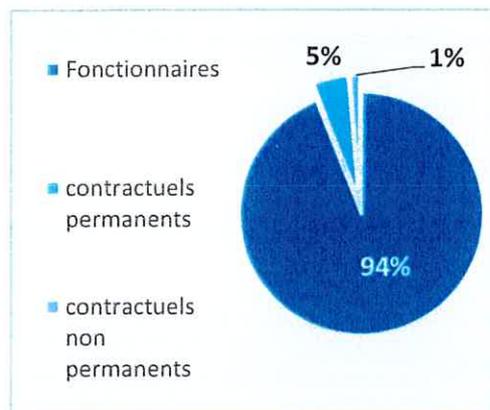
ID : 039-283900017-20211122-C2021\_34\_4-DE

# Rapport Social Unique 2020

Rapport sur l'état du Service Départemental d'Incendie  
et de Secours du Jura

## EFFECTIF AU 31 DECEMBRE 2020

➔ 94% des agents sont fonctionnaires



➔ 142 fonctionnaires (en 2019 : 142)

➔ 7 contractuels permanents (en 2019 : 8)

➔ 2 contractuels non permanents (en 2019 : 2)

Le taux d'emploi d'agents titulaires est de 94% en 2020 (93% en 2019).

Voici les différents motifs de recours à des agents non titulaires :

- ✓ attente de recrutement d'un fonctionnaire,
- ✓ accroissement temporaire d'activités,
- ✓ remplacement de titulaire indisponible,
- ✓ ou parce qu'au terme de la procédure de recrutement, aucun fonctionnaire ne s'est présenté pour assurer les besoins spécifiques.

Il n'y a aucun contractuel permanent en CDI

### Précisions sur les emplois non permanents :

Il s'agit de 2 apprentis, comme en 2019 (1 à l'atelier départemental et 1 au service hygiène et sécurité)

- ✓ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé,
- ✓ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel.

### ➔ Répartition par filière et par statut

| Filières       | Titulaires | Contractuels | Tous |
|----------------|------------|--------------|------|
| Administrative | 23%        | 29%          | 23%  |
| Technique      | 12%        | 14%          | 12%  |
| Secours        | 65%        | 57%          | 65%  |

La répartition des agents au sein des filières d'emplois reste à peu près la même par rapport à l'année précédente. Les filières « technique » et « sapeurs-pompiers » augmente de 1% par rapport à 2019, au détriment de la filière administrative.

### Dans la filière sapeurs-pompiers :

- 8 femmes sont recensées, soit 8,1 % de l'effectif total de SPP,
- Parmi les 14 sapeurs-pompiers de catégorie A, 2 sont des femmes, le ratio ainsi obtenu est de 14,3 %,
- La catégorie B recense 17 sapeurs-pompiers avec 1 seule femme,
- Sur 66 sapeurs-pompiers de catégorie C, 5 sont des femmes et représentent ainsi 7,6 % de la catégorie.

La profession est historiquement masculine. Néanmoins, on remarque le pourcentage intéressant en ce qui concerne la catégorie A, dont l'effectif féminin est assuré par le médecin et la pharmacienne et la catégorie B qui compte depuis 2020 une femme au grade de lieutenant.

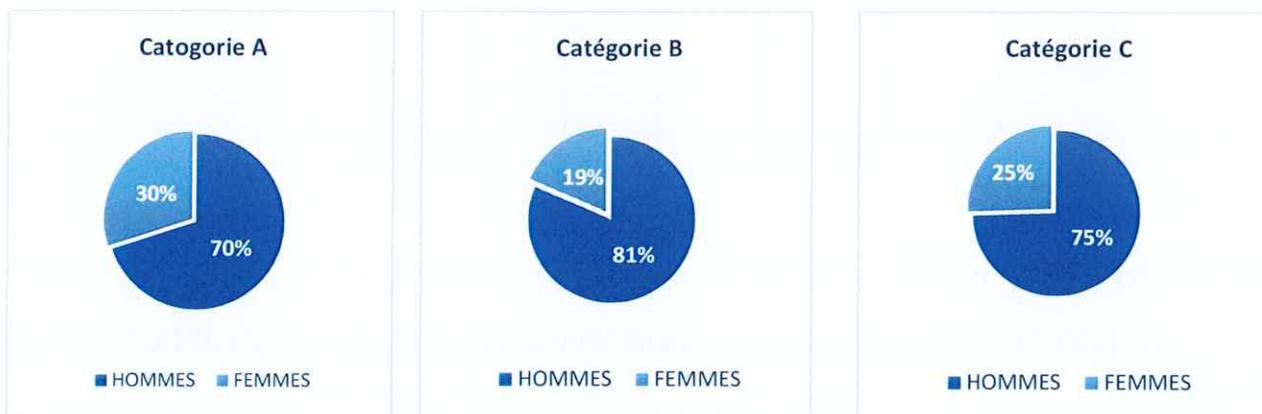
Pour le Personnels Administratifs et Techniques :

- Sur les 6 agents de la catégorie A, 4 sont des femmes, portant le ratio à 66,6 %.
- En catégorie B, 4 femmes sont comptabilisées sur un effectif de 10, ce qui représente 40% de cette catégorie.
- Il y a 21 femmes contre 15 hommes en catégorie C, portant ainsi à 58,4 % la part de femmes.

La féminisation des effectifs est indéniable en ce qui concerne les personnels administratifs et techniques. On peut néanmoins observer une différence flagrante entre la filière technique, dont la totalité

des personnels est exclusivement masculine, et la filière administrative, où les femmes sont surreprésentées comme les années précédentes.

### ➔ Répartition hommes/femmes par catégorie hiérarchique

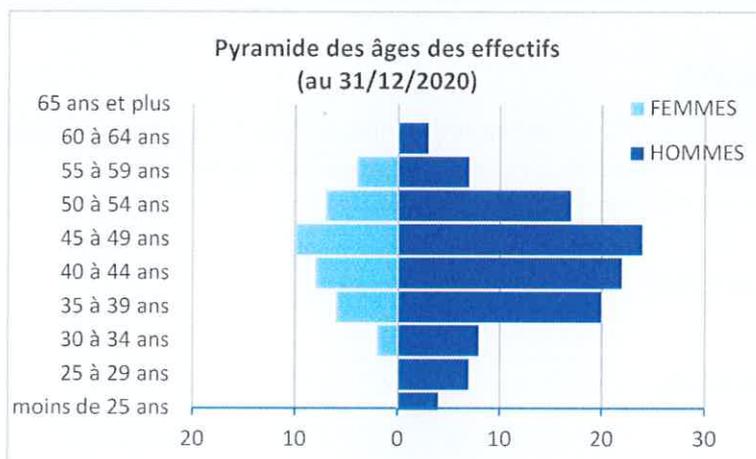


En 3 ans, on remarque une augmentation du taux d'emploi des femmes en catégorie A et B d'environ 4,5 %.

La catégorie C est toujours la plus représentative (68%). Elle a tout de même connu une baisse depuis 2019 au profit des catégories supérieures.

### ➔ Répartition hommes/femmes par âge

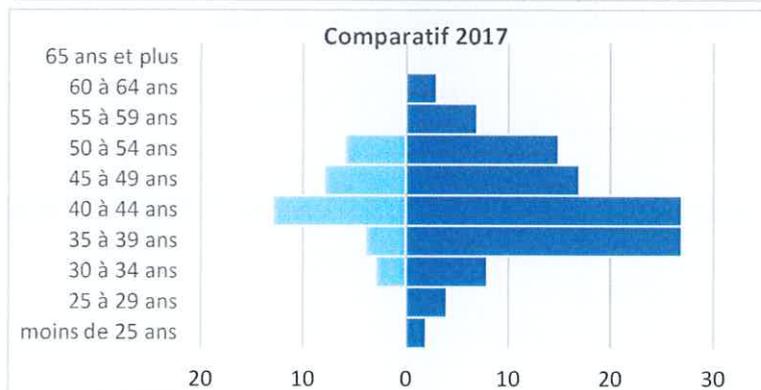
La pyramide des âges fait apparaître un déséquilibre entre l'effectif masculin et féminin (particularité liée à la filière des sapeurs-pompiers).



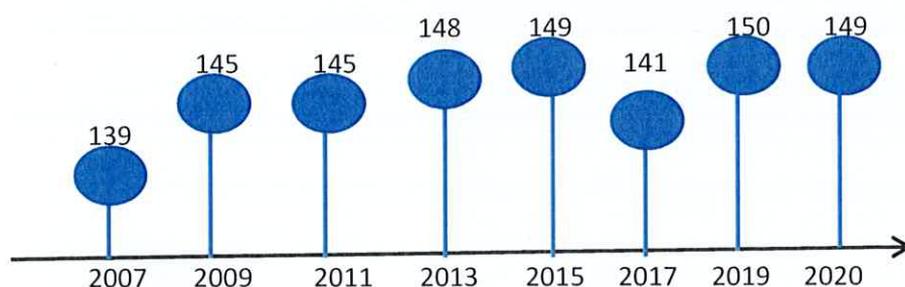
#### En quelques chiffres :

La moyenne d'âge des personnels permanents du SDIS est 44 ans en 2020 (chiffre identique en 2019).

25,5% des agents ont plus de 50 ans  
7,4% des agents ont moins de 30 ans



➔ Evolution des effectifs sur poste permanent depuis 2007 :



## LES MOUVEMENTS

➔ En 2020, 10 arrivées d'agents sur emploi permanent et 13 départs (en 2019, 12 arrivées et 5 départs)

➔ Les principales causes de départs d'agents permanents :

- ✓ La disponibilité pour 38 %
- ✓ Le départ en retraite pour 28%.

Les autres motifs sont la mutation, la démission et la fin de contrat.

➔ Parmi les arrivées, le motif de recrutement privilégié en 2020 est le contrat (50% des arrivées) :

- ✓ Le remplacement par des contractuels pour 50 %
- ✓ Le recrutement par voie de mutation pour 20%
- ✓ L'intégration direct pour 10%

## EVOLUTION PROFESSIONNELLE

➔ Titularisation et nomination stagiaire

- ✓ 5 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 5 suivis d'une nomination
- ✓ 75% des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 25% de femmes
- ✓ 1 seul homme nommé suite la réussite à un examen professionnel

➔ 48 avancements d'échelon (54 en 2019)

➔ 20 avancements de grade (30 en 2019)

➔ 2 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2020

Le rapport 2020 sur l'égalité entre les femmes et les hommes de l'établissement constate l'égalité de traitement dans la politique des ressources humaines de l'établissement.

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

## SANCTIONS DISCIPLINAIRES

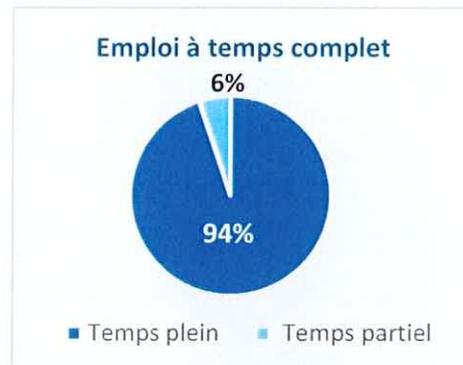
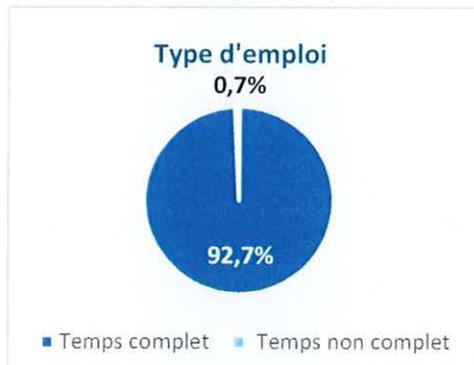
➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'un homme en période de stage en 2020

➔ Motifs :

- 50 % pour qualité de service
- 50% pour atteinte à la discrétion professionnelle

## TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS

➔ Répartition des postes à temps complet/non complet, temps plein/temps partiel



Le SDIS compte 1 seul emploi à temps non complet et concerne la filière des sapeurs-pompiers, cadre d'emploi des médecins et pharmaciens.

Parmi les agents occupant un poste à temps complet, 6% (soit 8 agents) ont choisi de travailler à temps partiel : sur les 8 agents à temps partiel, 1 en bénéficie de droit (pour élever un enfant de moins de 3 ans). La quotité de temps partiel à 80% est toujours la plus choisie (dans 75% des cas).

Un seul homme est concerné par le temps partiel en 2020.

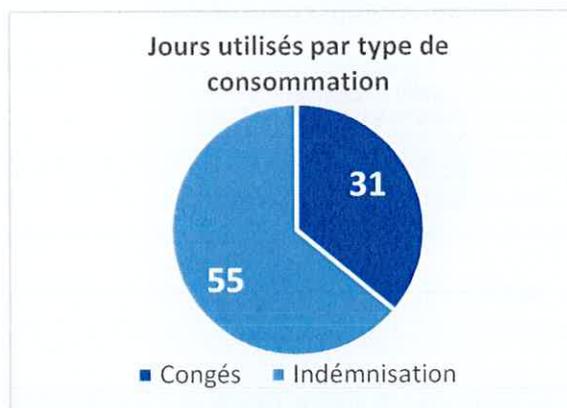
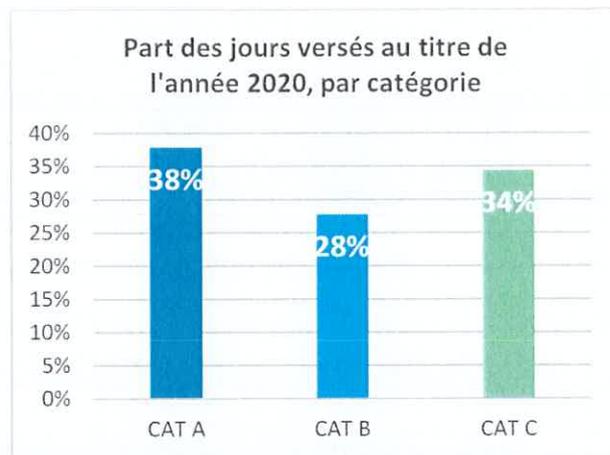
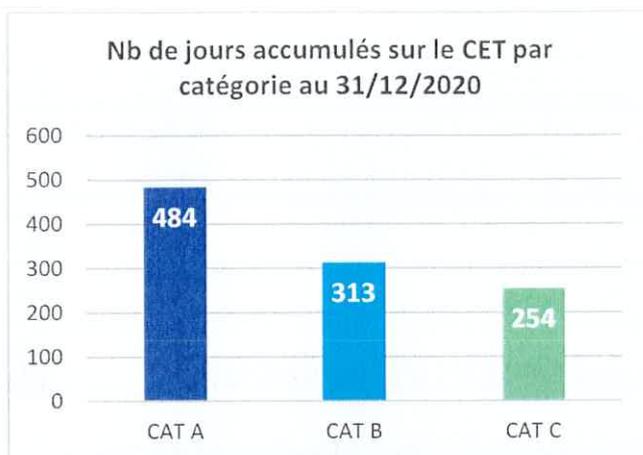
Toutes les demandes de temps partiel sur autorisation ont été accordées en 2020.

➔ Le temps partiel représente environ 1 équivalent temps plein en 2020

➔ 615 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020.

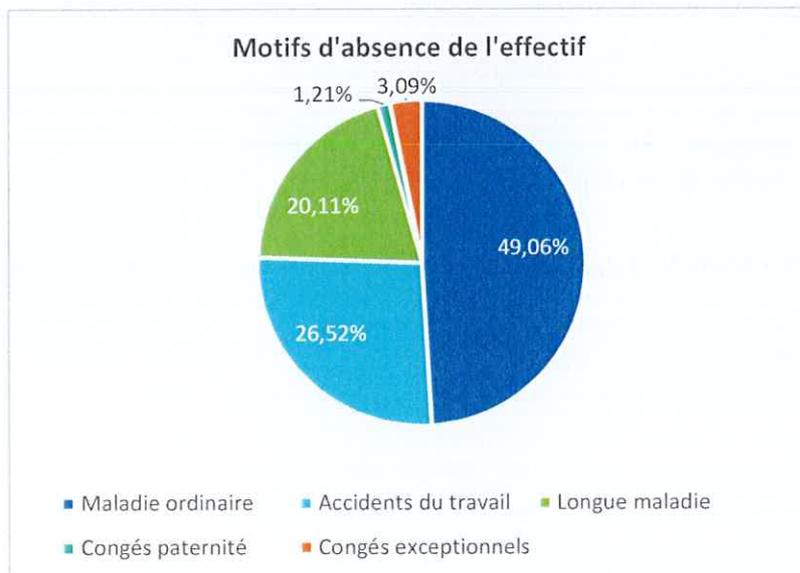
➔ 54 comptes épargne-temps au total 31/12/2020 dont 6 ouvertures au cours de l'année

- 1051 jours accumulés au total (en hausse par rapport à 2017 : +8%),
- 228 jours versés au titre de l'année 2020 (175 en 2017),
- 38% des jours versés au titre de l'année 2020 sont versés par des cadres A,
- 55 jours indemnisés en 2020.



## CONDITIONS DE TRAVAIL

➔ Un taux d'absentéisme de 5,45% pour tout motif confondus hors absence ASA COVID. Il était de 4,4% en 2017



La maladie ordinaire reste le principal motif d'absence des agents du SDIS (environ 49%).

➔ 1 667 jours calendaires d'absence pour raisons médicales en 2020 (2 030 jours en 2017)

➔ 19 jours de carence prélevés en 2020 contre 57 en 2019 (raison COVID)

Pour information, le taux d'absentéisme dans la fonction publique territoriale était de 9,2% en 2019.

➔ 13 accidents de service reconnus en 2020

➔ En moyenne : 35 jours d'absence par accident de service

## REMUNERATIONS

Le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2020 indique qu'il n'existe pas de différenciation de rémunération entre les femmes et les hommes qui composent l'établissement.

## HANDICAP

Voir le rapport d'information sur le handicap du 27 mai 2021.

## RELATIONS SOCIALES

➔ Aucune journée de grève enregistrée

➔ 4 réunions de comité technique, 2 réunions de commission administrative paritaire, 3 réunions de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et 3 réunions de dialogue social

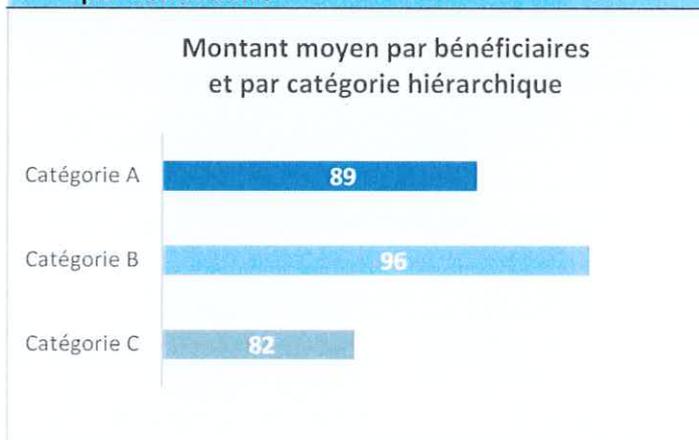
➔ 43 heures d'autorisations spéciales d'absence accordées (article 17) et 2 jours consommés (article 16 et 18)

➔ 149 jours d'autorisation spéciale accordée dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus COVID-19

## PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

➔ Participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

| Montants annuels                      | Santé    | Prévoyance |
|---------------------------------------|----------|------------|
| Montant global des participations     | 11 200 € | 8 984 €    |
| Nombre de bénéficiaires               | 100      | 97         |
| Montant moyen annuel par bénéficiaire | 112€     | 93€        |



La version intégrale des données du bilan social 2020 est disponible sur demande au service du personnel.