



Le rapport social unique (RSU) 2021

Les données



DEPARTEMENT DE HAUTE CORSE

**SERVICE
D'INCENDIE ET DE SECOURS**

Pôle Ressources
Groupement ressources humaines
Et dialogue social

La réglementation

Article 5 de la loi transformation de la fonction publique du 6 août 2019



Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020



Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la FPT la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales



Article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique

Les caractéristiques du RSU

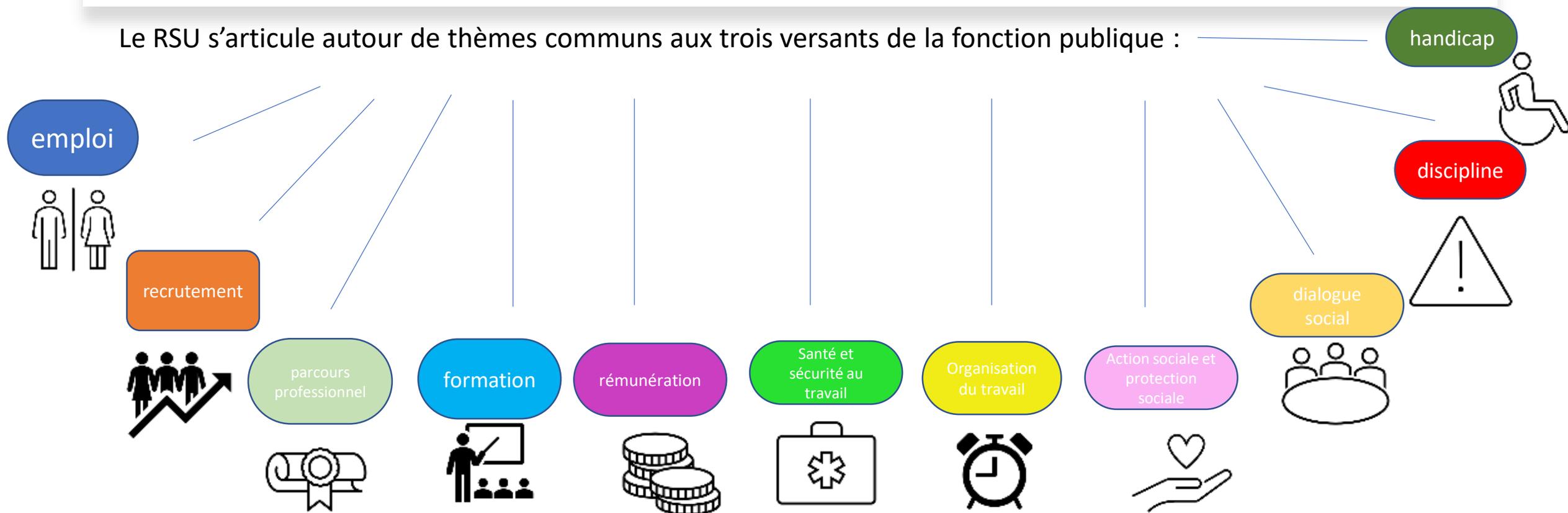
Dans un objectif de simplification, depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient donc remplacer le "Bilan social" qui s'opérait tous les deux ans.

Le RSU se substitue aux différents rapports existants au sein des collectivités, à savoir :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (auparavant appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Les caractéristiques du RSU

Le RSU s'articule autour de thèmes communs aux trois versants de la fonction publique :



Les objectifs du RSU

A partir d'une centaine d'indicateurs, le rapport doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social territorial ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité.
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle...).
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Au-delà d'une obligation légale, le RSU représente donc :

- Un état des lieux des données RH de l'établissement
- Un outil de dialogue social
- Un instrument de comparaison dans l'espace et le temps
- Une aide pour élaborer les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Focus sur les Lignes directrices de gestion (LDG) : la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique impose aux employeurs territoriaux une formalisation de leur politique RH dans le cadre d'un document intitulé « lignes directrices de gestion ». Ce document formalise les orientations stratégiques pluriannuelles de la politique RH de l'établissement dans toutes ses composantes.

L'outil de collecte des données



Depuis 2018, les centres de gestion sont dotés de l'application « Données sociales » pour la collecte et la restitution des bilans sociaux. Cette année, c'est le seul moyen de saisie et de collecte du RSU y compris pour les collectivités et établissements non affiliés.

Les données de l'établissement

Mise en place ou non

- Charte du temps
- CET
- Télétravail
- Entretiens spécifiques (avant/après congés)
- Congés supp à l'ensemble des agents
- Adhésion à un contrat d'assurance statutaire sur le risque maladie
- Procédure de contrôle arrêt maladie
- Maintien de prime maladie
- Période de préparation au reclassement

Effectifs au 31/12/2021

- les titulaires et contractuels sur emploi permanent TC/TNC
- les contractuels sur emploi non permanent (CDD, intérimaires CDG, apprentis)
- le nombre d'arrivées et départs définitifs, tout type de statut dans l'année
- la présence ou non d'un BOETH

La formation

- CNFPT, autres organismes
- Déplacements liés aux formations

Le budget

- Le compte administratif 2021
- les dépenses de fonctionnement
- les dépenses de personnel (chap. 0.12)

La rémunération

- le montant des rémunérations brutes annuelles, RIFSEEP, primes, NBI par statut
- l'indemnisation chômage (convention ou non)

L'action sociale

- les subventions versées à un gestionnaire de l'action sociale
- les prestations servies directement par la collectivité
- la participation financière aux contrats de protection sociale complémentaire et/ou prévoyance

La prévention

- les actions liées à la prévention (formation et dépenses)
- les visites des médecins de prévention les documents et démarches de prévention
- l'existence d'acte de violence, harcèlements
- Les marchés « handicap »

Les données de l'agent

Civilité

- Nom Prénom
- date de naissance
- sexe

Rémunération

- montant des rémunérations brutes annuelles, RIFSEEP, primes, NBI

Formation

- nombre de journées
- organismes de formation
- nombre d'heures pris sur l'année
- validations des Acquis et de l'Expérience (VAE) les bilans de compétences
- congés de formation
- accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Le nombre de jours d'absence et les motifs

- congé maladie
- congé maternité et paternité ou adoption accident de travail / de trajet
- congés pour maladie professionnelle grève
- absences syndicales
- allocation temporaire d'invalidité
- autres motifs (présence parentale, solidarité familiale...)

Le CET

- nombre de jours accumulés, utilisés, donnés au bénéfice de proches et indemnisés

La carrière

- date d'entrée dans la collectivité et sur emploi permanent
- Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur 2021
- mode de recrutement
- métier CNFPT, le niveau de diplôme et sa spécialité NON RENSEIGNE
- statut : catégorie hiérarchique, filière, cadre d'emplois, grade, échelon
- type d'emploi : statutaire, contractuel l'agent a-t-il un handicap ? Lequel ? l'avis d'inaptitude dans l'année
- détachement de l'agent ? et si oui dans quelle structure ? la position statutaire particulière
- télétravail

L'emploi

- Quelques notions relatives aux effectifs

On distingue les effectifs permanents des effectifs non permanents qui emportent des conditions de recrutement différentes :

- L'emploi permanent correspond à une activité normale et habituelle de la collectivité.
- L'emploi non permanent permet à la collectivité de faire face à un besoin temporaire.

Les emplois permanents dans la fonction publique ont vocation à être occupé par des fonctionnaires. Toutefois, une collectivité ou établissement public peut recruter à titre dérogatoire, dans certains cas, des agents contractuels.

Les emplois non permanents sont également occupés par des agents contractuels.

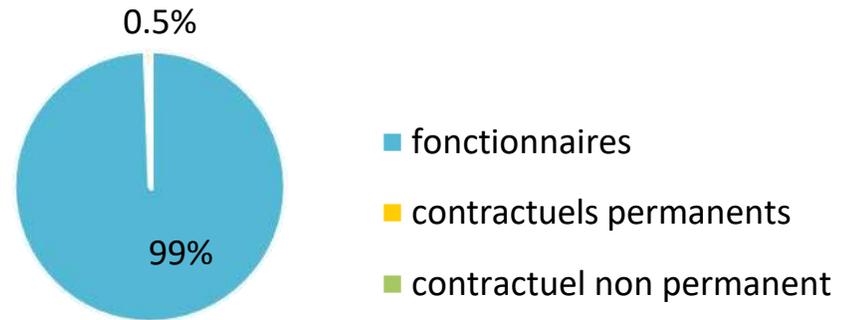
Le code général de la fonction publique prévoit limitativement les possibilités de recours à des agents contractuels e RSU comptabilise également les contrats aidés (apprentis, services civiques...)

| Motif | Type de contrat |
|--|----------------------|
| Remplacement d'un fonctionnaire ou autre contractuel | Emploi permanent |
| Vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire | Emploi permanent |
| Absence de cadre d'emploi de fonctionnaire | Emploi permanent |
| Lorsque la nature des fonctions ou les besoins de service le justifient | Emploi permanent |
| Pour le recrutement de personnes handicapées | Emploi permanent |
| Accroissement temporaire d'activité | Emploi non permanent |
| Accroissement saisonnier d'activité | Emploi non permanent |
| Contrat de projet | Emploi non permanent |
| Collaborateur d'élus | Emploi non permanent |

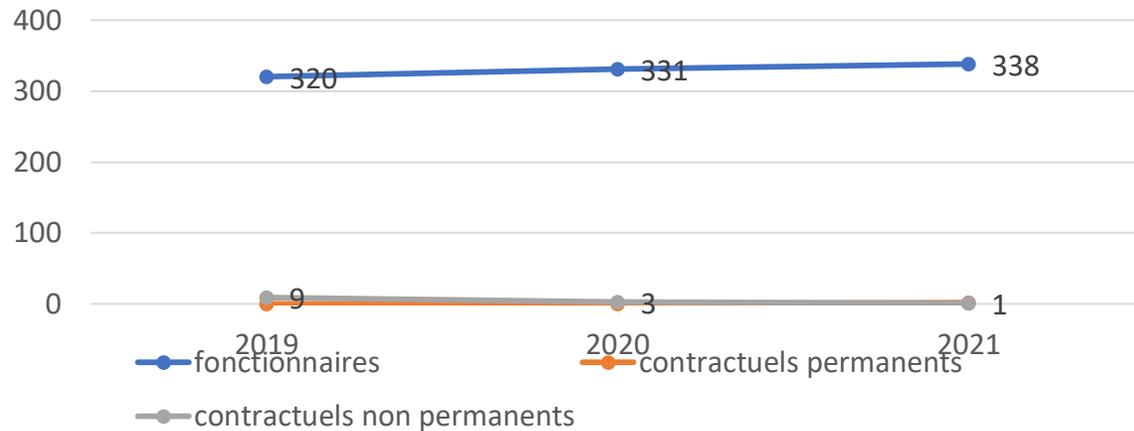
L'emploi

➔ 341 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 338 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



Évolution des effectifs par statut



➔ **Hausse de 5,6% des effectifs des fonctionnaires sur la période 2019 -2021**

➔ **2 emplois fonctionnels**

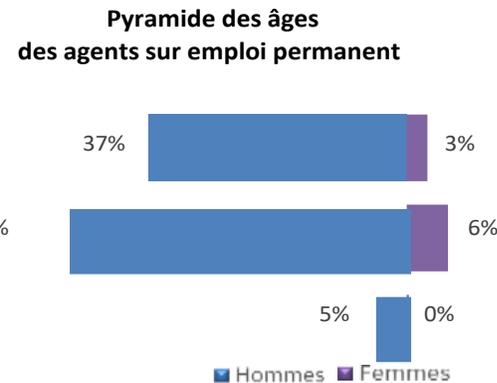
L'emploi

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|-------------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 46,94 |
| Contractuels permanents | 40,00 |
| Ensemble des permanents | 46,90 |

+ de 50 ans
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans



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

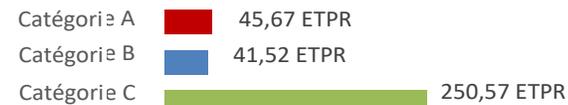
Équivalent temps plein rémunéré

338,93 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 333,61 fonctionnaires
- > 4,15 contractuels permanents
- > 1,17 contractuel non permanent

616 853 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Définition : l'Equivalent temps plein rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité de l'agent, mesuré par sa quotité de travail et par sa période d'activité sur l'année. Il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires. Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congrés, absences...). Le nombre d'heures payées à prendre en compte pour un agent est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou au dernier jour de travail de l'agent.

Ex : un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR

Un agent à temps partiel (80%) toute l'année correspond à 0,8 ETPR

Un agent à temps non complet (25h/semaine) et ayant été présent 4 mois sur l'année correspond à 0,24 ETPR

Un agent à temps partiel (80%) étant repassé à temps le 1^{er} juin 2021 correspond à 0,9 ETPR

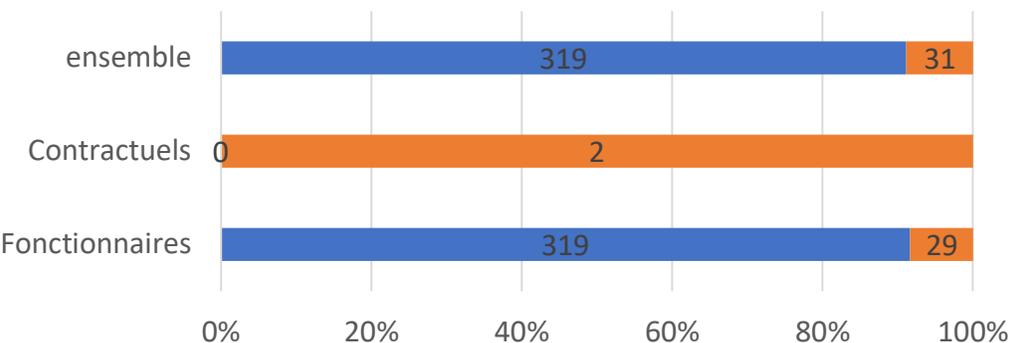
L'emploi

- Les caractéristiques des agents permanents

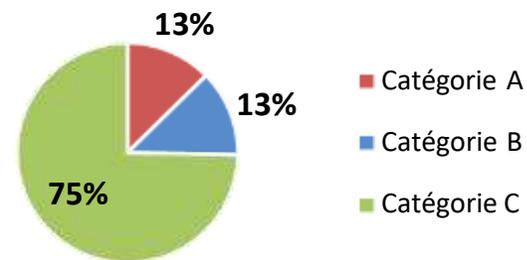
▮ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 14% | | 14% |
| Technique | 4% | 50% | 5% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | | |
| Police | | | |
| Incendie | 81% | 50% | 81% |
| Animation | | | |
| Total | 100% | 100% | 100% |

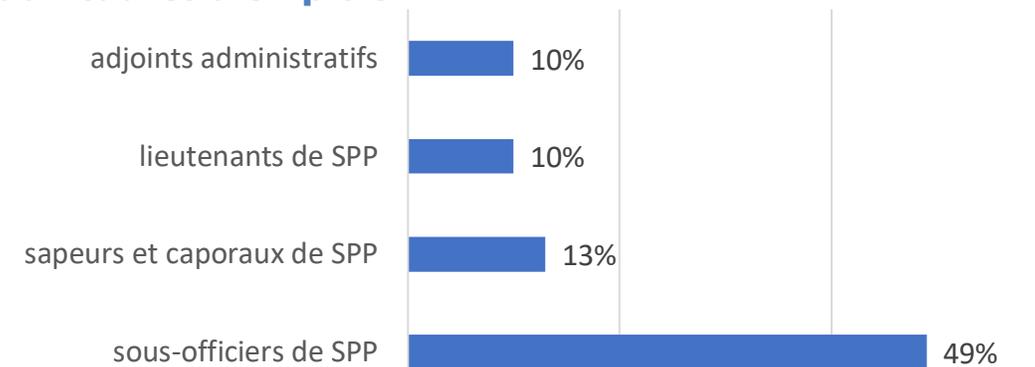
▮ Répartition par genre et par statut



▮ Répartition des agents par catégorie

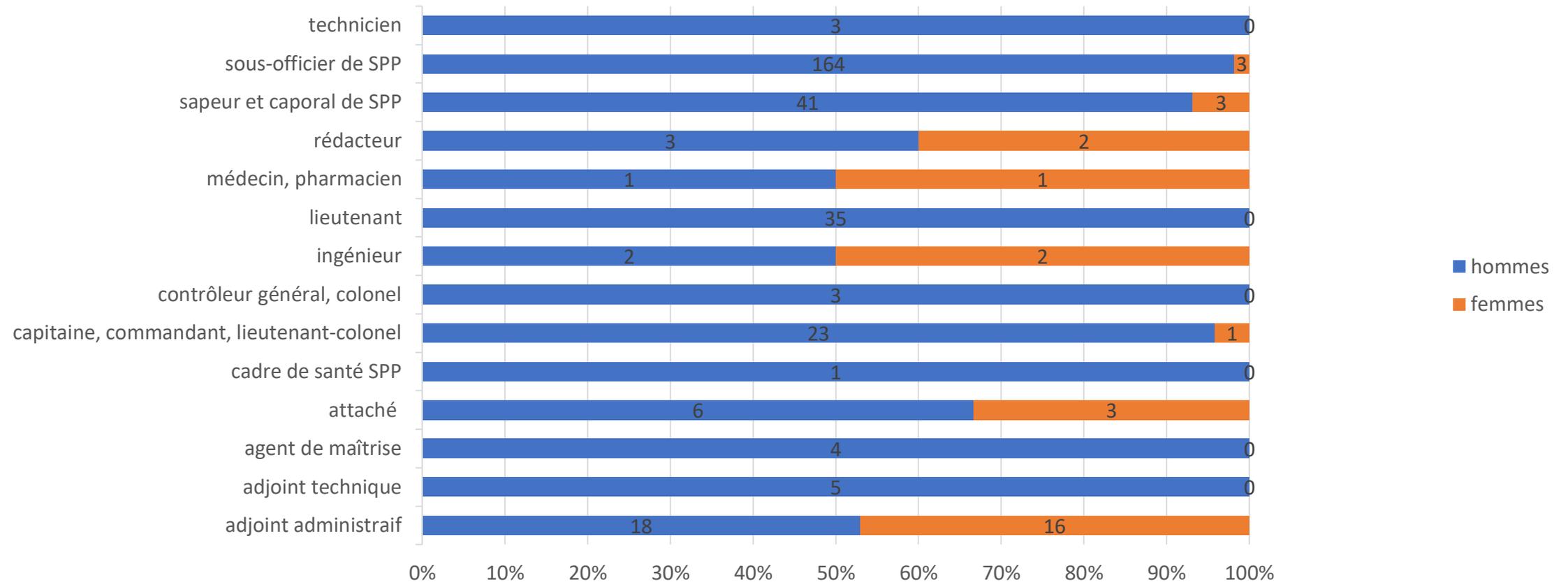


▮ Les principaux cadres d'emplois



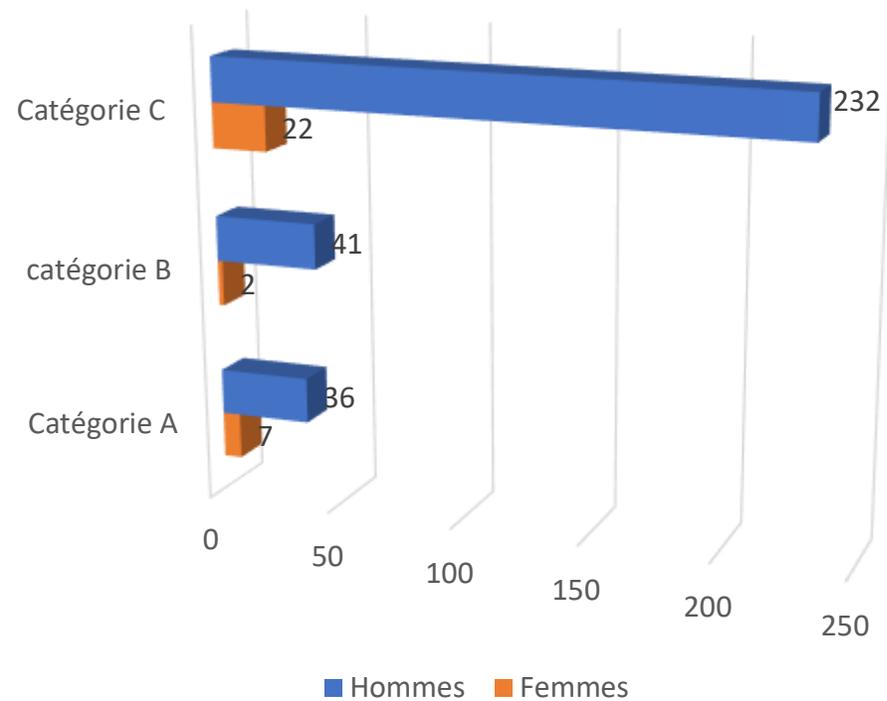
L'emploi

- Répartition par cadre d'emplois et par genre



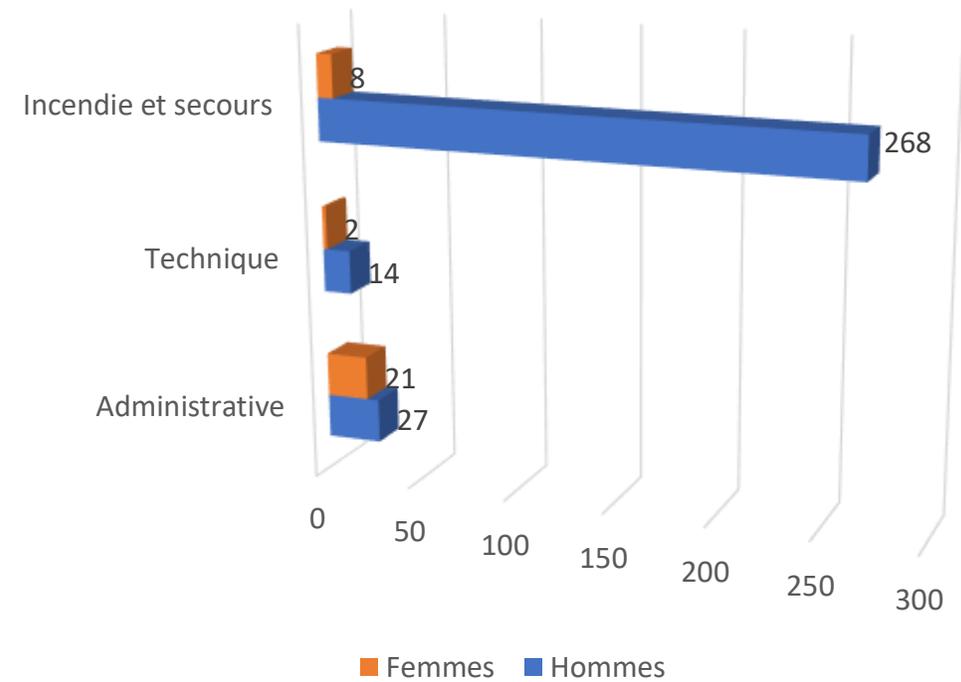
L'emploi

Répartition par catégorie et par genre



➔ **30% des femmes occupent des fonctions de cadre (catégories A & B)**

Répartition par filière et par genre



➔ **La parité hommes-femmes n'est atteinte dans aucune des 3 filières**

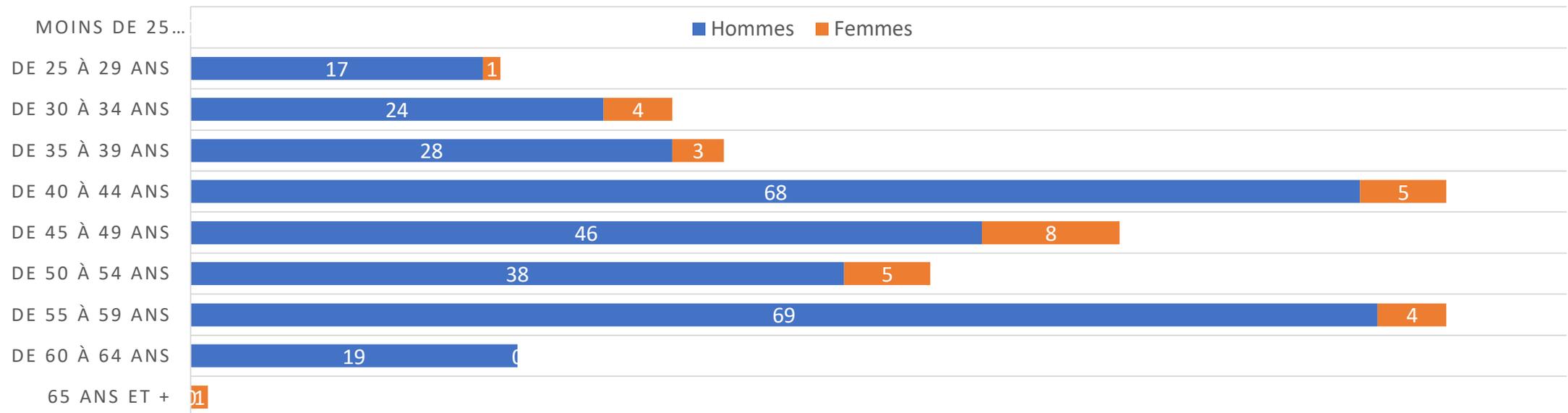
L'emploi : la pyramide des âges



En moyenne, les agents du SIS2B ont 47 ans.

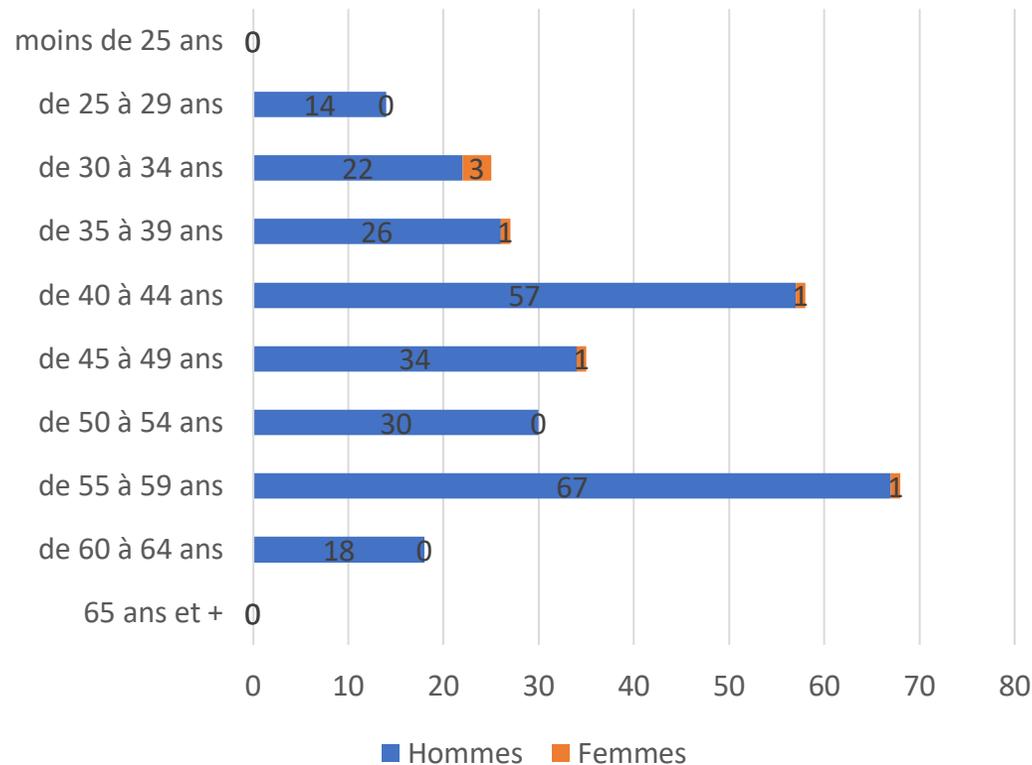
55% sont dans la tranche 30 -49 ans, 40% ont 50 ans et plus et 5% ont moins de 30 ans

PYRAMIDE DES ÂGES

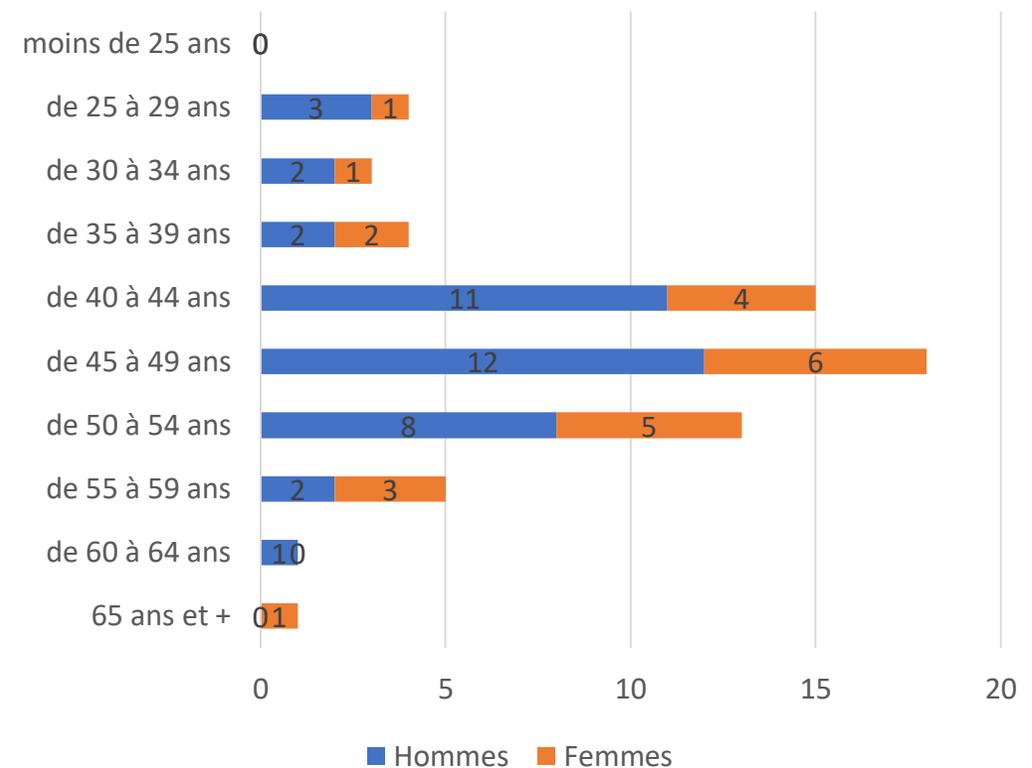


L'emploi : la pyramide des âges par filière

SPP : Répartition par tranche d'âge



PATS: répartition par tranche d'âge



Les recrutements et les départs

Mouvements

En 2021, 22 arrivées d'agents permanents et 13 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

| Emplois permanents rémunérés | |
|---|------------------------------------|
| Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹ | Effectif physique au 31/12/2021 |
| 331 agents | 340 agents |

¹ cf. page 7

Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Départ à la retraite | 46% |
| Fin de contrats remplaçants | 15% |
| Décès | 15% |
| Mise en disponibilité | 8% |
| Mutation | 8% |

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|---|-----|
| Voie de concours, sélection professionnelle | 68% |
| Recrutement direct | 18% |
| Voie de détachement | 5% |
| Arrivée de contractuels | 5% |
| Contractuels remplaçant | 5% |



Un solde entrées-sorties positif

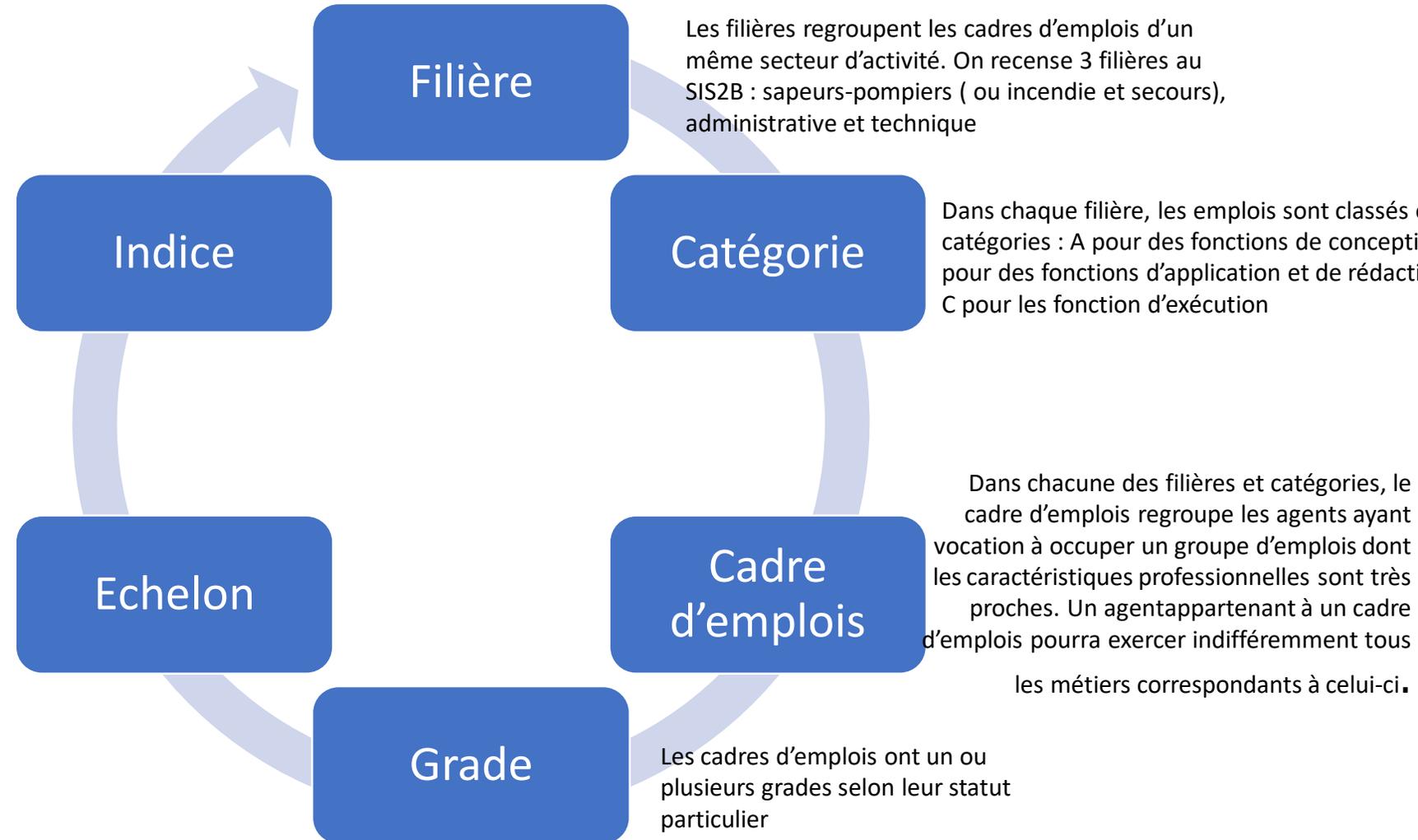


Aucune demande de rupture conventionnelle formulée en 2021

Les parcours professionnels : quelques notions

A chaque grade correspond une échelle indiciaire composée d'échelons. L'échelon permet de déterminer la rémunération du fonctionnaire

A chaque grade correspond une échelle indiciaire composée d'échelons. L'échelon permet une augmentation du traitement brut et de l'indice qui sert de base de calcul du traitement brut des fonctionnaires



Les parcours professionnels : quelques notions

AVANCEMENT D'ECHELON

L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation du traitement indiciaire. Il a lieu de façon continue : chaque grade comporte plusieurs échelons et l'on avance d'échelon en échelon dans un même grade. Les statuts particuliers fixent la durée exigible pour accéder à l'échelon supérieur.

AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il vise à responsabiliser les agents dans l'exercice de leur profession. L'avancement de grade n'est pas une obligation pour l'autorité d'emploi mais une possibilité de récompenser le mérite, la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent.

A NOTER : depuis le 1^{er} janvier 2021, les avancements de grade s'effectuent au regard des Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. Les avis des CAP ne sont plus sollicités.

PROMOTION INTERNE :

La promotion interne permet l'accès à un cadre d'emplois supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude. Cette liste d'aptitude est établie :

- soit après la réussite d'un examen professionnel ou d'un concours ;
- soit au choix, après appréciation de la valeur professionnelle.

La promotion au choix déroge au principe du concours et les possibilités d'accès à un cadre d'emplois par cette voie sont limitées du fait de l'existence de quotas réglementaires.

Les parcours professionnels : les avancements d'échelon et de grade

| Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2021 un : | Hommes | Femmes |
|---|---------------|---------------|
| . avancement d'échelon : | 84 | 10 |
| - ayant atteint l'indice sommital de leur grade | 4 | 0 |
| - n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade | 80 | 10 |
| . avancement de grade : | 22 | 1 |
| - au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents | 13 | 1 |
| - au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel | 4 | 0 |
| - par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel | 6 | 0 |

La formation : quelques notions

Quelques notions préalables relatives à la formation :

FORMATION D'INTEGRATION (obligatoire)

Dispensée pendant l'année de stage, elle a pour objet de faciliter l'intégration des fonctionnaires territoriaux en leur apportant les connaissances relatives à l'environnement professionnel dans lequel ils exercent leurs missions. Ces formations se déroulent sur le temps de travail de l'agent. Celui-ci est maintenu en position d'activité.

FORMATIONS DE PROFESSIONNALISATION (obligatoire)

- la formation de professionnalisation au 1er emploi,
- la formation de professionnalisation tout au long de la carrière,
- la formation de professionnalisation lors de l'affectation sur un poste à responsabilité

Organisées de manière régulière, elles assurent l'adaptation des agents à leur poste et le maintien à niveau de leurs connaissances.

FORMATION DE PERFECTIONNEMENT (facultative)

Cette formation vise à permettre aux fonctionnaires le développement et l'acquisition de nouvelles compétences. Elle est dispensée dans l'optique d'une constante adaptation à l'évolution des emplois, méthodes et techniques.. De telles actions de formation dans l'intérêt du service pouvant être initiées par l'employeur territorial, les fonctionnaires territoriaux peuvent être tenus de les suivre, la collectivité pouvant en revanche les refuser à un agent en cas de nécessité de service.

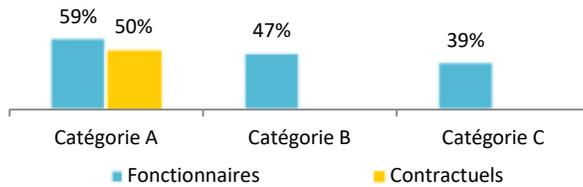
FORMATIONS PERSONNELLES suivies à l'initiative de l'agent et après accord de l'autorité territoriale :

- la mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général
- le congé de formation professionnelle
- le congé pour bilan de compétence
- le congé pour validation des acquis et de l'expérience (VAE) Ces formations visent la réalisation d'un projet individuel.

La formation

En 2021, 42,4% 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 2021



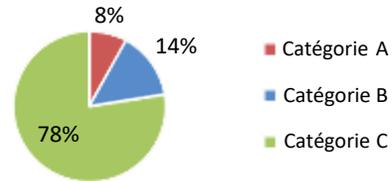
359 947 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| CNFPT | 39 % |
| Frais de déplacement | 26 % |
| Autres organismes | 36 % |

1 171 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

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 | 65% |
| Autres organismes | 14% |
| Interne à la collectivité | 21% |

Les coûts de formation

| | Montants pour l'année 2021 en euros |
|--|-------------------------------------|
| CNFPT au titre de la cotisation obligatoire | 79 185,00 |
| CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes) | 60 615,00 |
| Autres organismes | 128 000,00 |
| Frais de déplacement à la charge de la collectivité | 92 147,00 |
| Coût de la formation des apprentis | 0,00 |
| Coût total des actions de formation | 359 947,00 |

Budget et remuneration : les charges de personnel

Les charges de personnel représentent 59,03 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 36 910 224 €

** Montant global*

Charges de personnel* 21 787 246 €

Soit 59,03 % des dépenses de fonctionnement

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :

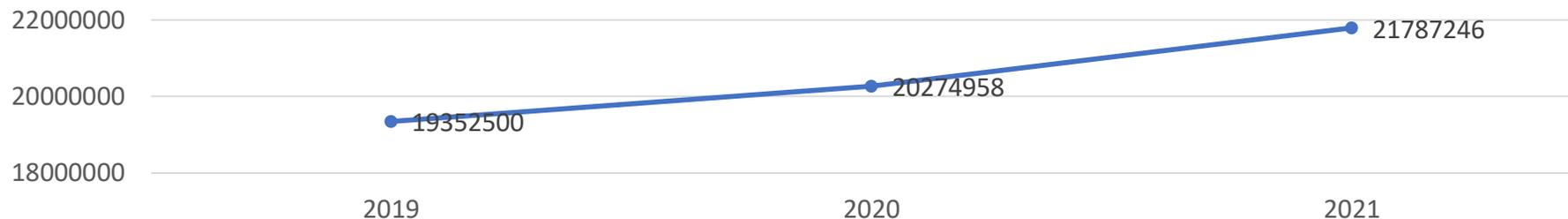
15 383 083 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

| | |
|--|-------------|
| Primes et indemnités versées : | 5 708 839 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 3 351 € |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 135 864 € |
| Supplément familial de traitement : | 84 387 € |
| Indemnité de résidence : | 263 581 € |
| Complément de traitement indiciaire (CTI) | 0 € |

39 317 €

Evolution de la masse salariale 2019 -2021



Budget et rémunérations : la remuneration moyenne

Rémunération brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-----------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | 55 986 € | | 38 894 € | | 34 236 € | s |
| Technique | 60 980 € | s | 36 094 € | | 32 519 € | s |
| Culturelle | | | | | | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | 74 264 € | s | 51 011 € | | 42 569 € | |
| Animation | | | | | | |
| Toutes filières | 69 083 € | s | 48 951 € | | 41 041 € | 29 198 € |

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Budget et rémunérations : le régime indemnitaire

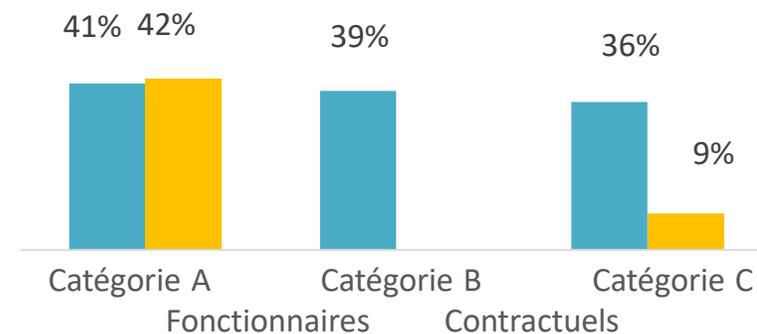
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 37,11 %

**Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :**

| | |
|--|---------------|
| Fonctionnaires | 37,24% |
| Contractuels sur emplois permanents | 21,22% |
| Ensemble | 37,11% |

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

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



214 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Budget et rémunérations

Ecart de rémunération hommes-femmes

| Fonctionnaires | Salaire brut moyen des hommes (en ETPR) | Salaire brut moyen des femmes (en ETPR) | Ecart (en %) |
|------------------------------------|--|--|--------------|
| FILIERE ADMINISTRATIVE | 40 468 | 37 831 | 6,52 |
| Catégorie A | 55 563 | 56 842 | -2,30 |
| Catégorie B | 37 427 | 39 885 | -6,57 |
| Catégorie C | 35 014 | 33 326 | 4,82 |
| FILIERE TECHNIQUE | 36 939 | 64 346 | -74,20 |
| Catégorie A | 59 298 | 64 346 | -8,51 |
| Catégorie B | 36 094 | | |
| Catégorie C | 32 519 | | |
| FILIERE INCENDIE ET SECOURS | 47 374 | 42 602 | 10,07 |
| Catégorie A | 74 725 | 60 491 | 19,05 |
| Catégorie B | 51 011 | | |
| Catégorie C | 42 658 | 38 627 | 9,45 |
| Total | 46 290 | 39 716 | 14,20 |



Un écart salarial de 14,20 % peu significatif au regard du faible taux de féminisation

Santé et sécurité au travail

| | |
|---|-----|
| Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2021 ? | OUI |
|---|-----|

| | |
|------------------------------------|-------------|
| L'année de création du document | 2014 |
| L'année de la dernière mise à jour | 0 |

| | |
|---|-----|
| Votre collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2021 ? | Non |
|---|-----|

| | |
|--|----------|
| Votre collectivité a-t-elle mis en place les démarches de prévention suivantes, au cours de l'année 2021 : | |
| Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ? | En cours |
| Démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ? | Oui |
| D'autres démarches de prévention des risques ? | Oui |

| | |
|---|-----|
| Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de santé et de sécurité au travail, au 31/12/2021 ? | Oui |
|---|-----|

Santé et sécurité au travail : quelques données

1 agent de catégorie A (homme) a été victime de violences physiques émanant d'un personnel avec arrêt de travail.

Aucun signalement de harcèlement moral envers le personnel du SIS2B que ce soit de la part d'un collègue ou d'un usager

Aucun signalement de harcèlement sexuel envers le personnel du SIS2B que ce soit de la part d'un collègue ou d'un usager

Aucun signalement d'agissement sexiste envers le personnel du SIS2B que ce soit de la part d'un collègue ou d'un usager

Aucun signalement d'acte de discrimination envers le personnel du SIS2B que ce soit de la part d'un collègue ou d'un usager

Aucun signalement de menace ou tout autre acte d'intimidation envers le personnel du SIS2B que ce soit de la part d'un collègue ou d'un usager

L'établissement n'a pas été concerné par des suicides ou tentatives de suicide sur le lieu de travail et/ou reconnues imputables au service

L'établissement a été saisi d'une demande de protection fonctionnelle formulée par un agent homme de catégorie A victime. Une décision accordant cette protection fonctionnelle a été prise.

11 agents (10 hommes et 1 femme) ont fait une demande de visite médicale spontanée chez le médecin de prévention

Santé et sécurité au travail

| | | Hommes | Femmes |
|---|--|--------|--------|
| D e m a n d e s | Demande de reclassement au cours de l'année 2021 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle | 0 | 0 |
| | Demande de reclassement au cours de l'année 2021 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs | 0 | 0 |
| | Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année | 0 | 0 |
| D é c i s i o n s | Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année | 0 | 0 |
| | Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année | 0 | 0 |
| | Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement | 0 | 0 |
| | Reclassement effectif au cours de l'année 2021 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle | 0 | 0 |
| | Reclassement effectif au cours de l'année 2021 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs | 0 | 0 |
| | Retraite pour invalidité | 1 | 0 |
| | Licenciement pour inaptitude physique | 0 | 0 |
| | Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2021 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme : | 0 | 0 |
| | Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2021 | 0 | 2 |
| | Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail | 9 | 0 |
| Mises en disponibilité d'office | 0 | 0 | |

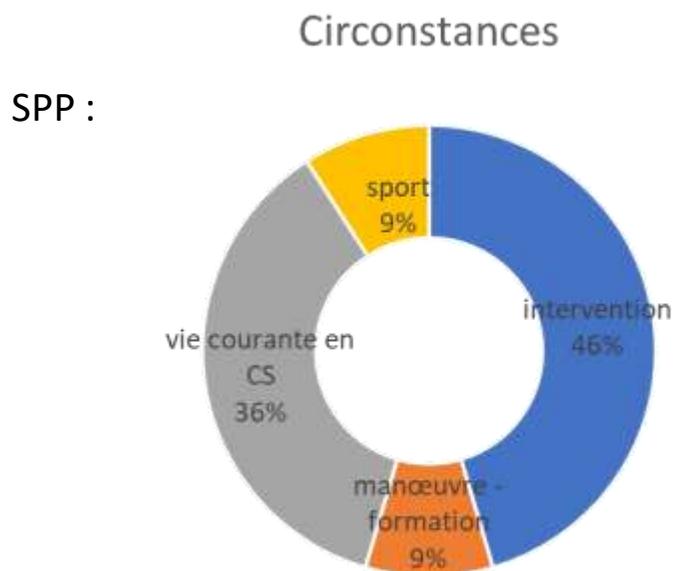
 **1 décision de retraite pour invalidité non imputable au service**

 **2 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique**

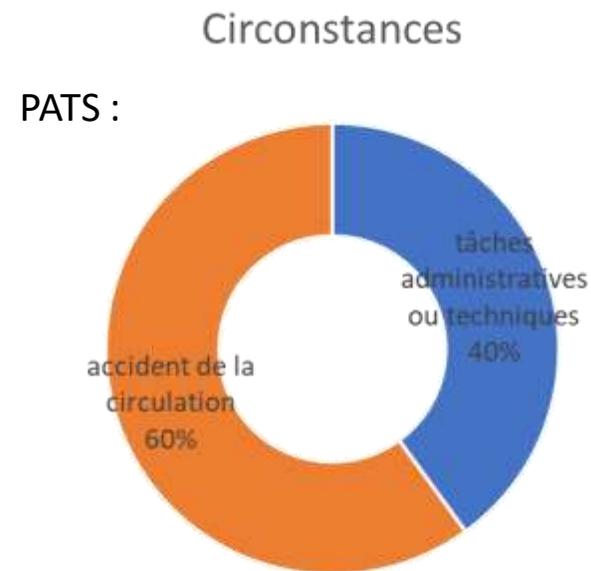
 **9 décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou de poste de travail**

Santé et sécurité au travail : les accidents de service et les maladies professionnelles

➔ 14 accidents du travail déclarés au total en 2021 soit 4,1 accidents pour 100 agents



■ intervention ■ manœuvre - formation ■ vie courante en CS ■ sport



■ tâches administratives ou techniques ■ accident de la circulation

➔ 3 maladies professionnelles déclarées par des SPP hommes en 2021

➔ 2 allocations d'invalidité temporaires attribuées en 2021 (2 hommes)

L'organisation du travail : le temps de travail

Quelques notions préalables relatives au temps de travail

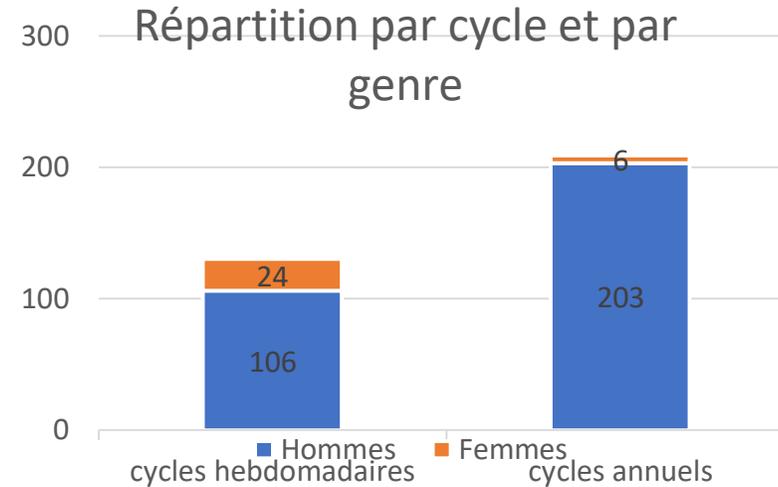
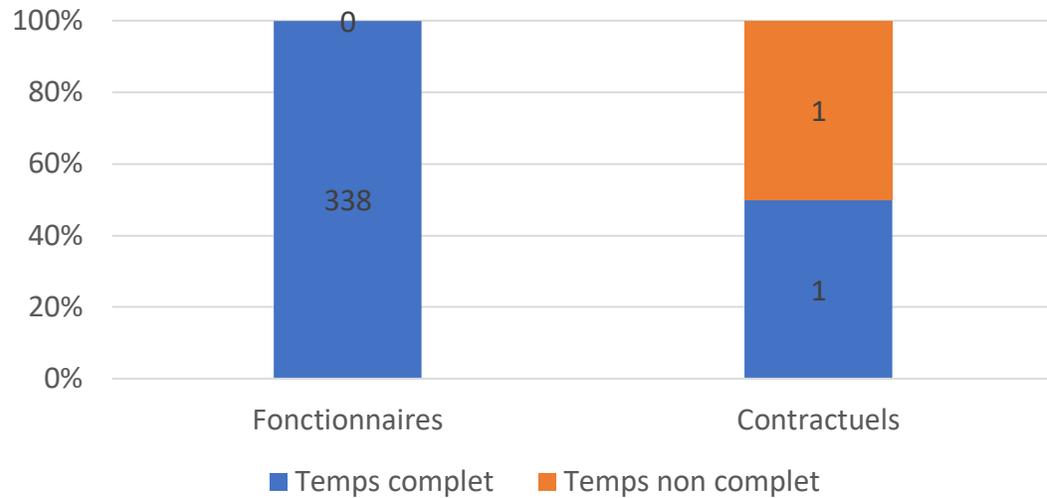
- Les emplois à temps complets ont une durée de travail effectif fixée à 1 607 heures par an, les emplois à temps non complet ont une durée de travail inférieure à la durée légale du travail à temps complet.
- Les agents à temps complet peuvent faire le choix de travailler moins qu'un temps complet, on parle alors de temps partiel dont la quotité de travail peut être comprise entre 50 et 90%.
- Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.
- La durée du cycle de travail peut varier de la semaine à l'année.
- Le cycle de travail est défini par service ou par nature de fonction.
- Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de travail de manière à ce que la durée annuelle du travail respecte la durée légale (1607h/an)

L'organisation du travail

➔ 100 % des fonctionnaires travaillent à temps complet

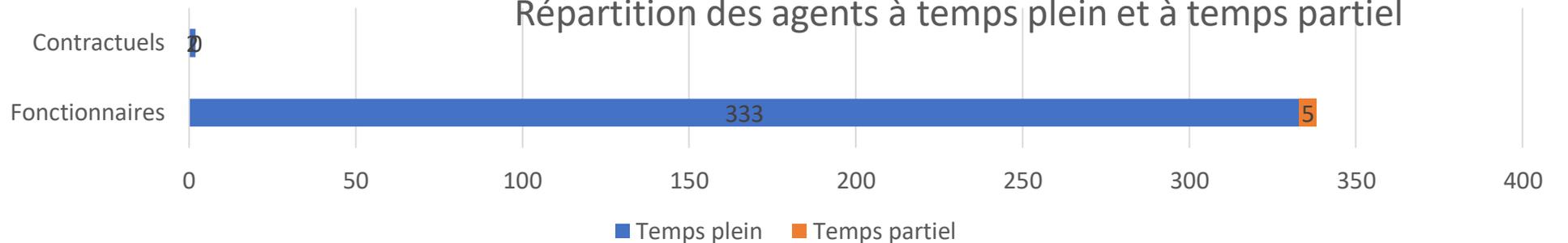
➔ 62% des agents travaillent sur des cycles annuels de gardes postées (24h ou 12h)

Répartition des agents à temps complet et à temps non complet



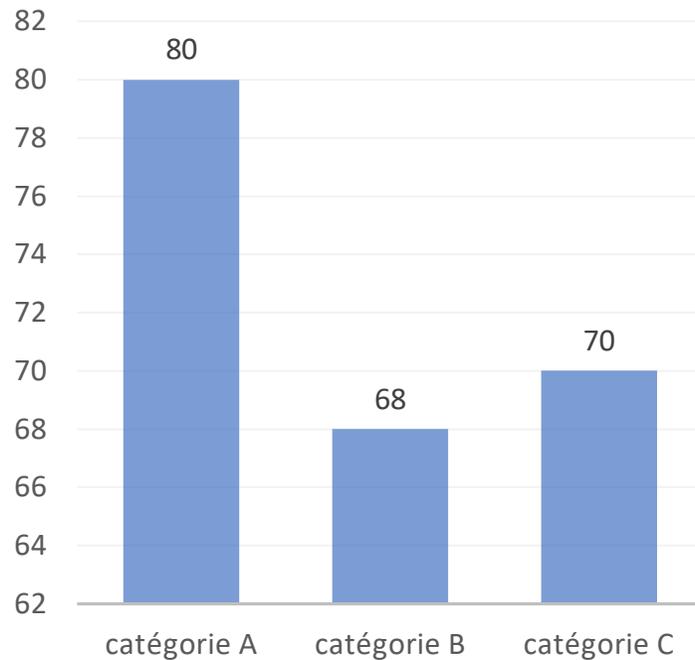
➔ 98,5% des agents travaillent à temps plein

Répartition des agents à temps plein et à temps partiel

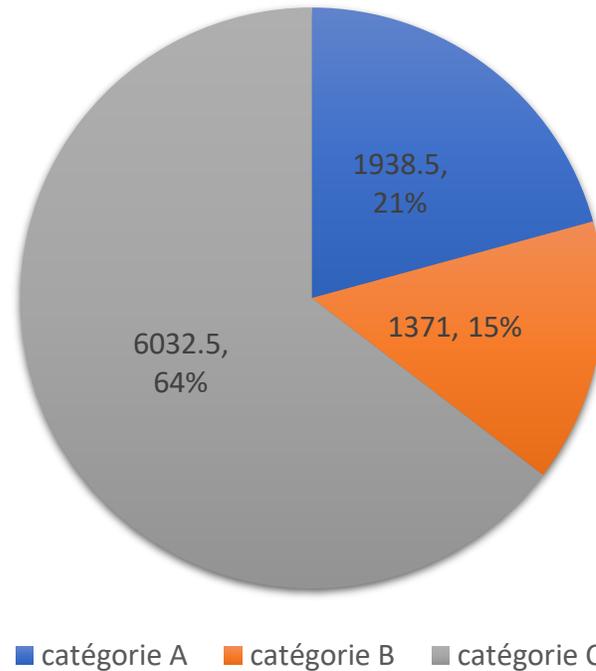


L'organisation du travail : le compte épargne temps

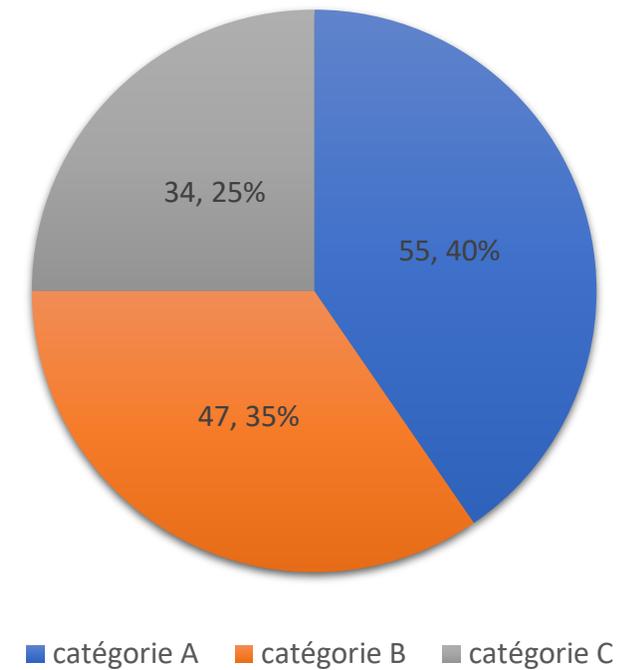
Taux d'agents avec CET par catégorie



Nombre de jours cumulés au 31/12/2021 par catégorie



Moyenne de jours par catégorie au 31/12/2021



L'organisation du travail : le don de jours

Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours

| Type de jours | Nombre de jours |
|---|-----------------|
| Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail | 5 |
| Jours de congés annuels | 76,5 |
| Jours épargnés sur un compte épargne-temps | 0 |
| TOTAL | 81,5 |

 **76 jours ont été donné à 1 agent en 2021**

L'organisation du travail : les absences

Taux d'absence

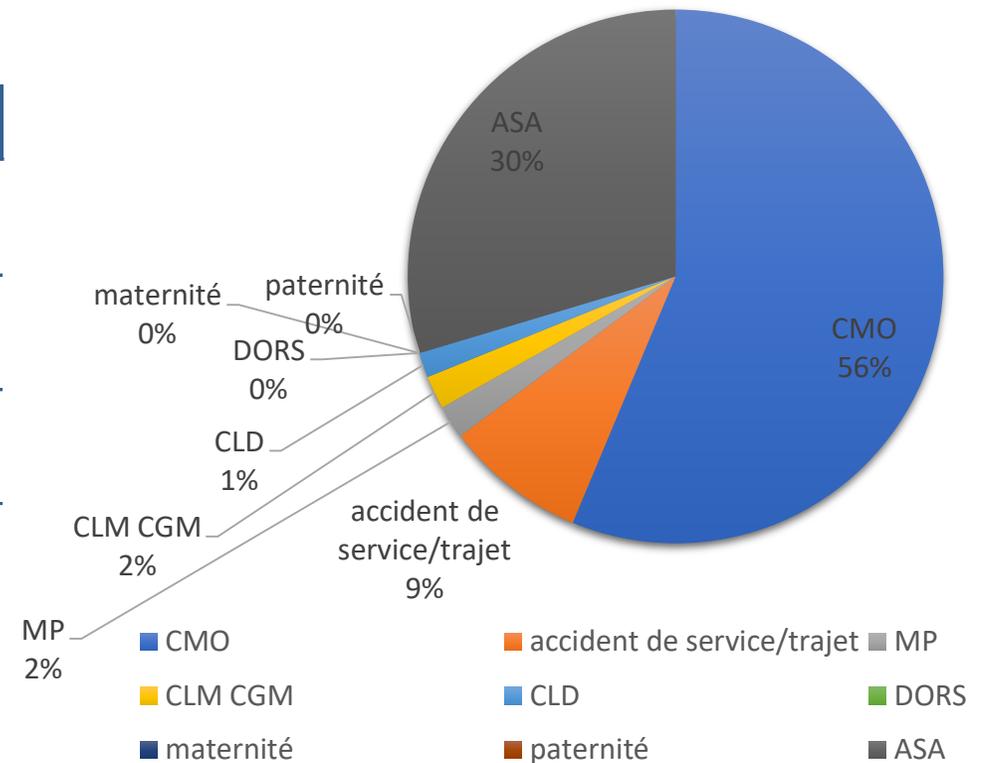
| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 6,01% | 0,00% | 5,97% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 8,31% | 0,00% | 8,26% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 9,49% | 0,00% | 9,43% |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)



Toutes absences confondues, l'équivalent de 32 agents a été absent toute l'année

Type d'absences



Les absences

| | Hommes | Femmes | Ensemble fonctionnaires |
|------------------------------|---------|---------|-------------------------|
| Taux d'absentéisme* global | 7,77% | 11,33% | 9,49% |
| Taux d'exposition** global | 56,95% | 79,31% | 58,87% |
| Taux d'absentéisme médical | 8,99 % | 11,61 % | 8,31% |
| Taux de fréquence*** médical | 44,01% | 55,17% | 44,97% |
| Taux d'exposition** médical | 41,10 % | 44,82 % | 41,42% |
| Gravité**** médicale | 66,55 | 75,00 | 67,44 |



Comparativement à la moyenne nationale ,les taux d'absentéisme et de fréquence médicaux sont inférieurs -1,29 et – 11). Le taux d'exposition médical est légèrement supérieur (+1) Le taux de gravité est supérieur de 16 jours.

*Nombre de jours d'absence X 100/ (nombre d'agents 31/12/2021 X 365). Si le taux d'absentéisme est de 9% cela signifie que pour 100 agents du SIS, un équivalent de 9 agents a été absent toute l'année.

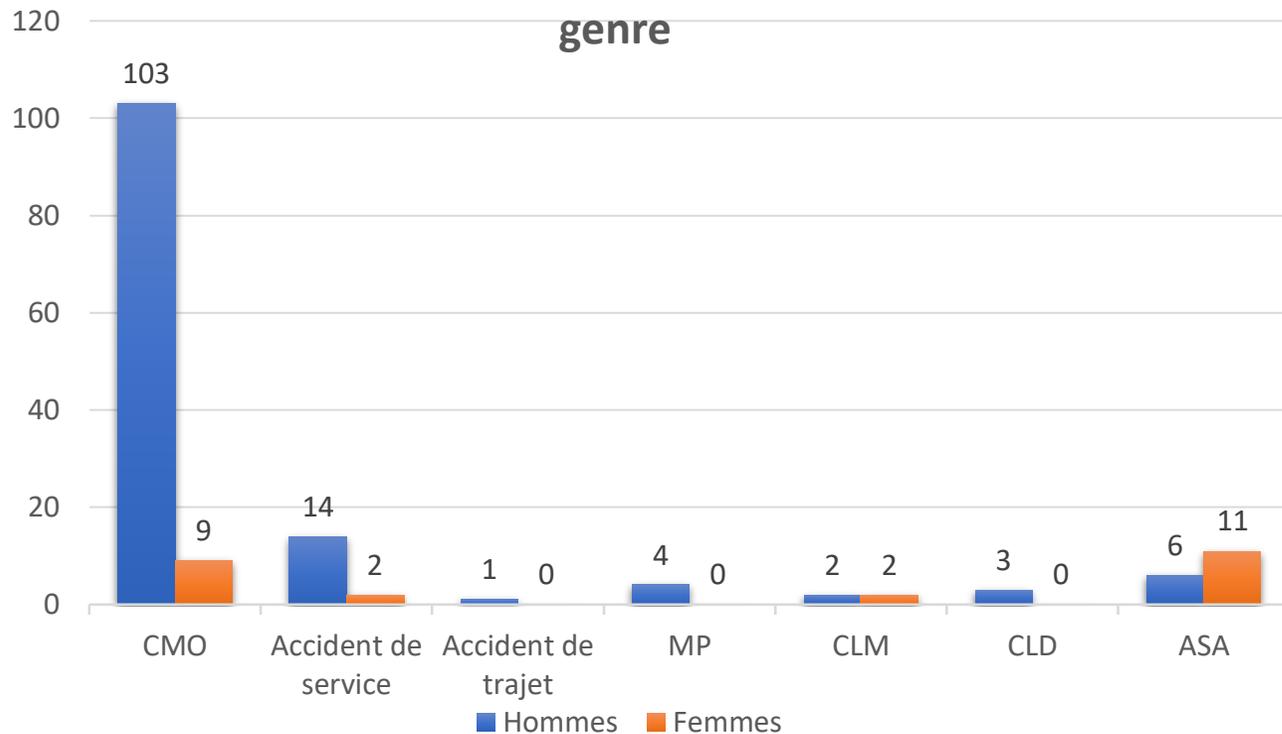
**Nombre d'agents absents X 100/ nombre total d'agents 31/12/2021. Si le taux d'exposition est de 58% cela signifie que 58 agents sur 100 ont été absents au moins 1 fois dans l'année.

***Nombre d'arrêts X 100/ nombre total d'agents 31/12/2021. Si le taux de fréquence est de 50%, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2021, on dénombre 50 arrêts sur l'année soit 0,5 arrêt par agent.

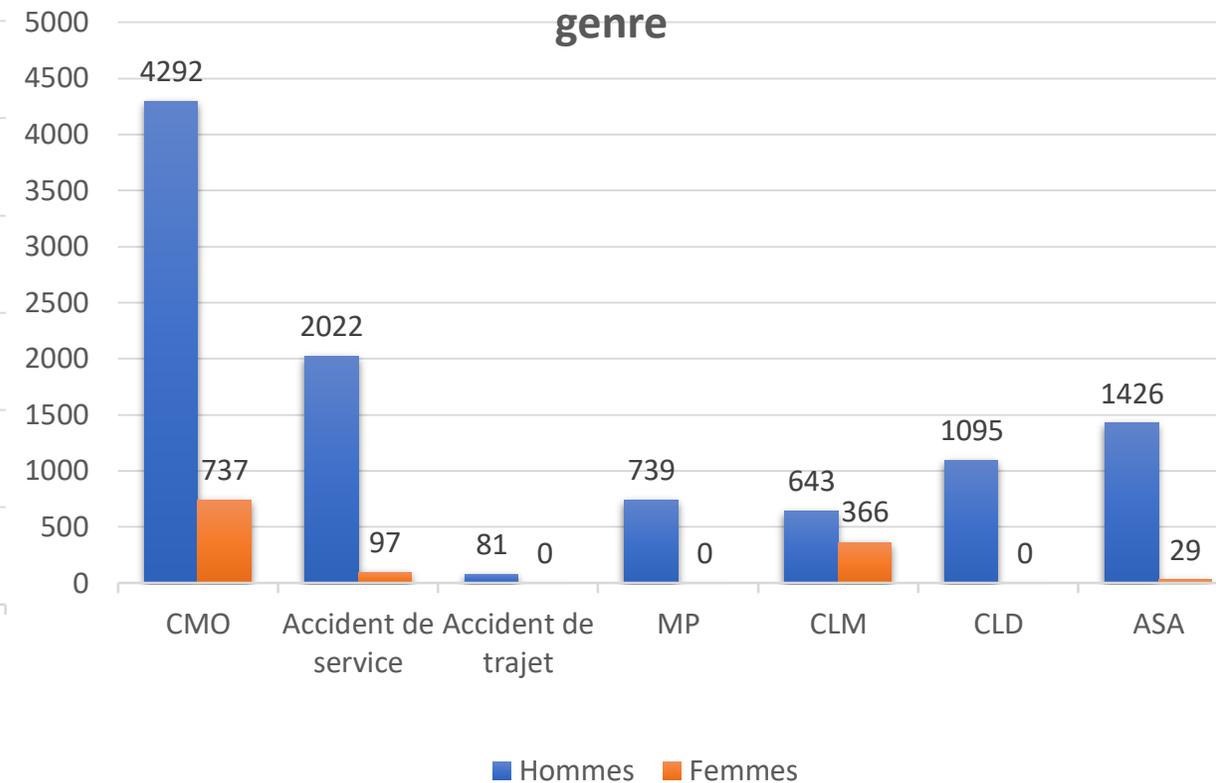
****Nombre de jours d'absence / nombre d'arrêts. Si l'indicateur de gravité est de 50, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours

Les absences

Agents absents au moins 1 jour par motif et par genre



Nombre de jours (calendaires) d'absence par genre

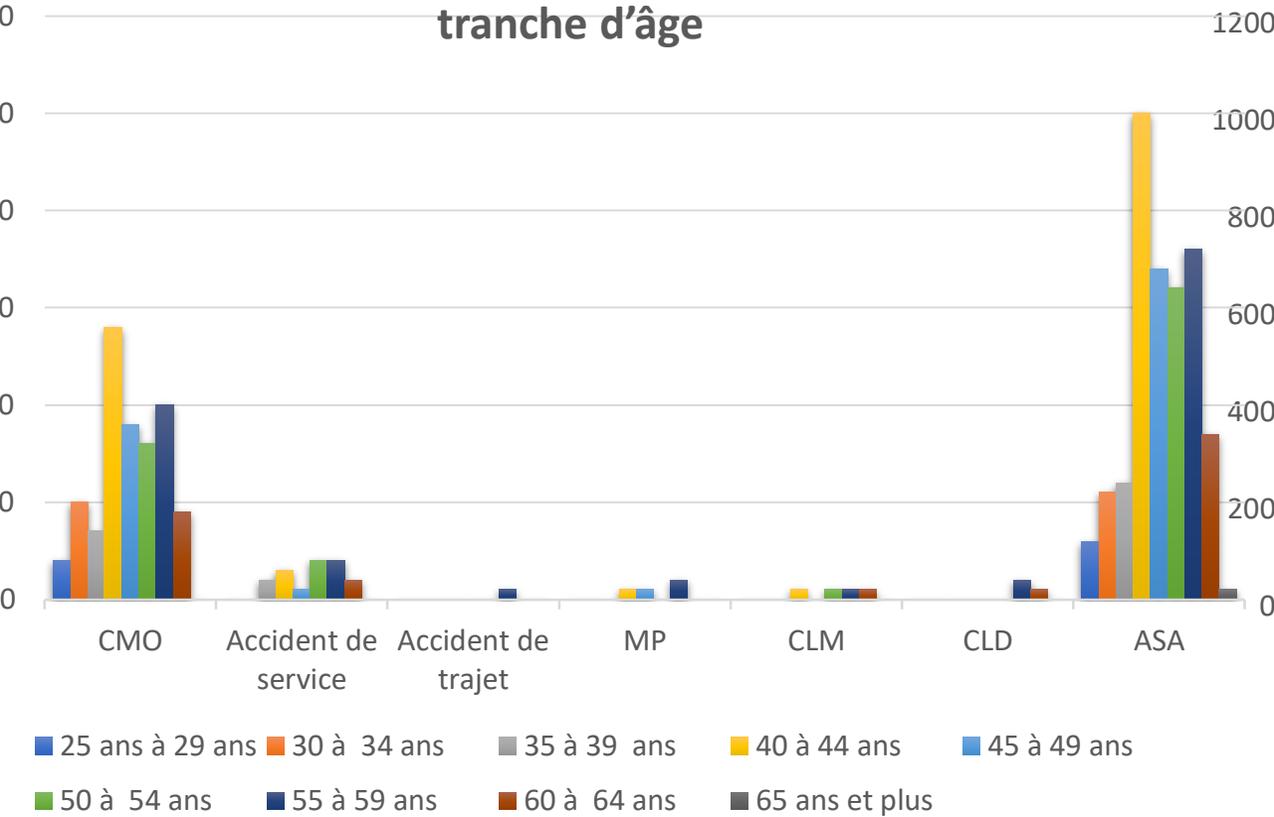


➔ **Le CMO : 1^{ère} cause d'absentéisme (40% des agents en CMO pour cause de COVID +)**

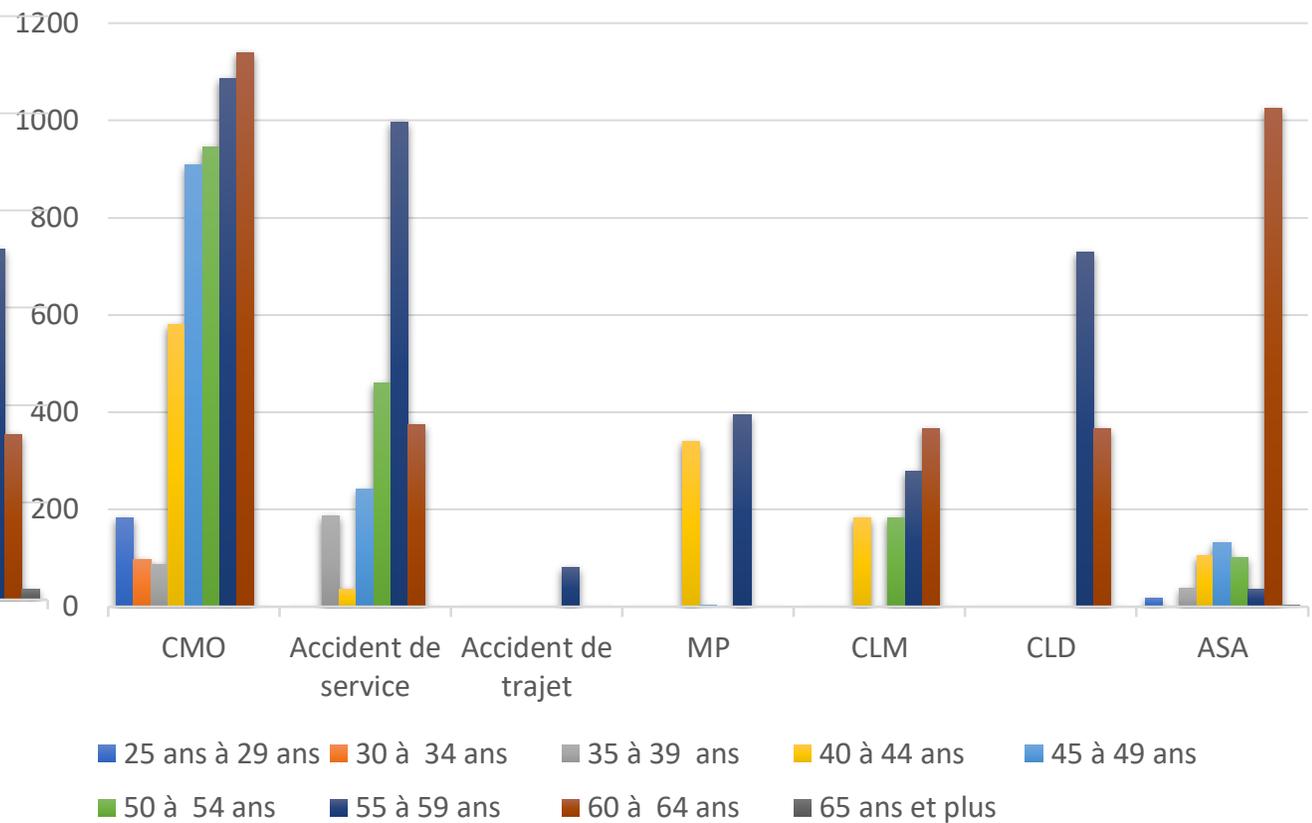
➔ **Des taux d'absentéisme, de fréquence et d'exposition médicaux supérieurs chez les femmes**

Les absences

Agents absents au moins 1 jour par motif et par tranche d'âge



Jours d'absence par motif et par tranche d'âge



Les absences

Nombre de jours de carence par sexe et par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes retenues

| | Catégorie | Nombre de jours de carence prélevés | Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€) | Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence | Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence | Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence |
|--------|-----------|-------------------------------------|--|--|---|--|
| Hommes | A | 3 | 528 | 15 | 3 | 3 |
| | B | 6 | 863 | 15 | 6 | 6 |
| | C | 78 | 7 410 | 153 | 67 | 78 |
| Femmes | A | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 |
| | B | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 |
| | C | 10 | 920 | 17 | 8 | 10 |

Les congés

En autres congés en 2021 :

- Pas de congé maternité
- Pas de congé de paternité ou d'accueil de l'enfant (fonctionnaire et contractuel)
- Pas de congé de présence parentale (fonctionnaire et contractuel)
- Pas de congé de solidarité familiale

Pas d'entretien avant ou après congé de plus de 6 mois

L'action sociale

Le CNAS (cotisation et prestations) : Pour 2021, l'adhésion a été fixée à **72 080 €** pour 352 agents (soit 204,77 €/agent). Nombre de prestations CNAS demandées en 2021 : 406 au bénéfice de 250 agents. La consommation annuelle des prestations en 2021 a été de **46 946 €** (taux de retour de 65 %).

Les prestations sociales servies par le SIS 2B

- Les titres restaurants

Ils ont une valeur unitaire de 8,81 € pour les agents du SIS (SPP et PATS). Ils sont financés par 60% par l'établissement.

En 2021, le SIS a financé 47 965 titres restaurant pour ses agents à hauteur de **253 543 €**.

- L'allocation aux agents parents d'enfants handicapés

Pour faire face aux difficultés liées au handicap d'un enfant, le SIS2B octroie une allocation aux agents parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans, par parallélisme avec la prestation versée aux agents de l'Etat (circulaire ministérielle n°1931 du 15 juin 1998 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune).

Pour 2021, cette allocation s'élève à 167,54 €/mois pour les enfants de moins de 20 ans et de 124,44 € pour les jeunes adultes de 20 à 27 ans. Le coût pour le SIS2B en 2021 : **6 869,14 €**,

- L'accompagnement personnalisé des agents :

Lorsqu'un personnel ou sa famille rencontre des difficultés liées à la maladie, à un accident, un décès ou en cas de coup dur, un accompagnement personnalisé est assuré par le service QVT et DS, souvent en étroite collaboration avec le réseau associatif.

En 2021, 12 personnes ont bénéficié de cet accompagnement

L'action sociale

| Type de prestation | | Nombre de bénéficiaires | | | | | |
|---|--|-------------------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
| | | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Restauration | Subventions | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Titres restaurants | 36 | 8 | 38 | 3 | 225 | 21 |
| Logement | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Famille | Places réservées en crèches | 1 | 0 | 1 | 0 | 8 | 1 |
| | Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Allocation garde de jeunes enfants | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Autres aides à la garde d'enfant | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Subventions pour séjours d'enfants (en colonie de vacances, en centres de loisirs, sans hébergement, séjours linguistiques...) | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 |
| | Allocation aux parents d'enfants handicapés ou de jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| | Séjours en centres de vacances spécialisés | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Vacances et loisirs | Chèque-vacances | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 | 2 |
| | Chèque lire | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 2 |
| | Chèque culture | 0 | 1 | 0 | 0 | 10 | 3 |
| Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles) | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

La protection sociale complémentaire

| <i>Montants annuels</i> | Santé | Prévoyance |
|--|-----------------|-----------------|
| Montant global des participations | 75 137 € | 75 137 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 249 € | 251 € |

| Nombre de bénéficiaires | Santé | Prévoyance |
|---|---------------|---------------|
| Catégorie A | 41 | 41 |
| Catégorie B | 38 | 35 |
| Catégorie C | 221 | 223 |
| Agents sur emploi non permanent | 2 | 0 |
| Nombre total de bénéficiaires | 302 | 299 |
| Montant des participations (en €) | | |
| Catégorie A | 9 700 | 9 888 |
| Catégorie B | 9 005 | 9 005 |
| Catégorie C | 56 078 | 56 244 |
| Agents sur emploi non permanent | 354 | 0 |
| Montant total des participations* (en €) | 75 137 | 75 137 |

- ➔ Le SIS2B participe au financement de la protection sociale complémentaire (santé et prévoyance) de ses agents via le dispositif de labellisation.
- ➔ 309 agents soit 92% des effectifs permanents ont perçu la participation financière du SIS2B.
- ➔ 2 revalorisations de la PCS en 2021



Le dialogue social

Nombre de représentants du personnel par type d'instance

| Instances | Nombre de représentants du personnel titulaires | Nombre de représentants du personnel suppléants |
|--|---|---|
| Comité technique | 5 | 5 |
| Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail | 5 | 5 |
| Commission administrative paritaire | 12 | 12 |
| Commission consultative paritaire | 0 | 0 |

Les réunions statutaires

| | Nombre de réunions dans l'année 2021 |
|---|--------------------------------------|
| du comité technique * | 4 |
| des commissions administratives paritaires | 0 |
| des commissions consultatives paritaires | 0 |
| Nombre de réunions du CHSCT dans l'année 2021 | 5 |

Le dialogue social

Les droits syndicaux

| | Nombre de jours dans l'année 2021 |
|---|-----------------------------------|
| Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985 | 0 |
| Journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985 | 0 |
| Journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985 | 0 |
| Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires | 0 |
| Nombre d'heures dans l'année 2021 | |
| Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985 | 513 |
| Heures de décharges d'activité de service : | |
| - auxquelles ont droit les organisations syndicales | 130 |
| - effectivement utilisées | 0 |
| Nombre de protocoles dans l'année 2021 | |
| Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire) | 0 |

La discipline

- ➔ Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée au cours de l'année 2021
- ➔ Une saisine du conseil de discipline pour un agent de catégorie C (sanction de 3^{ème} groupe)

Le handicap

➔ **33 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent soit un taux d'emploi de 9,83 %**

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

100 % sont fonctionnaires

76 % sont en catégorie C

7 410 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi