

REPUBLIQUE FRANCAISE

Département des Alpes de Haute-Provence

Service départemental d'incendie et de secours

DÉLIBÉRATION N° 2025-23(GFCP)

Date de convocation : 26 septembre 2025

Nombre d'élus en exercice : 22

Présents : 13

Absents : 9

Votants : 14 (13 + 1 pouvoir)

Réception en Préfecture le :

Délibération certifiée exécutoire le :

EXTRAIT DU REGISTRE

**DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS
DES ALPES DE HAUTE-PROVENCE**

L'an deux mille vingt-cinq et le 14 octobre, le Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours s'est réuni au Conseil départemental des Alpes de Haute-Provence, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude CASTEL.

Étaient présents : Claude BONDIL, Stéphanie COLOMBERO, Alain DELSAUX, Lila DESJARDINS (en visioconférence), Marcel GOSSA, Maurice JAYET, Bernard LIPERINI, Marion MAGNAN, Patricia PAUL, Jean-Yves ROUX (en visioconférence et ayant reçu pouvoir de madame Patricia GRANET-BRUNELLO, excusée), Laurie SARDELLA, Daniel SPAGNOU.

Objet : Présentation du Rapport social unique portant sur l'année 2024.

Le président expose :

Créé par l'article 5 de la loi Transformation de la fonction publique, le rapport social unique (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
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Le rapport sur l'état de la collectivité (REC) depuis le 1er janvier 2021.

Les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir ce rapport, au titre de l'année écoulée. Il compile les données relatives aux politiques de ressources humaines autour notamment des thématiques suivantes : emploi, recrutement, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline.

Ces données sont reprises dans la synthèse annexée au présent rapport.

Celle-ci a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion. Il convient de préciser que le RSU ne prend pas en compte les données relevant du volontariat.

Le RSU 2024 a été soumis pour débat aux membres du CST lors de la réunion du 26 septembre 2025. Il fera l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autres) par l'établissement, dans un délai de 60 jours à compter de sa présentation en CST.

Il est demandé aux membres du conseil d'administration de prendre acte de la présentation du rapport social unique du SDIS 04 portant sur l'année 2024.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration ont adopté ce rapport à l'unanimité, les jours, mois, an que ci-dessus.

Le président du conseil d'administration


Jean-Claude CASTEL

Accusé de réception en préfecture
004-280400169-20251014-2025-23-GCPH-DE
Date de télétransmission : 21/10/2025
Date de réception préfecture : 21/10/2025



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



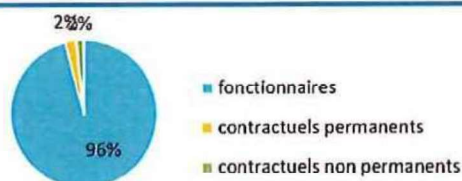
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 04

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

Effectifs

➤ 125 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 120 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



➤ Aucun contractuel permanent en CDI

➤ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➤ Précisions emplois non permanents

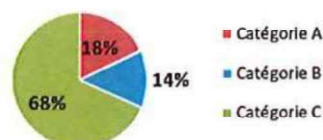
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

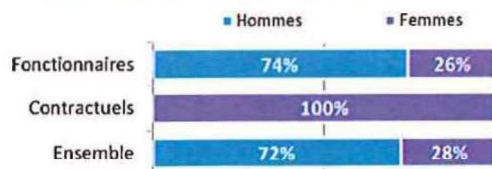
➤ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	33%	22%
Technique	12%	33%	12%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	67%	33%	66%
Animation			
Total	100%	100%	100%

➤ Répartition des agents par catégorie



➤ Répartition par genre et par statut



➤ Les principaux cadres d'emplois

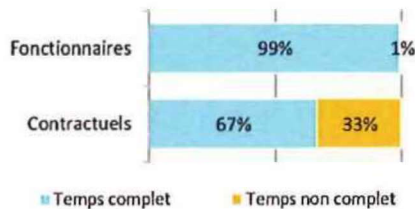
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	30%
Adjoints administratifs	16%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	12%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	10%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	10%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2024

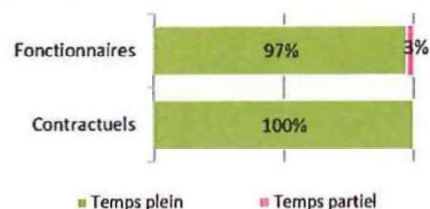
Accusé de réception en préfecture
004-280400169-20251014-2025-23-GCPH-DE
Date de télétransmission : 21/10/2025
Date de réception préfecture : 21/10/2025

— 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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Incendie	1%	100%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

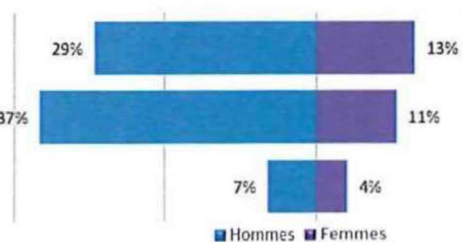
— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,33
Contractuels permanents	40,83
Ensemble des permanents	46,20
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	25,00

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

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 120,67 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

> 118,46 fonctionnaires
> 1,84 contractuel permanent
> 0,37 contractuel non permanent

219 619 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	21,44 ETPR
Catégorie B	17,22 ETPR
Catégorie C	81,61 ETPR

— Positions particulières

> 8 agents en disponibilité

> Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

➤ En 2024, 5 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 ¹	Effectif physique au 31/12/2024
123 agents	123 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-0,8%
Contractuels	↗	50,0%
Ensemble	→	0,0%

➤ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	40%
Détachement	20%
Mutation	20%
Fin de contrats remplaçants	20%

➤ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de concours, sélection professionnelle	40%
Réintégration et retour	40%
Recrutement direct	20%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

➤ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➤ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➤ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

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

➤ 69 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➤ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} 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 2024)

Probité, Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	33%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	33%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 43,71 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	16 833 117 €	Charges de personnel*	7 357 244 €	➔	Solt 43,71 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 379 479 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	1 825 411 €	8 316 €
IFSE :	185 716 €	
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 456 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	42 977 €	
Supplément familial de traitement :	46 049 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 106 €		38 936 €	s	27 028 €	s
Technique	43 366 €		s		29 030 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie	86 103 €	s	53 944 €		39 951 €	
Animation						
Toutes filières	77 437 €	s	49 331 €	s	35 452 €	s

*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 33,93 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	34,07%
Contractuels sur emplois permanents	22,94%
Ensemble	33,93%

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 83 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- 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	10 376 €			1 148 €								
Catégorie B	5 288 €			680 €			s					
Catégorie C	2 776 €			622 €			s					

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

- En moyenne, 10,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

- > En moyenne, 0,3 jour d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,82%	0,09%	0,80%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,93%	0,09%	2,86%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et outre)	3,67%	0,09%	3,59%	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)
- 15,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

- 9 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 7,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 9 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

- **FORMATION**
6 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

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, 1 en catégorie B, 0 en catégorie C
- ⇒ 1 245 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- **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 : 10 000 €

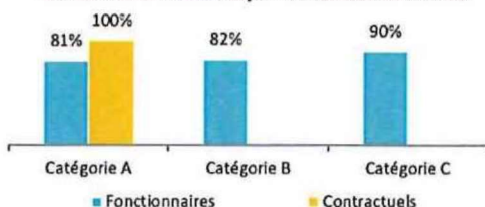
- **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

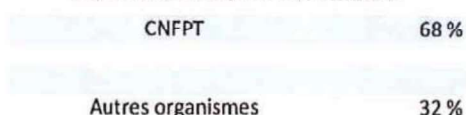
- ➔ En 2024, 86,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



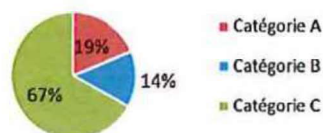
- ➔ 123 164 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation



- ➔ 469 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

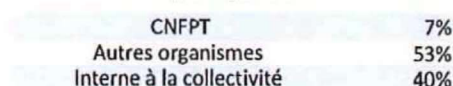
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	19 245 €	13 890 €
Montant moyen par bénéficiaire	214 €	149 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2024 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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

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.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : 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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 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 : juillet 2025

Version 1