

Chambre régionale des comptes de Languedoc-Roussillon

Rapport d'observations définitives en date du 14 décembre 2009

**Service départemental d'incendie et de secours de l'Hérault –
SDIS de l'HERAULT**

Exercices 2002 et suivants

**Délibérations de la chambre : 30 juin 2009 (observations provisoires)
4 novembre 2009 (observations définitives)**

Réponses aux observations provisoires : ordonnateur le 9 septembre 2009

Réponses aux observations définitives : ordonnateur : néant.

Document devenu communicable le 18 janvier 2010

Rapport d'observations définitives n° 096/1292 du 14 décembre 2009

SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DE L'HERAULT

Exercices 2002 et suivants

TABLE DES MATIERES

1- LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DU SDIS 34	2
1-1 Organisation de la fonction	2
1-1.1 Direction générale	2
1-1.2 Direction des ressources humaines	2
1-2 Les ressources humaines : évolution des effectifs	3
1-3 Evolution et fiabilité des tableaux d'effectif	3
1-3.1 La liaison effectifs budgétaires votés / ouverture des crédits de rémunérations	3
1-3.2 Fiabilité des tableaux d'effectifs budgétaires et enchaînement logique des documents-clef	4
1-4 Des outils de gestion à mettre en place, une organisation à réétudier	6
1-4.1 Outils de gestion des ressources humaines	6
1-4.2 La fonction paye	7
1-4.3 Les instances paritaires	7
1-5 Des critères de gestion absents ou mal définis	8
1-5.1 Le recrutement	8
1-5.2 La notation.....	8
1-5.3 Les mutations et l'avancement.....	9
1-5.4 La gestion des sapeurs-pompiers à double statut	10
1-5.5 La nécessité de mesures de redressement	11
2- LE REGIME INDEMNITAIRE	12
2-1 Statut particulier et régime indemnitaire des SPP	12
2-2 La politique indemnitaire du SDIS 34	13
2-2.1 Le régime indemnitaire accordé aux SPP du SDIS 34 en 1999	13
2-2.2 Des principes directeurs contestables	14
2-2.3 Un régime indemnitaire faillible dans sa mise en œuvre	15
2-3 L'héritage de la départementalisation	17
2-3.1 La prime de vacances du régime départemental.....	17
2-3.2 Le maintien de différentes situations indemnitaires pré-départementalisation	18
2-4 Une généralisation de l'IAT mal négociée en 2008	19
2-4.1 Un coût très lourd sans aucune contrepartie pour l'exécution du service	19
2-4.2 L'occasion manquée d'une harmonisation indemnitaire des SPP.....	20
2-4.3 La rupture des équilibres indemnitaires concernant les personnels administratifs et techniques	21
2-5 La situation en 2009	22
2-5.1 La nécessité d'une réforme d'ensemble	22
2-5.2 L'harmonisation indemnitaire	22
2-5.3 Les réformes et régularisations à mettre en œuvre	23

RAPPORT

Aux termes de l'article L. 211-8 du code des juridictions financières « l'examen de la gestion porte sur la régularité des actes de gestion, sur l'économie des moyens mis en œuvre et sur l'évaluation des résultats atteints par rapport aux objectifs de l'assemblée délibérante ou de l'organe délibérant. L'opportunité de ces objectifs ne peut faire l'objet d'observations ».

La chambre régionale des comptes a examiné la gestion du service départemental d'incendie et de secours de l'Hérault sur les exercices 2002 et suivants. Le rapport ci-après constitue le premier cahier dudit contrôle et est consacré aux thèmes de la gestion des ressources humaines et du régime indemnitaire.

1- LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DU SDIS 34

1-1 Organisation de la fonction

1-1.1 Direction générale

La présidence du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (CASDIS) est assurée, depuis le 14 novembre 1997, par M. Michel GAUDY, vice-président du conseil général de l'Hérault. Il est l'ordonnateur du SDIS 34.

La direction du CASDIS a été assurée, jusqu'au 5 octobre 2009, par le colonel Charles CASSAR, en poste depuis le 1^{er} mars 1994. Il exerçait auparavant les mêmes fonctions au SDIS de l'Aude.

Son successeur à ce poste est le colonel Christophe RISDORFER.

Depuis l'arrêté du 27 juin 2008, le directeur dispose, dans le domaine de la gestion des ressources humaines, d'une délégation de signature du président du CASDIS en ce qui concerne la notation, les avis et les arrêtés de recrutement des sapeurs pompiers volontaires (SPV).

1-1.2 Direction des ressources humaines

La direction des ressources humaines est placée organiquement sous la responsabilité du RAF (responsable administratif et financier), lequel fait partie des adjoints directs du directeur du SDIS. Il est, en effet, placé au niveau des chefs de groupements territoriaux (il y en a deux dans l'Hérault : Est et Ouest) et du chef du groupement opérationnel.

La chambre relève que le poste de responsable des affaires administratives et financières du SDIS 34 est vacant depuis environ 6 mois, ce qui constitue une durée excessive pour un poste aussi important.

La réponse apportée par le SDIS tenant à la longueur des procédures de recrutement d'un officier supérieur n'apparaît pas devoir être retenue : une gestion prévisionnelle avisée aurait été à même de limiter la vacance d'un poste aussi stratégique. La chambre rappelle que les intérim et suppléances entrent dans un cadre juridique strict et qu'elle ne saurait considérer un « intérim de fait » comme satisfaisant.

Par ailleurs le SDIS 34 précise qu'à la prise de fonctions du nouveau RAF, au 1^{er} octobre 2009, « le directeur pourra disposer d'un véritable adjoint administratif et financier mettant en œuvre les réformes, régularisations et aménagements qui auront été décidés ».

La chambre prend acte de l'engagement pris quant à la mise en œuvre des réformes nécessaires. Toutefois, elle rappelle que sa recommandation visait à présenter un meilleur équilibre

Chambre régionale des comptes de Languedoc-Roussillon
Rapport d'observations définitives (1^{er} cahier) : SDIS de l'Hérault (34)

au sein de l'établissement, où le RAF serait non seulement l'adjoint du directeur, mais également le délégué du président du CASDIS et disposerait pour ce faire de toutes les délégations utiles, ainsi que l'autorise la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile.

Le directeur des ressources humaines est un fonctionnaire de catégorie A. La direction compte 13 agents, répartis dans les 6 services qu'elle compte.

1-2 Les ressources humaines : évolution des effectifs

L'évolution des effectifs a été récemment retracée par l'inspection de la direction de la défense et de sécurité civile (DDSC), dont on reprendra ci-après les données chiffrées :

Effectifs réels du SDIS (2008)

Sapeurs pompiers professionnels (SPP)			Sapeurs pompiers volontaires (SPV)			Service de santé et de secours médical (SSSM)				PATS
Officiers	Sous officiers	Caporaux Sapeurs	Officiers	Sous officiers	Caporaux Sapeurs	Médecins	Pharmaciens	Vétérinaires.	Infirmiers	
127	294	240	118	431	1492	174	5	1	35	205

Evolution des effectifs entre 2003 (1ère ligne) et 2008 (2ème ligne)

Sapeurs pompiers professionnels (SPP)			Sapeurs pompiers volontaires (SPV)			Service de santé et de secours médical (SSSM)				PATS
Officiers	Sous officiers	Caporaux Sapeurs	Officiers	Sous officiers	Caporaux Sapeurs	Médecins	Pharmaciens	Vétérinaires.	Infirmiers	
114	227	271	68	176	1542	131	6	1	25	168
127	294	240	118	431	1942	174	5	1	35	205
+ 13	+ 67	- 31	+ 50	+ 255	+ 400	+ 43	- 1	0	+ 10	+ 37

L'inspection déjà citée note, dans son rapport de décembre 2008, la progression globale des effectifs et souligne les disparités fortes selon les catégories : + 8% de SPP, + 38 % de SPV, + 32% de SP membres du SSSM et + 22 % de PATS (personnels administratifs et techniques).

Au-delà de ces chiffres, qui dépeignent une croissance très significative des effectifs en 5 ans, le manque de lisibilité sur le nombre de postes réellement disponibles est relevé.

Cette interrogation soulève une question cruciale concernant la gestion des emplois budgétaires via les tableaux d'effectifs, à savoir la corrélation entre les emplois budgétaires figurant au tableau des effectifs et les effectifs réels.

1-3 Evolution et fiabilité des tableaux d'effectif

1-3.1 La liaison effectifs budgétaires votés / ouverture des crédits de rémunérations

Les tableaux d'effectifs budgétaires sont dûment validés par l'assemblée délibérante et figurent en annexe du compte administratif. Ils ne constituent pas pour autant la base de calcul des prévisions de crédits à ouvrir au budget primitif.

La méthode utilisée est empirique puisqu'elle consiste, pour chaque article budgétaire du chapitre 012 « charges de personnel », à affecter aux dépenses réellement supportées lors de l'exercice précédent un coefficient multiplicateur représentatif du glissement vieillesse-technicité évalué et incorporer le coût des évolutions envisagées des effectifs pour l'exercice à venir (recrutements, départs).

Afin de contrôler l'efficacité de cette méthode en termes de construction budgétaire, les données principales du chapitre 02 « charges de personnel » au niveau des prévisions brutes du

Chambre régionale des comptes de Languedoc-Roussillon
Rapport d'observations définitives (1^{er} cahier) : SDIS de l'Hérault (34)

budget primitif ont été comparées aux dépenses effectives de la même année, constatées au compte administratif.

2004			
	BP	CA	Tx réalisation
012 charges de personnel et frais assimilés	37 330 120	37 599 661	100,72%
dont 64111 Rémunération ppale	18 892 300	14 720 331	77,92%
dont 64113 NBI	0	60 400	-
dont 64118 Autres indemnités	non inscrit	6 795 862	-
dont 64141 vacances versées SPV	6 895 620	7 582 106	109,96%

2005			
	BP	CA	Tx réalisation
012 charges de personnel et frais assimilés	39 725 820	39 686 386	99,90%
dont 64111 Rémunération ppale	15 976 850	15 179 456	95,01%
dont 64113 NBI	70 000	77 544	110,78%
dont 64118 Autres indemnités	7 350 000	7 026 795	95,60%
dont 64141 vacances versées SPV	6 436 620	8 281 962	128,67%

2006			
	BP	CA	Tx réalisation
012 charges de personnel et frais assimilés	42 928 070	43 730 017	101,87%
dont 64111 Rémunération ppale	16 803 000	15 876 000	94,48%
dont 64113 NBI	96 000	85 642	89,21%
dont 64118 Autres indemnités	8 350 000	7 455 997	89,29%
dont 64141 vacances versées SPV	7 400 000	8 654 982	116,96%

2007			
	BP	CA	Tx réalisation
012 charges de personnel et frais assimilés	46 816 200	45 614 349	97,43%
dont 64111 Rémunération ppale	17 893 000	17 069 377	95,40%
dont 64113 NBI	95 000	95 322	100,34%
dont 64118 Autres indemnités	8 282 800	8 210 756	99,13%
dont 64141 vacances versées SPV	8 500 000	8 715 886	102,54%

Les taux de réalisation, en 2004, pour l'article « rémunération principale », et les exercices 2005 et 2006, pour les volontaires, affichent des différences supérieures à 10%. Cependant, la chambre relève que, même déconnectées des éléments statutaires et indemnitaires, les prévisions financières inscrites aux budgets primitifs sont en règle générale proches des dépenses réelles constatées en fin d'exercice.

1-3.2 Fiabilité des tableaux d'effectifs budgétaires et enchaînement logique des documents-clef

Sur les années 2004 et 2007, l'écart se creuse entre les effectifs budgétaires votés par le CASDIS et les effectifs réels en service :

- au 31 décembre 2004, les effectifs réels couvraient 83,46% des emplois votés (annexe 1) ;
- au 31 décembre 2007, ils n'en représentaient plus que 78,36% (annexe 2).

En d'autres termes, près du quart des 1086 postes budgétaires ouverts par vote du CASDIS n'étaient pas pourvus.

Chambre régionale des comptes de Languedoc-Roussillon
Rapport d'observations définitives (1^{er} cahier) : SDIS de l'Hérault (34)

Cette évolution est principalement due à une déconnexion progressive entre effectifs budgétaires et réels pour ce qui concerne les SPP (tableau d'effectif couvert à 82,92% fin 2004 et 75,67% fin 2007) et tout particulièrement au grade de sapeur (tableau d'effectif couvert à 73,45% fin 2004 et 40,31% fin 2007)¹.

La chambre rappelle que les tableaux d'effectifs budgétaires représentent l'autorisation budgétaire maximum consentie au niveau des emplois par l'assemblée délibérante, ils ont vocation à donner une image fidèle des besoins en personnel de l'établissement.

Un tableau des effectifs doit être construit à partir de l'analyse des effectifs réels constatés par le passé, modifiés par les prévisions en termes de recrutements, de promotions et de départs pour l'année à venir.

Les tableaux d'effectifs budgétaires du SDIS 34 s'éloignent progressivement de ces principes et mériteraient une révision.

Le SDIS 34 justifie les écarts comme permettant de « nommer les agents promus sans attendre la modification du tableau des effectifs par le Conseil d'Administration », une telle modification ne pouvant avoir lieu que deux fois par an. Il signale également la nécessité de conserver des postes en cas d'évolution statutaire du personnel (changement de cadre d'emploi) et en prévision de l'actualisation du SDACR.

Ces explications ne suffisent à justifier ni les écarts constatés entre effectifs budgétaires et réels, trop importants pour être raisonnablement admis au nom d'une nécessaire souplesse de gestion, ni la tendance à la dégradation de cet indicateur entre 2004 et 2007. La chambre constate au demeurant que nul engagement à corriger cette pratique ne figure dans la réponse du SDIS.

Ce manque de fiabilité pourrait trouver en partie son origine dans les lacunes manifestes relevées en matière d'élaboration des documents-clef du SDIS.

Il devrait en effet exister un lien logique entre l'analyse des risques à couvrir par le SDIS, les objectifs retenus pour leur couverture, la définition et la localisation des moyens nécessaires pour ce faire. Cette démarche méthodologique est l'essence même de la cohérence voulue entre les documents d'analyse et de prospective dont la réalisation est imposée aux SDIS par la loi : Schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR), Règlements opérationnel et intérieur (R.O. et R.I.), déterminant au final l'implantation des centres de secours et leurs moyens en équipements et en personnel.

Un tel lien est impossible à établir pour ce qui concerne le SDIS 34. Les disparités existantes entre les centres ne sont donc justifiées par aucun critère opérationnel crédible.

Le SDIS affirme disposer des tableaux d'effectifs précis pour chacune de ces unités en concordance avec les votes du conseil d'administration, sans toutefois qu'aucun document faisant foi n'ait été produit à la chambre.

Les documents fondamentaux évoqués n'ont manifestement pas plus fait l'objet d'un suivi attentif que de mises à jour, et les dernières inspections de la direction de la défense et de la sécurité civile du ministère de l'intérieur (2003, 2008) n'ont cessé d'appeler, selon les cas, à leur révision, leur validation par arrêté ou leur refonte, sans qu'en pratique rien de décisif n'aboutisse.

La départementalisation n'a conduit, dans l'Hérault, qu'à l'adjonction pure et simple de centres communaux aux règles de fonctionnement et de gestion aussi disparates qu'on pouvait l'attendre après plusieurs décennies d'existence autonome.

¹ Voir annexes 1 et 2

Le SDIS 34 souligne l'efficacité opérationnelle reconnue des centres de secours communaux et le « *risque d'un nivellement par le haut* » coûteux qu'aurait représenté une révision des effectifs au moment de la départementalisation. Il rappelle également les « *nombreux correctifs apportés (depuis 2000) afin que la couverture opérationnelle soit aussi efficace dans les villes qu'en milieu rural, et afin d'en renforcer l'efficacité* ».

La chambre entend rappeler que l'objectif essentiel de la départementalisation était justement, à une échelle dépassant le cadre communal, de réviser les risques et les moyens destinés à y faire face afin d'optimiser la couverture opérationnelle et d'éviter les redondances éventuelles. Ce but devait être atteint au moyen des SDACR et des documents connexes.

Dès lors, tout redéploiement de moyens, tant humains que matériels, était envisageable sans nécessairement entraîner une augmentation des effectifs, sauf émergence de risques nouveaux ou détection de faiblesses dans la couverture opérationnelle.

A cet égard, la chambre note que les correctifs signalés par le SDIS ne prévoient pas de tels redéploiements, mais uniquement des accroissements de moyens. L'amélioration de la réponse « *aux contraintes opérationnelles* » alléguée par le SDIS n'est malheureusement appuyée ni par un SDACR, ni par un R.O. à jour.

La réalisation du SDACR, lequel a fait l'objet d'un arrêté préfectoral en date du 3 janvier 2001, soit plus de 3 ans et demi après la date limite posée par la loi², n'a pas été l'occasion d'une réelle remise en question des moyens hérités de l'ancien système des corps communaux.

Une réflexion d'ensemble ne semble pas avoir été conduite par la suite pour actualiser ce document et, si nécessaire, redéployer des moyens là où le besoin s'en serait fait sentir.

Dans sa réponse le SDIS 34 confirme que l'actualisation du SDACR est « *à l'état de projet* », tout en précisant que « *ce n'est que le renouvellement des organes consultatifs et décisionnels en 2008, puis les mouvements sociaux qui ont suivi, qui ont empêché la finalisation du document (qui a) d'ailleurs été soumis et reçu un avis favorable du CTP en novembre 2008* ».

La chambre souligne que cette réponse ne vise que la seule année 2008, alors que le SDIS 34 a eu au moins 3 ans pour mener cette réflexion à son terme. En effet, on considère généralement que les SDACR ont une « *durée de vie utile* » de 4 à 5 ans et le dernier SDACR 34 dûment arrêté par le préfet date de janvier 2001.

Quant au R.O. actuellement en vigueur, il a été arrêté en date du 20 juin 1995, soit avant la départementalisation. L'absence de révision ou de mise à jour depuis ne peut être considérée que comme une grave négligence.

La chambre considère qu'il s'agit là de sérieuses lacunes au regard des objectifs d'harmonisation et de mise en cohérence poursuivis par le législateur au travers de la départementalisation. De plus, en l'état, les documents d'analyse et de référence évoqués supra (SDACR, R.O., R.I., T.E.) ne remplissent pas leur rôle en matière budgétaire, à savoir la justification du niveau des crédits nécessaires à la réalisation des missions dévolues au SDIS et, partant, de la contribution financière des collectivités locales.

1-4 Des outils de gestion à mettre en place, une organisation à réétudier

1-4.1 Outils de gestion des ressources humaines

Il n'existe aucune gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein du SDIS. Or seule une aide à la décision de cette nature peut permettre une évaluation précise

² Loi n°96369 du 03 mai 1996 et son décret d'application du 27 décembre 1997

de l'impact du glissement vieillesse-technicité, une évaluation fine des emplois à pourvoir et des besoins en compétences à satisfaire.

Cependant, un tel outil ne saurait être mis en place qu'à la condition préalable qu'un catalogue de fiches de postes précises soit établi, ce qui n'est pas le cas au SDIS 34.

1-4.2 La fonction paye

Cette fonction est actuellement répartie entre la direction des ressources humaines (DRH), pour ce qui concerne l'enregistrement des données individuelles (état-civil, statut, formations suivies et qualifications obtenues, etc) et le service finances, qui calcule la rémunération. Ce partage des tâches est assumé par le SDIS 34, comme un «*choix d'organisation (...) mûrement réfléchi*», fondé sur l'assimilation de la paye aux autres dépenses et le contrôle financier de la part la plus importante du budget de l'établissement.

Les deux entités utilisent le même logiciel et un état récapitulatif des changements de situations individuelles est transmis chaque mois par la DRH au service finances.

Néanmoins, tout changement de situation individuelle intervenant entre deux états récapitulatifs continue de s'effectuer manuellement et dépend toujours de la communication et la bonne entente entre les deux services, tout retard pouvant entraîner des trop ou des moins-perçus à régulariser.

Cette organisation mériterait d'être réétudiée dans le but d'unifier la fonction paye.

D'autre part, l'accès de la DRH aux données financières relatives à la rémunération dépend de sa coopération avec le chef du service finances, alors qu'il devrait pouvoir accéder directement à ces informations, absolument nécessaires pour prétendre effectuer un suivi de la consommation des crédits.

La chambre prend acte de l'engagement pris par le SDIS 34 de veiller à l'avenir à ce que la DRH dispose d'« *un accès direct aux données financières détenues actuellement par le service des finances* ».

En fait, la masse salariale est suivie en consommation comme n'importe quel poste de dépenses. Elle n'est pas pilotée sur la base d'une analyse préalable des besoins en personnel et en compétences, couplée aux prévisions de départs et de promotions.

Or, en l'absence de procédures internes clairement définies, il n'est même pas assuré que la DRH assure un rôle prépondérant dans la définition des recrutements à venir, ce qui ne peut que rendre au mieux malaisée l'ouverture réglementaire des vacances de postes.

Ce constat pose la question de l'existence, au sein du SDIS 34, d'une réelle politique de recrutement assise sur une évaluation fiable des besoins des services et unités.

1-4.3 Les instances paritaires

L'article 27 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié, relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, précise que chaque commission «*tient au moins deux séances dans l'année*». Cet article est pleinement applicable aux commissions administratives paritaires (CAP) spécifiques aux sapeurs-pompiers professionnels régies par le chapitre V du même décret.

Ces obligations de périodicité minimale n'ont pas été respectées au sein du SDIS 34 en 2008 : alors que la pratique générale est que chaque CAP étudie les dossiers du semestre qui suit sa réunion, l'ensemble de l'année 2008 a été, au SDIS, traité en CAP en janvier 2009.

Le SDIS 34 explique cette situation par le fait que le renouvellement des instances paritaires n'a pu se faire que fin 2008, en raison du renouvellement du CASDIS suite aux élections municipales et cantonales de 2008, et de l'organisation des élections des représentants du personnel à la fin de la même année.

Ces arguments ne justifient pas l'absence de toute CAP en 2008 : les élections ont eu lieu en mars 2008 ; rien n'interdisait donc la tenue, à tout le moins, d'une CAP en tout début d'année.

Par ailleurs, l'accord des représentants du personnel dont le SDIS fait état pour justifier le report d'une CAP 2008 en 2009 ne saurait servir de fondement au non respect d'une obligation légale.

Ce dysfonctionnement est d'autant plus grave que l'avis de la CAP et / ou du comité technique paritaire (CTP) est obligatoire avant tout traitement de questions d'ordre individuel résultant de l'application des dispositions statutaires et relatives notamment à l'avancement, aux mutations, à la notation, aux mises à disposition et aux détachements ou bien encore à la discipline.

Ne pas satisfaire à la périodicité prévue par décret équivaut soit à prendre des décisions administratives sans le ou les avis exigé(s), soit à imposer des retards injustifiables en matière statutaire (promotions, notamment).

Le SDIS 34 précise à cet égard que le retard pris en 2008 « n'a pénalisé aucun agent puisque les avancements (...) ont été effectués à la date la plus favorable à la condition que les postes nécessaires figurent au tableau d'effectifs à la même date ».

La chambre réitère sa préoccupation quant à la l'insécurité juridique de telles décisions prises en l'absence de CAP et donc sans les avis qui doivent obligatoirement lui être demandés en la matière.

Afin d'éviter tout risque juridique, le SDIS 34 devra à l'avenir se conformer strictement à la réglementation et accorder aux instances paritaires la place qui leur est due.

1-5 Des critères de gestion absents ou mal définis

Chacun des points de contrôle examinés par la chambre pour évaluer la fiabilité des procédures mises en place par le SDIS 34 est sujet à des observations critiques.

1-5.1 Le recrutement

En l'absence de fiches de postes, la chambre ne peut que s'interroger sur la valeur réelle du second critère de recrutement prévu à l'article 31.1 du règlement intérieur (R.I.) du SDIS, à savoir la présélection des candidats « au regard des critères de chaque poste vacant ».

Cela est d'autant plus préoccupant qu'il n'est pas fait mention au R.I. d'une quelconque commission de recrutement qui serait appelée à formuler un avis sur les candidatures.

De la même façon, aucune procédure formalisée n'a pu être présentée qui garantirait l'existence d'un véritable plan de recrutement, impliquant la direction, les commandements opérationnels ou territoriaux, la direction des ressources humaines et les instances paritaires.

1-5.2 La notation

Critère clé de toute décision relative à la promotion d'un agent public, la notation accuse des retards allant jusqu'à trois ans. Le rattrapage de ces retards, qui est en cours, doit être achevé dans les plus brefs délais, avec les moyens nécessaires. La mise en œuvre effective des entretiens d'évaluation, partie intégrante du processus de notation, doit également être assurée.

La chambre rappelle que la notation, annuelle, est un droit pour l'agent et une obligation pour l'autorité administrative.

De la constitution du dossier administratif de l'agent (article 18 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée) aux conditions de notation des fonctionnaires territoriaux (décret n° 86-473 du 14 mars 1986 modifié, notamment son article 5), sa mise en œuvre effective et efficace constitue un impératif pour toute collectivité ou établissement.

La DRH a souligné les difficultés que soulève, pour un établissement aussi éclaté sur le territoire départemental que l'est le SDIS, la gestion des délais.

L'existence d'un intranet fonctionnel, ce que n'est pas le site internet du SDIS, manifestement laissé en déshérence depuis plusieurs années, pourrait peut-être à cet égard ouvrir d'intéressantes perspectives en matière de dématérialisation des procédures de notation ou, à tout le moins, de transmission accélérée.

Le SDIS 34 justifie les retards en matière de notation à partir de 2006 par une « *succession d'indisponibilités des agents en charge de ce dossier* ».

La chambre rappelle que, pour perturbants qu'ils soient, ces événements n'auraient jamais dû bloquer une fonction aussi essentielle durant toute une année. Il relève de la responsabilité de la direction de mettre en place les moyens nécessaires à la continuité du service.

La chambre prend acte de l'annonce faite d'une régularisation depuis début 2009.

En revanche, la chambre ne saurait agréer la position du SDIS 34 quand il affirme que « *depuis 2006, aucun agent n'a été pénalisé et les notations ont été assurées en particulier pour celles et ceux qui en avaient réellement besoin (dossiers de concours, promotions ou demandes de mobilité interne ou externe)* » : la loi ne fait, au nom du principe d'égalité, aucune hiérarchie entre les notations ; il n'y a donc ni notations plus utiles que d'autres, ni agents qui ont plus « *réellement besoin* » d'être notés que d'autres.

Enfin, l'article 31.3 du règlement intérieur, qui traite de la notation pour les SPP, ne prévoit aucune modalité de pondération au niveau départemental, ce qui permettrait pourtant l'harmonisation nécessaire à un établissement départemental né de l'addition de plusieurs dizaines de centres communaux, dont les chefs sont premiers notateurs.

1-5.3 Les mutations et l'avancement

De façon générale, les critères devant guider les décisions de mutation ou de promotion sont absents du règlement intérieur ou présentés de façon extrêmement générique et vague, ce qui nuit à la lisibilité et à la transparence des procédures mise en œuvre.

Par exemple, la mutation entre unités du SDIS repose sur les critères suivants (article 31.6 du R.I.) :

- critères professionnels : désir de mobilité de l'agent, grade, compétence, spécialités, ancienneté, notation ;
- critères sociaux : situation familiale particulière, rapprochement familial, aménagement de poste proposé par le médecin-chef.

La chambre observe que cet ensemble de critères n'est ni quantifié, ni hiérarchisé et que l'avis de la CAP compétente n'est recherché qu'en cas de changement de résidence administrative.

En ce qui concerne l'avancement, les articles 31.4 (SPP) et 51.4 (personnels administratifs et techniques -PATS) du règlement intérieur prévoient que « *Tout agent peut sous réserve des dispositions réglementaires et dans la limite des places disponibles, prétendre à un*

avancement de grade selon les critères établis par le Président du Conseil d'Administration après avis de la commission administrative paritaire compétente ».

Le SDIS 34 confirme que ces critères n'ont fait l'objet d'aucun document formalisé et précise qu'un travail sur cette question a été engagé et qu'une formalisation « *pourra prochainement intervenir suite aux propositions (...) formulées par la médiation du Ministère de l'intérieur (DDSC)* ».

La chambre prend acte de l'engagement pris dans un domaine qui concerne des décisions administratives aussi importantes que l'établissement des tableaux d'avancement.

De la même façon, la définition de l'affectation des nouvelles recrues SPP n'est soumise à aucun critère précis alors que, notamment, le principe du mérite devrait conduire à un système de type « amphi-garnison » au regard, par exemple, du classement des intéressés à la sortie de la formation initiale.

1-5.4 La gestion des sapeurs-pompiers à double statut

La double qualité de sapeur-pompier professionnel et volontaire est autorisée de façon extrêmement générale par l'article 61 du décret n° 99-1039 du 10 décembre 1999 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires : « *Les sapeurs-pompiers professionnels peuvent être engagés en qualité de sapeur-pompier volontaire, dans une appellation ou un grade identique à celui qu'ils détiennent ou à celui qu'ils détenaient au moment de la cessation de leurs fonctions, lorsqu'ils ont cessé celles-ci depuis moins de cinq ans* ».

Ce dispositif peut donner lieu à des dérives importantes, que ce soit dans le domaine de l'indemnisation des travaux supplémentaires ou celui du respect d'un rythme de travail compatible avec les exigences de sécurité, c'est-à-dire une alternance acceptable de périodes de travail et de repos.

Compte-tenu de la marge de manœuvre importante laissée par les textes, il revient aux SDIS d'établir les règles d'emploi de ces personnels, afin d'éviter tout dérapage.

Le SDIS 34 n'a pas été en mesure de produire une délibération ou même un document interne qui fixerait le régime d'emploi de ces personnels sous double statut.

En fait, les principes de gestion de ces personnels figurent dans le règlement intérieur (article 2.3.2, article 3.2.2 et, au principal, articles 234.1 à 4).

Ces derniers articles, qui composent une section dédiée aux sapeurs pompiers sous double statut, interdisent l'exercice de l'activité de volontaire dans le centre ou service où le personnel est affecté en tant que professionnel, règle de gestion essentielle en la matière.

En revanche, aucune position n'est arrêtée au regard du repos compensateur obligatoire après garde pour un SPV. S'il est vrai que le sujet fait débat malgré les précisions apportées par la loi du 13 août 2004, le SDIS doit rapidement prendre une décision claire sur un critère de gestion aussi essentiel.

Le SDIS 34, tout en rappelant que « *les chefs de centre et le directeur départemental apportent une vigilance particulière au contrôle de l'activité -ou de la suractivité- des SPV* » et en soulignant l'absence, depuis 10 ans, d'accident de service imputable à une activité excessive, s'est engagé à suivre cette recommandation. La chambre prend acte de cet engagement.

En 2008, 137 sapeurs-pompiers professionnels du SDIS 34 étaient également SPV, soit 20,73% de l'effectif de la même année.

La rémunération annuelle individuelle moyenne est de 1 357,10 €, mais ce chiffre recouvre cependant de grandes disparités :

- près d'un tiers (31) de ces personnels n'ont perçu cette année-là aucune vacation en tant que SPV ;
- à rebours, plus d'un tiers (37) dépassent les 2 000 € annuels ; 14 d'entre eux sont au-delà de 4 000€, avec un maximum de 7 188,81 €.

Les vacations horaires perçues par ces personnels ont représenté au total 185 923,18 € en 2008, alors que, à titre de comparaison, le montant annuel total des vacations versées depuis 2005 est systématiquement supérieur à 8 M€.

En tout état de cause, le nombre des SPP concernés, autant que l'attention à porter à leur gestion justifient à eux seuls, en l'absence apparente de toute autre décision ou document de référence, que le règlement intérieur soit enfin dûment arrêté pour avoir force exécutoire.

En l'état, il semblerait en effet que le document présenté à la chambre date du 06 février 2007 et soit aujourd'hui toujours considéré comme un document « à titre probatoire ». Cela n'est pas admissible pour un règlement aussi fondamental et opposable aux tiers en cas de contentieux.

1-5.5 La nécessité de mesures de redressement

La chambre fait le constat préoccupant qu'une gestion des ressources humaines transparente et conforme à la réglementation ne saurait résulter d'un système de gestion grevé par des lacunes aussi nombreuses et potentiellement lourdes de conséquences, en termes de régularité ou d'équité, que celles relevées ci-avant.

Le SDIS 34 doit réviser au plus vite ses procédures dans ce domaine, en particulier en refondant le règlement intérieur pour y arrêter clairement les critères retenus pour guider les décisions statutaires et en revitalisant les organes paritaires de dialogue social.

L'organisation et les moyens consentis au service en charge du personnel devraient également être réétudiés, notamment la scission organique qui existe actuellement entre services finances et ressources humaines au niveau du traitement de la paye.

Les difficultés rencontrées durant les mouvements sociaux qu'a récemment connu le SDIS 34 pour assumer, en sus des missions normales, la charge imprévue et supplémentaire de la réalisation des ordres de réquisitions individuels militent en ce sens.

Dans cette optique, les deux services étant voisins, il pourrait notamment être envisagé la création d'un accueil commun à la DRH et au service finances, chargé de l'information des personnels, de la prise en compte des demandes et du traitement des cas simples sur « fiches-réflexes » de procédure, qui garantirait ainsi de meilleures conditions de travail dans les services.

Enfin, la DRH doit être reconnue dans son rôle de conseiller technique du commandement, être systématiquement sollicitée pour étude quand cela est nécessaire et disposer des informations utiles à sa pleine participation aux décisions en matière de gestion des ressources humaines.

2- LE REGIME INDEMNITAIRE

Les sapeurs-pompiers professionnels sont au cœur du débat social actuel au sein du SDIS 34, qui porte notamment sur le régime indemnitaire. C'est donc à ce thème que l'essentiel des développements qui suivent est consacré.

Pour autant, les cas des personnels administratifs et techniques ou des volontaires ne peuvent être totalement exclus de considérations relatives au régime indemnitaire, même s'ils sont, dans ce domaine, encadrés par des textes clairement définis et précis.

2-1 Statut particulier et régime indemnitaire des SPP

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose, en son article 117, qu'« *un décret en Conseil d'Etat mettra, dans un délai de deux ans, en conformité les règles statutaires applicables aux sapeurs-pompiers professionnels départementaux et communaux avec les dispositions du titre Ier du statut général. Ces règles statutaires pourront déroger aux dispositions de la présente loi qui ne répondraient pas au caractère spécifique des corps de sapeurs-pompiers et des missions qui sont dévolues à ces derniers* ».

Un tel décret n'a pas vu le jour dans les délais impartis par la loi.

De ce fait, un certain flou a longtemps présidé à la définition des droits indemnitaires des sapeurs-pompiers, renforçant sans doute l'idée selon laquelle il existerait une sorte de droit acquis à l'alignement de ces personnels sur les droits ouverts au régime général de la fonction publique territoriale.

L'existence d'un régime statutaire propre aux sapeurs-pompiers professionnels avec, partant, des droits et devoirs spécifiques et distincts du statut général de la fonction publique territoriale ne saurait cependant faire doute.

En effet, une série de décrets a expressément créé, en 1990, des statuts particuliers de cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels. Le décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels complète le dispositif, qui définit pratiquement un statut particulier... à l'exception notable du régime indemnitaire.

Dans ce domaine, c'est le décret n° 98-442 du 5 juin 1998 qui a apporté toutes les précisions utiles « pour l'application de l'article 117 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 », soit quelques 12 années après la limite posée par la loi.

Il a modifié et largement complété le décret statutaire de 1990, notamment en définissant, dans son chapitre II, le régime indemnitaire applicable aux sapeurs-pompiers. Ce régime comporte des indemnités à eux seuls consenties et « à l'exclusion de toute autre » (décret de 1990 modifié, article 6-2).

La même position doctrinale est tenue au travers du décret n° 2003-1013 du 23 octobre 2003 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux.

Ce décret précise, pour la fonction publique territoriale, l'application du principe d'alignement indemnitaire sur les corps d'Etat exerçant des fonctions comparables issu de l'article 88, 1^{er} alinéa, de la loi de 1984. Pour ce faire, son article 1^{er}-I porte modification des grilles d'équivalences croisées entre plusieurs dizaines de corps et grades des deux fonctions publiques, initialement créées par le second alinéa de l'article 1 du décret n°91-875 du 6 septembre.

Les sapeurs-pompiers sont absents de ces grilles, alors que l'article 2 du même décret de 2003 consacre, lui, l'extension du bénéfice de l'IAT à leur bénéfice, confirmant ainsi l'existence d'un régime statutaire et indemnitaire particulier.

Entre statut particulier et indemnités issues du statut général de la fonction publique territoriale, les sapeurs-pompiers bénéficient d'un régime hybride, composé pour partie d'indemnités spécifiques et pour partie issues du régime général des agents publics territoriaux. De fait, il constitue incontestablement à ce jour, à catégorie d'appartenance, niveau de recrutement et ancienneté équivalents, un système indemnitaire spécifique et favorable au sein de la fonction publique territoriale.

En effet, les fonctionnaires territoriaux ont droit, après service fait, (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires article 20 et loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale article 87) à une rémunération essentiellement composée par :

- le traitement indiciaire ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- un régime indemnitaire défini par un texte statutaire spécifique.

Cette disposition est applicable aux sapeurs-pompiers, définis comme des fonctionnaires territoriaux à l'article 1^{er} du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels.

En ce qui concerne le régime indemnitaire, ce même décret modifié prévoit la possibilité d'allouer aux SPP les indemnités réglementaires suivantes :

- l'indemnité de feu (article 6-3) ;
- l'indemnité de responsabilité (article 6-4) ;
- l'indemnité de spécialité ; (article 6-5)
- l'indemnité de logement (article 6-6) ;
- l'indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS) (article 6-7) ;
- l'indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) (article 6-7).

Aux termes de l'article 6-2, cette liste est présentée comme exclusive de toute autre indemnité (article 6-2), alors qu'elle ne comprend pas l'IAT, pourtant étendue aux SPV par décret en 2003.

De la même façon, le décret de 1990 modifié est également muet en ce qui concerne l'indemnisation des astreintes, régime né en 2002 pour le personnel de l'Etat, étendu à la fonction publique territoriale en 2005 et dont le bénéfice est donc reconnu aux sapeurs-pompiers apparemment sans texte spécifique de référence.

Enfin, le bénéfice de la NBI est ouvert aux sapeurs pompiers exerçant certaines fonctions.

2-2 La politique indemnitaire du SDIS 34

2-2.1 Le régime indemnitaire accordé aux SPP du SDIS 34 en 1999

Réglementairement, il appartient au conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours de fixer le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels du corps départemental. Pour certaines de ces indemnités, la délibération du CASDIS doit s'inscrire dans la limite de taux maxima fixés par les textes.

Chambre régionale des comptes de Languedoc-Roussillon
Rapport d'observations définitives (1^{er} cahier) : SDIS de l'Hérault (34)

La première délibération portant régime indemnitaire des SPP du SDIS 34 (post départementalisation) fait suite au décret n° 98-44 2 du 5 juin 1998 précédemment cité. Le délai d'un an maximum donné par l'article 3 de ce texte pour sa mise en œuvre a été respecté : le CASDIS a délibéré en date du 27 mai 1999.

Le système indemnitaire ainsi mis en place à compter du 1^{er} juin 1999 ouvre des droits conformes au décret :

- l'indemnité de feu est dûment instaurée au taux unique réglementaire de 19% du traitement soumis à retenue pour pension ;
- l'indemnité de logement est votée au taux de 10% du traitement augmenté de l'indemnité de résidence ;
- les indemnités de spécialité sont arrêtées à 100% des taux maxima prévus par le décret ;
- l'indemnité de responsabilité est établie à 100% des taux maxima prévus par le décret pour les agents des grades de sapeur et de caporal. Les sous-officiers et les officiers sont limités à 75% de ces mêmes taux, avec application du taux de 100% au 1^{er} janvier 2002 éventuellement anticipée selon les conventions de transfert.

Enfin, la délibération prévoit que les SPP qui seront transférés au SDIS, pourront choisir de conserver leur régime antérieur, conformément à l'article L.1424-41 du code général des collectivités territoriales, qui fait obligation aux SDIS de maintenir aux agents transférés, sauf demande expresse contraire de ces derniers, leurs avantages individuellement et collectivement acquis au 1^{er} janvier 1996 dans leur commune ou établissement public d'origine, tant que ces avantages sont plus favorables que ceux résultant du régime indemnitaire ou régime d'avantages collectifs du SDIS.

La chambre relève que toutes les indemnités susceptibles d'être modulées ont été portées d'emblée au taux maximum, dès la délibération fondatrice de 1999, hormis le bref décalage prévu pour les indemnités de responsabilité des officiers et sous-officiers. Celles-ci ont été effectivement portées au taux maximum par délibération du CASDIS en date du 18 décembre 2001 (mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2002).

2-2.2 Des principes directeurs contestables

Certaines mentions figurant aux délibérations fondatrices du régime indemnitaire mis en place au SDIS 34 affichent des principes ou objectifs pour le moins surprenants et qui peuvent entretenir une image erronée de ce qu'est une rémunération d'agent public.

A titre d'exemple, la délibération du 27 mai 1999, portant régime indemnitaire des SPP, affiche explicitement l'objectif « *de garantir à chaque agent le pouvoir d'achat mentionné sur sa fiche de paye au moment de la mise en place de ce régime, le cas échéant par le paiement d'une indemnité (IFTS, vacances de sapeur-pompier volontaire)* ».

De même, en ce qui concerne les personnels administratifs et techniques (PATS), le principe d'un alignement sur le régime indemnitaire consenti aux agents du conseil général semble présider à la politique du SDIS en la matière.

Témoin de cette démarche, l'annexe 9 du règlement intérieur pose, au chapitre concernant les PATS, comme premier principe qu'« *Un montant déterminé de primes ou indemnités sera attribué pour chaque grade permettant une remise à niveau des revenus des agents du S.D.I.S. 34 par rapport à leurs homologues du Conseil Général* ».

Si la volonté de tendre vers un régime globalement au moins aussi favorable que les anciens régimes municipaux, intercommunaux, de district ou bien celui des agents départementaux n'est pas, en elle-même, critiquable, les moyens pour y parvenir ne sauraient provenir de la juste allocation des indemnités prévues par la loi.

La chambre rappelle que la rémunération accordée aux agents publics n'est pas fondée sur la notion de pouvoir d'achat : elle est la résultante, pour sa partie traitement, d'un statut ainsi que d'une situation individuelle (état civil, lieu de résidence) et, pour sa partie indemnitaire, de la compensation accordée par la loi, dans le respect du principe d'égalité devant les charges publiques, des charges exorbitantes du droit commun que leurs missions imposent aux fonctionnaires (disponibilité, pénibilité, technicité, etc).

Les indemnités ne sauraient être présentées comme des « outils » libres d'usage, au risque de les voir se dénaturer dans l'esprit même des agents, générer ainsi des revendications impossibles à satisfaire dans le cadre de la loi et, au final, entraîner une hausse des coûts.

La chambre estime que ce rappel, et plus généralement un effort de pédagogie en matière de règles applicables à la rémunération des agents publics (par exemple au moyen de fiches explicatives jointes aux bulletins de paye) mériteraient d'être faits auprès du personnel, tant il est apparu que des points fondamentaux étaient, pour le moins, perdus de vue.

2-2.3 Un régime indemnitaire faillible dans sa mise en œuvre

La chambre a examiné les suites données à ses communications précédentes. Dans son rapport d'observations définitives de 2003 (pages 8 et 9), la chambre avait critiqué l'existence d'une indemnité « spéciale de qualification des directeurs » au taux de 11% de la rémunération brute, au bénéfice du directeur du SDIS.

Le SDIS avait alors déclaré que l'irrégularité avait cessé lors de la mise en place du nouveau régime indemnitaire défini par le décret n° 98-442 du 5 juin 1998.

Si le SDIS a effectivement supprimé cette prime de 11%, il l'a remplacée aux termes d'une délibération du 18 décembre 2001 par une prime de responsabilité de 15%, tout aussi irrégulière, au profit du directeur du SDIS et en élargissant son bénéfice à un autre officier.

La délibération du 18 décembre 2001 est ainsi rédigée « *Le décret 88-631 du 6 mai 1988 prévoit la possibilité d'attribuer, aux fonctionnaires occupant des emplois de direction, une prime de responsabilité fixée au taux maximum de 15% du montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire.*

Ce décret est fondé par l'article 117 de la loi du 26 janvier 1984 qui permet, afin de tenir compte du caractère spécifique de l'organisation et des missions de la profession de sapeur-pompier, de fixer un régime particulier dérogatoire aux principes de l'article 88 de cette loi. »

Ainsi, le directeur du SDIS et son adjoint, ont perçu depuis 2002 cette prime au taux maximum de 15%. Elle figure dans les arrêtés nominatifs les concernant et, sous cette même appellation, sur leurs fiches de paye.

Or, contrairement à ce que soutient la délibération, le décret n°88-631 du 6 mai 1988 n'a pas été pris en application de l'article de l'article 117 de la loi n°84-83 du 26 janvier 1984 :

- l'article 117 n'est ni visé, ni cité dans le décret 88-631;
- l'article 117 créait la possibilité, par décret en Conseil d'Etat, de déroger, pour les sapeurs-pompiers, aux règles du statut général si celles-ci ne répondaient « *pas au caractère spécifique des corps de sapeurs-pompiers et des missions qui sont dévolues à ces derniers* ». Or, le décret 88-631, ne traite en rien des dérogations relatives à la spécificité du métier de sapeur-pompier.

Une prime de responsabilité a été effectivement instaurée par le décret 88-631 du 6 mai 1988, mais elle ne concerne, aux termes de ses articles 1 et 53, que « *certaines emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés* », soit en fait

Chambre régionale des comptes de Languedoc-Roussillon
Rapport d'observations définitives (1^{er} cahier) : SDIS de l'Hérault (34)

des emplois de direction dans des collectivités locales importantes et de leurs établissements, sur la base de listes limitatives. A aucun moment, les directeurs de SDIS n'y sont visés.

Ces listes ont depuis été complétées et modifiées par décrets. Cependant, l'éventail des postes qu'elles couvrent ainsi aujourd'hui, bien que significativement plus large qu'à l'origine, ne comprend toujours pas les directeurs de SDIS.

Enfin, le décret n° 98-442 du 5 juin 1998 qui, lui, a été pris en application de l'article 117 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, porte régime indemnitaire applicable aux sapeurs-pompiers professionnels. Il ne fait aucunement mention d'une telle prime de responsabilité.

Cette prime est donc aussi irrégulière que celle à laquelle elle a été substituée et doit être rapportée dans les meilleurs délais.

Le SDIS 34 explique que cette prime a été allouée « *en respectant l'esprit de la loi 84-56 à savoir que le conseil d'administration d'un établissement local fixe (...) les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat* ».

A titre liminaire, la chambre rappelle que c'est la lettre de la loi qui doit s'appliquer et non son esprit.

Ensuite, la chambre considère cet argument comme inopérant : la prime de responsabilité instaurée par le décret du 6 mai 1988 ne concerne que des agents publics de la fonction publique territoriale et non de l'Etat.

Le SDIS 34 assure par ailleurs que la prime a été « *votée en concordance avec les dispositions réglementaires* », car « *les fonctions de direction du SDIS s'apparentent à celles exercées par les directeurs de collectivités de plus de 2.000 habitants* ».

La recherche d'une telle équivalence avec les postes de la fonction publique territoriale qui bénéficient de cette prime n'est pas non plus justifiée ; les fonctions ouvrant droit à l'indemnité sont fixées limitativement et les directeurs de SDIS n'y figurent pas.

Pour le SDIS, le régime des indemnités de responsabilités dont bénéficient les SPP ne différencie pas suffisamment les responsabilités de commandement de corps ou groupement, de celles qui incombent aux directeurs et directeurs adjoints.

La chambre ne saurait retenir un tel argument : en effet, il existe d'autres voies qu'une prime manifestement irrégulière pour reconnaître les charges spécifiques des fonctions de direction et certaines étaient déjà abondamment utilisées pour ce faire, comme par exemple la NBI.

Par ailleurs, et sur la même observation, la chambre a pris connaissance d'une lettre en date du 12 octobre 2009, par laquelle le nouveau directeur du SDIS et son adjoint, cosignataires, demandent au président du CASDIS à ne pas bénéficier de la prime de responsabilité.

Compte-tenu du changement de directeur, opéré le 1^{er} octobre 2009, et bien que consciente de ce que cette lettre n'engage ni l'ordonnateur, ni l'assemblée délibérante, la chambre prend acte de cette demande et se réserve le droit au prochain contrôle d'apprécier les suites qui lui auront été données.

Un contrôle rapide de la mise en œuvre du régime indemnitaire a été effectué à partir d'un échantillon limité de 30 feuilles de paye de l'exercice 2007.

Sur ce panel pourtant réduit, la chambre a relevé des erreurs sur 5 bulletins : NBI maintenue après changement de poste ou non ouverte sur des emplois qui la justifient, indemnité de spécialité dans des fonctions n'y ouvrant pas droit, prime indue, etc. Elle a également constaté des valeurs inexplicables : niveau de certains taux de NBI ne semblant correspondre à aucune référence à

la fonction publique de l'Etat, différences dans les taux retenus entre agents de statut apparemment identique.

En outre, aucune des délibérations concernant la rémunération transmises à la chambre ne porte liste des postes ouverts à la NBI et des emplois ouvrant droit à l'indemnité de responsabilité, lacune qui faisait pourtant déjà l'objet d'une observation de la chambre en 2003.

L'accumulation d'erreurs, même sur un échantillon limité, est l'indice d'une mauvaise application du régime indemnitaire.

En conséquence, la chambre recommande au SDIS d'effectuer dans les plus brefs délais une révision approfondie des conditions de mise en œuvre du régime indemnitaire afin de procéder aux régularisations nécessaires. De même, des listes de postes ouvrant droit à certaines indemnités doivent sans tarder être soumises à la délibération du conseil d'administration.

Dans sa réponse, le SDIS 34 confirme que *« l'octroi et surtout le maintien de Nouvelles Bonifications Indiciaires ont pu effectivement être constatés dans certains cas »*, notamment en cas de promotion privant l'intéressé de la NBI, sans que ses nouvelles conditions statutaires compensent cette perte.

Le SDIS 34 conclut sa démonstration en mentionnant que *« tant l'environnement juridique que le contexte local conduisent effectivement à maintenir certains agents dans des droits qui ne leur sont plus acquis »*.

La chambre ne peut accueillir favorablement une telle position, qui fait peu de cas de l'impératif de régularité qui s'impose à toute collectivité ou établissement public. Elle prend bonne note en revanche de l'affirmation du SDIS 34 selon laquelle, pour ce qui concerne la NBI, *« la régularisation d'un certain nombre de cas est en cours »*, mais rappelle cependant que sa recommandation visait une révision approfondie de l'ensemble du régime indemnitaire et sans se limiter à la seule NBI.

Le SDIS 34 considère par ailleurs qu'une délibération portant liste des postes éligibles à la NBI *« pourrait être envisagée, tant à des fins de gestion que sur le plan "pédagogique" »*. Une telle clarification, si elle n'est, ainsi que le rappelle l'établissement, effectivement pas expressément prévue par la loi, relève d'un principe de bonne gestion.

Elle aurait en effet pour mérites majeurs de préciser clairement quels postes ouvrent droit à NBI, rappeler ainsi de façon opportune que seul l'exercice de ces fonctions en assure le bénéfice et que, dans le cas contraire, la NBI ne peut être ni maintenue, ni allouée.

2-3 L'héritage de la départementalisation

2-3.1 La prime de vacances du régime départemental

Une prime dite « de vacances » est versée aux agents du SDIS en une fois sur le traitement du mois de juin. Cette prime, qui n'existe pas dans les textes réglementaires de référence, a été intégrée dans le système de rémunération du corps départemental lors de la départementalisation et ce, au titre des avantages collectivement acquis.

Si elle repose sur l'article 41 de la loi n°96-369 du 3 mai 1996³ (codifié par modification de l'article L.1424-41 du code général des collectivités territoriales⁴), la prime doit néanmoins avoir été

³ Cet article qui reprend, au profit des SDIS, le principe établi par l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, précise que les agents *« conservent... les avantages ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils ont collectivement acquis au sein de leur collectivité ou établissement par l'intermédiaire d'organismes à vocation sociale »*.

⁴ *« Les personnels transférés en application de l'article L.1424-13 conservent les avantages individuellement acquis au 1er janvier 1996 en matière de rémunération dans leur collectivité ou établissement d'origine, si ce régime leur est plus favorable.*

créée par une délibération antérieure au 1^{er} janvier 1996 et être intégrée ensuite au régime départemental.

Le SDIS 34 a produit la délibération originelle, datée du 29 juin 1994, portant création de cette prime. La chambre observe qu'aucune modalité de revalorisation n'y a été arrêtée et qu'en conséquence le montant de la prime de vacance aurait du être cristallisé au 29 juin 1994.

2-3.2 Le maintien de différentes situations indemnitaires pré-départementalisation

La départementalisation imparfaitement réalisée du SDIS 34, précédemment évoquée, trouve une illustration dans le régime indemnitaire consenti aux sapeurs-pompiers professionnels.

L'article 41 de la loi n° 96-369 du 3 mai 1996, mentionné supra, prévoit le maintien des avantages acquis individuellement avant le 1^{er} janvier 1996 dans leur corps d'origine par les sapeurs pompiers transférés au SDIS : « *Les personnels transférés en application de l'article L.1424-13 conservent les avantages individuellement acquis au 1^{er} janvier 1996 en matière de rémunération dans leur collectivité ou établissement d'origine, si ce régime leur est plus favorable* ».

Les conventions de transfert ont repris fidèlement ce principe.

Le SDIS 34 a cependant interprété de façon extensive et erronée cet article, en permettant aux sapeurs-pompiers qui le choisissaient de conserver certains avantages issus de leur ancien corps, tout en bénéficiant du régime départementalisé.

Or, l'appréciation de la nature plus ou moins favorable du régime antérieur devait s'apprécier globalement, en comparant l'ensemble des éléments de rémunération dans l'un et l'autre régime. Cette interprétation a été confirmée, encore récemment par le conseil d'Etat (CE 21 janvier 2008, M. Amosse).

En conséquence, les sapeurs-pompiers ne pouvaient opter, au moment de la départementalisation, qu'entre le régime départemental au complet ou le maintien de la totalité du régime communal antérieur, et non pas l'addition des deux.

Or, les personnels issus des anciens corps communaux d'Agde, Montpellier, Frontignan, Lunel, La Grande Motte, Sète et Béziers ont pu conserver lors de leur transfert au SDIS et selon les cas, le bénéfice :

- d'une prime annuelle et d'un chèque vacances,
 - d'un 13^{ème} mois,
 - ou d'un 13^{ème} mois plus un chèque vacance,
- et ce tout en bénéficiant du régime départemental.

Aujourd'hui encore, soit 13 ans après la départementalisation, près de la moitié du personnel SPP (326 sur 671) bénéficie d'avantages issus des régimes indemnitaires accordés aux anciens corps communaux. En 2008, les montants annuels de ces avantages acquis s'étagent entre 847,57 € et 3 578,80 € par agent, pour un montant total de 433 508,03 € par an.

Des incompréhensions et les revendications relatives à la différence de traitement entre personnels de même statut, même grade et même ancienneté ne pouvaient que naître de cette mauvaise application du transfert des avantages acquis.

Que le maintien de tels avantages, fussent-ils transitoires⁵, concerne une telle proportion du personnel ne pouvait que renforcer le sentiment d'inéquité.

Ils conservent dans les mêmes conditions les avantages ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils ont collectivement acquis à la même date au sein de leur collectivité ou établissement par l'intermédiaire d'organismes à vocation sociale. Ces avantages sont pris en charge par la collectivité ou l'établissement d'origine. »

⁵ C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les conventions de transfert prévoient que ces avantages sont acquis « à titre personnel » et « ne sont pas transmissibles ».

Dans sa réponse le SDIS 34 signale le « *travail d'harmonisation des régimes indemnitaires (...) engagé dans le cadre de la mission de médiation et d'un groupe de travail mis en place par le Ministère de l'intérieur (DDSC) en accord avec le Conseil général* ».

La chambre en prend acte, ainsi que de l'annonce de « *premières décisions allant dans ce sens (...) prises par la Conseil d'Administration lors de sa (...) réunion du 10 juillet 2009* ».

2-4 Une généralisation de l'IAT⁶ mal négociée en 2008

En janvier 2008, le personnel du SDIS 34 entre dans un important mouvement de grève, qui débouche, le 7 mars sur la signature d'un protocole d'accord entre les syndicats et le président du conseil général de l'Hérault.

Ce protocole prévoyait :

- l'attribution de la NBI au personnel pouvant y prétendre ;
- la monétisation de 4 jours de RTT avant le 1^{er} juillet 2008 ;
- l'étude, entre mars et juin 2008, des autres demandes contenues dans le cahier de revendications syndicales par un groupe de travail ;
- l'application au 1^{er} juillet 2008 de l'indemnité d'administration et de technicité au niveau 4, sans travail supplémentaire, pour l'ensemble du personnel SPP et PATS pouvant y prétendre et sans remise en cause du régime indemnitaire.

Par délibération en date du 27 juin 2008, le CASDIS a voté, dans les conditions arrêtées au protocole d'accord, les modalités d'attribution de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) au sein du SDIS 34.

Cette négociation n'a pas été menée au mieux des intérêts de l'établissement.

2-4.1 Un coût très lourd sans aucune contrepartie pour l'exécution du service

Si, effectivement, rien n'autorise dans le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 qui a créé cette indemnité, à soumettre son allocation à des travaux supplémentaires, le texte prévoit cependant que son coefficient multiplicateur (le taux) de 1 à 8 peut être majoré et son montant individuel, modulé.

La majoration peut intervenir lorsque les personnels occupent des fonctions impliquant des responsabilités ou des sujétions particulières.

L'article 5 du décret n°2002-61 prévoit qu'une modulation peut être appliquée en fonction de la manière de servir de l'agent dans l'exercice effectif de ses fonctions.

Tous ces critères auraient mérité une définition dans la délibération avec, comme c'est le cas dans un autre département, une part variable liée à la manière de servir. En effet, ces critères d'attribution et de modulation ne visent en rien à augmenter les temps de travail, ils ont seulement vocation à inciter à la qualité du service rendu par l'agent.

Or, aucun critère, ni définition de la manière de servir, des responsabilités ou des sujétions particulières, pas plus que celle de l'«exercice effectif des fonctions» ne figurent à la délibération 08-49 prise par le SDIS le 27 juin 2008.

Compte-tenu de l'enjeu financier, soit un surcoût de 1 M€ inscrit au budget supplémentaire de l'exercice 2008⁷, de telles lacunes témoignent d'une décision précipitée et peu économe des deniers publics.

⁶ Indemnité d'Administration et de Technicité

⁷ Délibération 08-29, également du 27 juin 2008

2-4.2 L'occasion manquée d'une harmonisation indemnitaire des SPP

Bien que prise sans réel approfondissement, ni étude d'impact autre que financière (les coûts induits prévisionnels ont été établis sous forme de tableau regroupant toutes les hypothèses de taux, de 1 à 8), la décision d'ouvrir le bénéfice de l'IAT aux SPP et d'en homogénéiser le taux à l'ensemble du personnel non volontaire représentait des gains salariaux individuels susceptibles de s'aligner, voire de dépasser les sommes perçues au titre des avantages acquis précédemment étudiés.

Il aurait suffi pour cela de préciser qu'en toute rigueur, le bénéfice de l'IAT ne pouvait être ouvert par le CASDIS qu'au seul régime indemnitaire relevant de sa compétence (soit le régime départemental) et que l'indemnité ne concernait donc pas les sapeurs pompiers ayant, par choix, opté pour le maintien des indemnités issues des anciens corps communaux. Un droit d'option aurait pu être ouvert par délibération du CASDIS afin de permettre l'apurement d'une partie des effectifs bénéficiant des avantages acquis et de tendre ainsi vers l'homogénéisation des régimes indemnitaires.

Or, persistant dans le même type d'erreur d'appréciation que celle qui présida au transfert des avantages acquis, le SDIS a accordé le bénéfice de l'IAT au taux 4 à tout le personnel, sans distinction.

Ainsi, au lieu de venir « concurrencer », du fait de son intérêt financier immédiat, les avantages acquis issus des régimes communaux, et donc inciter à leur abandon au profit du régime départemental, seule harmonisation véritable, l'IAT a simplement été ajoutée de façon uniforme au traitement de tous les agents, maintenant ainsi les disparités salariales.

Pourtant, même sans contrepartie en termes de services rendus par les agents, l'effort financier consenti aurait pu mener à une diminution significative du nombre d'agents rattachés aux régimes ex-communaux. En effet, les 4 points d'IAT alloués revêtent, sur un an, un intérêt financier supérieur, certes parfois de quelques euros seulement mais plus souvent pour près du double, au régime des 13^{ème} mois et autres anciennes primes.

De fait, si l'on prend comme référence les montants versés en 2008 au titre de l'IAT d'une part, et des primes issues des régimes communaux d'autre part, ce sont 267 sapeurs pompiers sur 326 relevant des anciens régimes, soit 81,90%, pour lesquels la première est supérieure aux secondes.

En d'autres termes, si tous ces personnels avaient alors opté pour le régime départemental standard (c'est-à-dire avec IAT et sans 13^{ème} mois), le reliquat de bénéficiaires de l'ancien régime aurait été, fin 2008, de 59 sapeurs-pompiers soit 8,79% de l'effectif total.

Même s'il faudrait pondérer cette appréciation maximale par le fait que l'IAT est relativement figée (sauf évolution de la base à laquelle s'appliquent les coefficients multiplicateurs), alors qu'un 13^{ème} mois, par essence, augmente avec l'évolution de carrière, ce sont sans nul doute une forte proportion des SPP, particulièrement dans les grades les moins élevés qui auraient alors choisi le régime départemental.

Une telle évolution à cette date aurait peut-être permis d'éviter le regain de tension sociale qu'a connu le SDIS 34 au début de l'année 2009, justement, pour partie, sur le thème des disparités salariales.

Dans sa réponse, le SDIS 34 conteste l'utilisation de l'IAT pour procéder à une harmonisation des régimes indemnitaires qui, selon l'établissement, « *aurait été à l'encontre de la nature de cette indemnité* » et il renvoie à l'article 5 du décret 2002-61 « *qui précise notamment que la majoration (de l'IAT) peut être faite au vu des fonctions exercées, ou en tenant compte de la manière de servir de l'agent* ». Le SDIS conclut en exposant qu'« *il aurait été dès lors juridiquement contestable de procéder à des modulations des taux d'IAT pour tenir compte et harmoniser les avantages acquis des agents* ».

La chambre précise qu'il y a là, selon toutes apparences, confusion entre deux observations distinctes :

- L'IAT a été allouée au taux 4 de façon homogène, sans qu'aucune des modulations permises par le décret de référence ne soit appliquée, alors que le coût de la mesure indemnitaire est considérable (paragraphe 2.4.1).

- Par ailleurs, le CASDIS ne pouvait délibérer sur des régimes communaux, restés en vigueur comme avantages acquis et donc, par essence, cristallisés (paragraphe 2.4.2). L'IAT aurait donc dû être réservée au seul régime départemental qu'elle aurait alors probablement rendu, même en dehors de toute considération de modulation⁸, suffisamment attractif pour y attirer une part significative des SPP demeurés sous régime communal. Une harmonisation accrue des régimes indemnitaires en vigueur aurait ainsi été indirectement obtenue, le régime départemental devenant la règle véritable, les régimes ex-communaux, l'exception.

Le SDIS 34 rappelle également que « *le contexte de crise à l'époque (2008) n'a, dans les faits, pas permis de traiter de manière différenciée les SPP (ceux qui avaient opté pour le régime communal et ceux qui ont opté pour le régime départemental)* » et souligne les risques de regain de tension et de contentieux qu'une telle position aurait pu entraîner.

2-4.3 La rupture des équilibres indemnitaires concernant les personnels administratifs et techniques

La décision de généraliser l'IAT au coefficient 4 a également eu des conséquences sur l'échelle de rémunération globale des PATS.

Seuls les agents de catégorie C et B, jusqu'à l'indice brut 380, sont susceptibles de bénéficier de l'IAT.

Or, l'octroi de cette indemnité amène un recouvrement partiel de la catégorie C sur la catégorie B, créant ainsi les conditions pour que des agents promus à la catégorie supérieure soient pénalisés.

Au sein du SDIS 34, l'IAT a été initialement allouée aux seuls PATS selon des coefficients différenciés par délibération de septembre 2005. La délibération de 2008 a généralisé le bénéfice à tout le personnel au coefficient uniforme 4.

Dans ces conditions indemnitaires nouvelles, un agent de catégorie C percevant l'IAT et l'IEMP⁹ promu en catégorie B, perd le bénéfice de l'IEMP sans aucun gain en matière d'IAT : son enveloppe indemnitaire diminue donc sensiblement par rapport à son ancien statut (de l'ordre de - 23%).

Cette situation n'est susceptible de concerner que les agents relevant de l'ordre administratif, le personnel technique ne bénéficiant de l'IAT qu'au niveau de la seule catégorie C (le régime indemnitaire des autres catégories est assis sur la prime de service et de rendement -PSR- et l'indemnité spécifique de service -ISS-).

Selon la direction des ressources humaines, 4 personnes seraient dorénavant et déjà dans cette situation de décrochage indemnitaire et le rééchelonnement de l'ensemble du régime, s'il est décidé, pourrait se répercuter jusqu'à la catégorie A.

Le SDIS 34 ne saurait faire l'économie d'une étude statutaire et financière et d'un traitement de cette situation qui, en l'état, est de nature à nuire à l'attractivité de la promotion interne.

⁸ On notera à cet égard que les calculs et simulations présentés au paragraphe 2.4.2 ne font nullement référence à une quelconque modulation, mais prennent bien en compte l'IAT taux 4 qui a été appliquée dans les faits.

⁹ Indemnité d'Exercice des Missions en Préfecture

Le SDIS 34 précise qu'« induit par l'augmentation de l'IAT (...), cet effet a été globalement solutionné par l'adoption de la délibération du 10 juillet 2009 », laquelle, par un « nouvel étalonnage des taux déterminant le régime indemnitaire des filières administratives et techniques (...) » a mis en place un dispositif qui « permet de restaurer un équilibre indemnitaire effectivement rompu par le passé ».

La chambre prend acte de ces éléments, tout en regrettant qu'aucune pièce à l'appui ne lui ait été communiquée.

2-5 La situation en 2009

2-5.1 La nécessité d'une réforme d'ensemble

L'allocation de l'IAT dans les conditions ci-avant exposées et les engagements pris par protocole d'accord en mars 2008 n'ont manifestement pas permis d'apurer définitivement le conflit social qui perturbe le SDIS 34.

Dès le début de l'année 2009, une plate-forme syndicale (Syndicat autonome, CGT, SNSPP, SDSPV 34 et Avenir secours) a été créée sur la base d'un cahier de revendications en 17 points.

Dans cet ensemble, seuls trois points traitent du domaine de la rémunération : harmonisation des avantages et des salaires dans le département (2008), harmonisation des vacances, mise en place des IHTS.

Pour ce qui concerne le régime indemnitaire, le point 6 du protocole d'accord « Harmonisation des salaires et des avantages dans le département » est rédigé en ces termes : « Les disparités sont omniprésentes à tous les échelons hiérarchiques, mettent en souffrance les agents ».

La chambre observe que la part qu'occupent les revendications salariales n'est pas prépondérante. Elle considère dès lors qu'il y aurait lieu d'envisager une réforme d'ensemble plutôt que de se limiter, comme en 2008, à une concession indemnitaire qui ne peut constituer une réponse de long terme.

Le SDIS 34 se trouve actuellement confronté aux conséquences d'une départementalisation mal conduite : différences injustifiées dans la gestion des agents, survivance d'avantages acquis issus des anciens corps communaux, procédures non écrites et manque de transparence.

Ces lacunes et dysfonctionnements devront être traités au plus tôt.

A cet égard, les nombreuses délibérations disjointes prises en matière de régime indemnitaire pourraient utilement être remplacées par une délibération unique, portant totalité du régime indemnitaire applicable aux agents du SDIS de tous statuts. Ce document de référence serait, par suite, plus facile à mettre à jour et rendrait plus aisé le contrôle de légalité, celui de la liquidation, ainsi que la compréhension de l'édifice par les agents, gage de transparence.

2-5.2 L'harmonisation indemnitaire

En ce qui concerne plus précisément l'harmonisation des salaires et avantages, et donc principalement du régime indemnitaire, la chambre entend rappeler un préalable essentiel : les avantages issus des anciens régimes indemnitaires communaux ne sauraient constituer la référence de la négociation en cours.

En effet, ces régimes sont à la fois dérogatoires et transitoires.

Dérogatoires, parce qu'ils ne figurent dans aucun des textes applicables en matière de rémunération des agents publics, qu'ils soient Etat, territoriaux ou sapeurs-pompiers.

Dérogatoires encore, parce que les primes dites de 13^{ème} mois et avantages similaires, relevant du seul régime communal, n'auraient jamais dues être conservées à du personnel entrant dans le régime départemental.

Transitoires parce qu'ils bénéficient exclusivement, jusqu'à leur sortie des cadres, à certains personnels transférés lors de la départementalisation.

Par conséquent, un alignement sur leur montant ne peut raisonnablement relever d'une obligation d'équité et encore moins d'un impératif réglementaire. En décider la généralisation pure et simple à tous les SPP, voire à tous les agents, reviendrait à abonder irrégulièrement le régime indemnitaire.

Outre son coût pour le budget du SDIS (estimé à environ un demi-million d'euros annuels), un alignement vers le haut au moyen des indemnités légales, nécessiterait la disponibilité de marges de manœuvre suffisantes en termes de régime indemnitaire, marges sur l'existence desquelles la chambre émet des doutes sérieux.

En effet, l'essentiel du régime indemnitaire ouvert aux sapeurs-pompiers professionnels par les textes applicables a été d'emblée accordé à ses taux maximum.

L'opportunité que représentait, en termes d'homogénéisation des régimes indemnitaires, l'extension aux sapeurs-pompiers de l'indemnité d'administration et de technicité a été quant à elle perdue consommant la moitié du potentiel ouvert par l'IAT.

Ainsi, une harmonisation totale et immédiate apparaît, à l'heure actuelle, comme matériellement et techniquement impossible. Au mieux, un échéancier de convergence partielle pourrait-il être négocié et arrêté, sachant que la seule véritable marge de manœuvre significative encore disponible réside dans les 4 derniers points d'IAT, soit uniquement la catégorie C et la catégorie B jusqu'à l'indice 380.

2-5.3 Les réformes et régularisations à mettre en œuvre

Une mise en œuvre rapide des mesures de régularisation et de réforme évoquées supra s'impose au SDIS.

Il s'agit notamment de garantir, en révisant l'organisation et les procédures de gestion des ressources humaines et du régime indemnitaire, un déroulement normal de carrière, la légalité des décisions prises par la direction en la matière, la transparence des procédures, le juste décompte des droits à rémunération, le plein exercice de la concertation prévue par la loi et la régularisation des désordres et dysfonctionnements constatés.

Au-delà de tout accord de nature salariale qui pourrait être conclu, la chambre considère que cette démarche concourrait directement à l'apaisement et à une meilleure harmonisation départementale.

Une autre mesure pourrait également contribuer à rééquilibrer le fonctionnement de l'établissement. En effet, le poste du cadre chargé, dans les SDIS, des affaires administratives et financières (désormais « directeur administratif et financier ») s'est vu reconnaître par la loi n° 2004-811 du 13 août 2004, une nouvelle dimension.

Nommé, par le président du CASDIS, le nouveau DAF devrait recevoir toutes les délégations relatives à son domaine de compétence essentiellement concentrées, jusque là, sur la seule personne du directeur. Le directeur disposerait alors d'un véritable adjoint administratif et financier et le président, d'un délégué en capacité d'exercer effectivement ses fonctions.

Chambre régionale des comptes de Languedoc-Roussillon
Rapport d'observations définitives (1^{er} cahier) : SDIS de l'Hérault (34)

Ce dispositif pourrait utilement être complété d'une lettre de mission du président au DAF, précisant les réformes, régularisations et aménagements qu'il aura été décidé de mettre en œuvre suite aux différents rapports, médiations, concertations et négociations actuellement en cours. Dans sa réponse, le SDIS 34 précise que le nouveau directeur « *aura en charge d'essayer de concevoir, négocier et proposer au Conseil d'Administration les réformes et régularisations à mettre en œuvre* ».

La chambre prend acte de cet engagement.

Délibéré à la chambre régionale des comptes de Languedoc-Roussillon le 15 octobre 2009.

Chambre régionale des comptes de Languedoc-Roussillon
Rapport d'observations définitives (1^{er} cahier) : SDIS de l'Hérault (34)

ANNEXE 1

SDIS 34

ETAT DU PERSONNEL AU 31/12/2004 (Source : Cpte administratif)

Filière administrative	Effectifs		dont Tps non complet	
	budgétaires	pourvus		
Directeur	2	2		
Attaché ppal	0	0		
Attaché	7	5		
Rédacteur Chef	2	1		
Rédacteur Ppal	1	1		
Rédacteur	5	4	1	
Adjoint Admin. Ppal	3	4	1	
Adjoint Admin. Ppal	7	3	1	
Adjoint Admin.	11	9	3	
Agent Admin. Qualifié	14	14		
Agent admin.	48	40	12	
	100	83		83,00%
Filière technique				
Ingénieur	1	0		
Technicien sup. Chef	2	2		
Technicien sup. Ppal	1	1		
Tech. Sup	4	4		
Contrôleur en chef de travaux	1	1		
Contrôleur ppal de travaux	0	0		
Contrôleur de travaux	1	1		
Agent de maîtrise	1	1		
Agent de maîtrise qualifié	1	1		
Agent de maîtrise	2	2		
Agent technique Ppal	5	5		
Agent technique qualifié	1	1		
Agent technique	2	2		
Agent d'entretien qualifié	16	16		
Agent d'entretien	38	31	2	
	76	68		89,47%
Filière services généraux				
COL	2	2		
LCL	4	4		
CDT	6	6		
CNE	27	21		
LTT	24	17		
LTT provisoire		5		
MAJ	82	65		
ADJ	112	107		
SGT	155	138		
CAL	201	154		
SAP 1C				
SAP 2C	113	83		
	726	602		82,92%
Filière service de santé et secours médical				
Médecin de classe excep.	1	1		
Médecin hors classe	1	1		
Médecin de 1C	1	1		
Médecin de 2C	1	0		
Infirmier Ppal	1	1		
	5	4		80,00%
TOTAUX GENERAUX	907	757 (non compté 1 apprenti)		83,46%

ANNEXE 2

SDIS 34

ETAT DU PERSONNEL AU 31/12/2007 (Source : TE Cpte administratif et bilan social 2007)

Filière administrative	Effectifs		dont Tps non complet
	budgétaires	pourvus ⁽¹⁾	
Directeur	2	2	
Attaché ppal	1	1	
Attaché	6	6	
Rédacteur Chef	1	1	
Rédacteur Ppal	2	1	
Rédacteur	7	5	
Adjoint Admin. Ppal	6	6	
Adjoint Admin. Ppal	7	5	
Adjoint Admin. 1C	14	10	
Adjoint Admin. 2C	72	68	2
	118	105	
			88,98%
Filière technique			
Ingénieur	2	2	
Technicien sup. Chef	2		
Technicien sup. Ppal	1	1	
Tech. Sup	4	4	
Contrôleur en chef de travaux	1	1	
Contrôleur ppal de travaux			
Contrôleur de travaux	1	1	
Agent de maîtrise	4	1	
Agent de maîtrise	4	5	
Adjoint technique Ppal	1		
Adjoint technique Ppal	6	5	
Adjoint technique 1C	5	3	
Adjoint technique 2C	77	71	
	108	94	
			87,04%
Filière incendie secours			
COL	2	2	
LCL	6	6	
CDT	11	10	
CNE	29	25	
LTT	23	11	
MAJ	82	65	
ADJ	160	144	
SGT	183	163	
CAL	230	169	
SAP 1C			
SAP 2C	129	52	
	855	647	
			75,67%
Service de santé et secours médical			
Médecin/pharmacien de classe excep	2	2	
Médecin/ pharmacien hors classe			
Médecin/pharmacien de	1	1	
Médecin/pharmacien de	1	1	1
Infirmier-chef	1	1	
	5	5	
			100,00%
TOTAUX GENERAUX	1086	851	78,36%

(1) Y compris les stagiaires

Réponse de l'ordonnateur aux observations définitives en application de l'article L. 243-5 du code des juridictions financières : l'ordonnateur en fonction n'a pas fait parvenir de réponse à joindre au présent rapport.