



Le président
GD 180789

Bordeaux, le 26 décembre 2018

à

Dossier suivi par :
Nathalie DOUBLET, Greffière adjointe
T. 05 56 56 47 00
Mel. : nouvelleaquitaine@crtc.ccomptes.fr

Contrôle n° 2017-0124

Objet : notification du rapport d'observations définitives relatif
au contrôle des comptes et de la gestion du SDIS des Landes

P.J. : 1 rapport

Lettre recommandée avec accusé de réception

Monsieur le Président du conseil d'administration
du service départemental d'incendie et de secours
des Landes

Rond-point de Saint-Avit – BP 42
40001 MONT-DE-MARSAN CEDEX

Par lettre du 31 octobre 2018 adressée à la chambre régionale des comptes, Monsieur Gilles Ransinangue a demandé l'anonymisation de son nom dans le rapport d'observations définitives de la chambre régionale des comptes portant sur la gestion du SDIS des Landes qui vous a été notifié le 20 août dernier.

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint ce rapport qui intègre la demande précitée.

Jean-François Monteils



RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES

SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DES LANDES (SDIS 40)

(Département des Landes)

Exercices 2011 et suivants

Le présent document, qui a fait l'objet d'une contradiction avec les destinataires concernés, a été délibéré par la chambre le 11 juin 2018

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHESE	4
RECOMMANDATIONS.....	10
INTRODUCTION	11
1. LE CADRE JURIDIQUE ET L'ORGANISATION OPERATIONNELLE DES SDIS.....	12
1.1. Le cadre juridique.....	12
1.2. Particularités du département	13
1.3. Le fonctionnement du SDIS des Landes	14
1.3.1. Les organes de gouvernance.....	14
1.3.2. L'organisation opérationnelle.....	15
1.3.3. Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) du SDIS des Landes : un document obsolète.....	16
1.3.4. Le règlement opérationnel (RO).....	18
1.3.5. Le règlement intérieur (RI).....	19
1.3.6. Présentation des services	20
2. PRESENTATION DES RESSOURCES HUMAINES DU SDIS DES LANDES	21
2.1. Les chiffres clés	21
2.1.1. Les effectifs globaux	21
2.1.2. Les effectifs du service de santé et de secours médical (SSSM)	23
2.1.3. La politique appliquée aux sapeurs-pompiers volontaires (SPV).....	23
2.1.4. L'évolution des effectifs en équivalent temps plein travaillé (ETPT).....	24
2.1.5. Le personnel non titulaire	25
3. LE BUDGET ET LA SITUATION FINANCIERE	27
3.1. La programmation budgétaire.....	27
3.2. L'inventaire	27
3.3. la formation de l'autofinancement.....	28
3.4. l'évolution des produits de fonctionnement	29
3.5. L'évolution des dépenses de fonctionnement.....	31
3.6. le financement des investissements	32
3.7. la dette	34
3.8. le fonds de roulement et la trésorerie.....	34
3.9. L'évolution des dépenses de personnel	35
4. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	38
4.1. Les grades détenus par les sapeurs-pompiers	39
4.2. Les effectifs des officiers et sous-officiers de 2011 à 2016.....	41
4.3. Les effectifs des officiers et sous-officiers à compter de 2017.....	45
4.4. Le personnel administratif, technique et spécialisés (PATS)	46
4.5. le recrutement et la gestion prévisionnelle des effectifs	48
4.5.1. Le recrutement des sapeurs-pompiers professionnels (SPP)	48
4.5.2. Le recrutement de personnel administratif et technique	49

RAPPORT D'OBSERVATIONS DEFINITIVES

4.5.3.	L'âge moyen des sapeurs-pompiers professionnels	49
4.5.4.	La mobilité du personnel	51
4.5.5.	L'avancement d'échelon.....	51
4.5.6.	La promotion	52
4.6.	La gestion des SPP déclarés inaptes	61
4.7.	Le service hors rang (SHR)	63
5.	LES REMUNERATIONS ET AUTRES AVANTAGES	65
5.1.	les rémunérations nettes versées au personnel titulaire et CDI	65
5.2.	les accessoires de la rémunération du personnel permanent.....	66
5.2.1.	Les primes et indemnités versées aux SPP	66
5.2.2.	Les primes et indemnités versées aux PATS	68
5.2.3.	Le versement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)	69
5.2.4.	Le compte épargne temps (CET).....	71
5.2.5.	Les heures supplémentaires	71
5.2.6.	Les astreintes	73
5.2.7.	Les avantages en nature liés au logement.....	74
5.2.8.	Les avantages en nature liés aux véhicules.....	76
5.3.	les indemnités versées au SPV	83
5.3.1.	Les caractéristiques de la population des sapeurs-pompiers volontaires.....	83
5.3.2.	L'organisation du service volontariat	84
5.3.3.	Les vacances versées aux SPV.....	87
5.3.4.	Le fondement réglementaire des indemnisations	91
5.3.5.	Les indemnités de formation	91
5.3.6.	Les indemnités de garde	92
5.3.7.	Les indemnités d'astreinte	93
5.3.8.	Les indemnités d'intervention	96
5.3.9.	Les indemnités versées aux sapeurs-pompiers volontaires relevant du service de santé et de secours médical.....	97
5.3.10.	Les indemnités de responsabilité.....	98
5.3.11.	Les autres indemnités	100
5.3.12.	La prestation de fidélisation et de reconnaissance (PFR).....	101
5.3.13.	Les règles d'encadrement de la double activité des SPP	102
5.3.14.	Les SPV relevant du cadre d'emploi des PATS	103
5.3.15.	L'activité et la rémunération moyenne des SPV	104
5.4.	Les indemnités versées au président et aux vice-présidents	106
5.5.	Les remboursement de frais de missions et déplacements	108
5.6.	L'action sociale.....	109
6.	LE TEMPS DE TRAVAIL	111
6.1.	Les autorisations spéciales d'absence.....	111
6.2.	Les temps de travail des PATS, ainsi que des SPP non opérationnels	112
6.3.	La durée annuelle du temps de travail des SPP en service opérationnel	114
6.3.1.	Organisation générale	114

6.3.2.	La valorisation horaire des activités	115
6.3.3.	Les cycles de travail des SPP	116
6.3.4.	Le respect de la durée annuelle et hebdomadaire du temps de travail par les SPP des services opérationnels.....	119
6.3.5.	Le respect de la durée de travail des PATS SPV	121
6.3.6.	Le temps consacré aux interventions.....	122
6.3.7.	L'organisation cyclique en centre de traitement d'alertes (CTA) et au centre opérationnel départemental d'incendie et de secours (CODIS).....	130
6.4.	Absentéisme	131
6.4.1.	Les absences pour fait de grève	131
6.4.2.	Les absences pour raison de santé	131

SYNTHESE

Le cadre juridique et l'organisation opérationnelle des SDIS

Aux termes de l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT), les SDIS ont la charge exclusive de la lutte contre les incendies et, par ailleurs, concourent avec les autres services professionnels concernés à la prévention des risques technologiques ou naturels, à la protection des personnes, des biens et de l'environnement, ainsi qu'aux secours d'urgence.

Les SDIS se répartissaient, jusqu'au 31 décembre 2016, en 5 catégories. Le SDIS des Landes relevait, jusqu'en décembre 2016, de la 3ème catégorie. Cette classification a été simplifiée par arrêté du 21 janvier 2017 en trois catégories A, B et C et le SDIS des Landes relève désormais de la catégorie B.

Cet établissement est administré par un conseil d'administration (CASDIS) composé de représentants du département, des communes et des EPCI compétents en matière de secours et de lutte contre l'incendie. Le conseil d'administration est présidé par le président du conseil départemental, ou par un membre du CASDIS désigné par le président du conseil départemental. Le SDIS des Landes a été dirigé par un directeur, colonel hors classe, de 2011 à 2016.

Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) du SDIS des Landes, datant de 2007 n'a pas été mis à jour et est partiellement obsolète.

Les modifications apportées à l'organisation des services ne font pas l'objet d'un arrêté conjoint entre le SDIS et les services préfectoraux, comme prévu à l'article L.1424-6 du CGCT. La chambre régionale des comptes recommande au SDIS, lors de la prochaine réorganisation de services, d'établir un document commun avec les services préfectoraux, conformément aux textes.

Présentation des ressources humaines du SDIS des Landes

L'effectif en personnes physiques s'élevait à 355 agents en 2011 et 352 agents en 2016. A l'inverse de ce qui a pu être constaté en général pour les autres SDIS, l'effectif de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) a diminué entre 2011 et 2016 et celui des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) a légèrement augmenté. Le pôle service de santé et de secours médical (SSSM) s'est renforcé puisqu'il compte désormais un médecin, recruté en 2012.

La qualification des SPP a augmenté depuis 2009 où 11,3 % des effectifs étaient des gradés de catégorie A et B, 69,6 % des effectifs relevaient de la catégorie des sous-officiers, et 19,1 % de la catégorie des sapeurs et caporaux. Au 31 décembre 2016, la proportion d'officiers était de 14,4 %, en progression, celle des sous-officiers de 74 %, et celle des caporaux et sapeurs ne représentait plus que 14,4 % des effectifs.

Le SDIS recrute peu de personnel contractuel permanent et saisonnier. A compter de 2016, le SDIS a pris la décision de pourvoir les postes de saisonniers par des SPV. L'indemnisation de leur garde s'est faite, en 2016, selon un taux non réglementaire de 100 % et non de 65 %, maximum du taux de base.

La situation financière

La situation financière du SDIS est satisfaisante.

La capacité d'autofinancement nette, après remboursement des annuités en capital a augmenté de 15,3 % sur la période. Elle se situe à 4€/hab. en 2016, niveau un peu inférieur à la moyenne des SDIS de 3ème catégorie (7€/hab.).

Les ressources du SDIS sont issues pour l'essentiel des contributions du département des Landes (2/3) et des communes du département (1/3). Elles ont progressé respectivement de 4,8 % et 4,2 % entre 2011 et 2016.

La progression des charges de gestion a été contenue au total à 1,8 % entre 2011 et 2016, soit une variation moyenne annuelle de 0,4 %. Les charges à caractère général et les charges de personnel ont évolué respectivement de 1,9 % et 1,4 % entre 2011 et 2016. Les charges de personnel représentent plus de 80 % des dépenses de fonctionnement et 70 % des recettes de fonctionnement en 2016. Les dépenses de personnel liées au volontariat sont stables et représentent environ 15 % des dépenses totales de personnel. Les dépenses de personnel par habitant, entre 2011 et 2015, se sont rapprochées de celles de la moyenne nationale des SDIS de même catégorie ; elles étaient inférieures en 2015. Les charges financières ont, quant à elles, baissé de 27,1 %.

Le SDIS a procédé à la réhabilitation de tous ses centres d'incendie et de secours (CIS) entre 1998 à 2014. Les dépenses d'équipement du SDIS des Landes se sont ainsi réduites entre 2011 et 2016, de 6,5 M€ à 2,9 M€. Depuis la fin des travaux de casernement, le SDIS se limite à consommer une enveloppe d'investissement d'environ 3 M€ chaque année.

L'encours de la dette du SDIS a diminué de 37,2 % sur la période examinée, de 22,2 M€ en 2011 à 13,99 M€ au 31 décembre 2016. La capacité de désendettement représente un peu moins de quatre années et la durée résiduelle de la dette est de 10,6 années. L'encours de la dette n'est constitué que d'emprunts à taux fixe.

Le SDIS des Landes dispose d'un fond de roulement confortable qui représente 50 jours de charges courantes.

Le SDIS n'avait pas signé de plan pluriannuel avec le département, comme prévu à l'article L.1424-35 du CGCT.

La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de procéder à une vérification de son état de l'actif, qui ne semble pas refléter la réalité de son patrimoine, cet état mentionnant des immobilisations corporelles acquises avant 1990, amortissables sur une durée de 16 ans, et ne faisant vraisemblablement plus partie du matériel utilisé.

La gestion des ressources humaines

L'âge moyen des SPP est passé de 43,6 ans à 46 ans entre janvier 2011 et décembre 2016.

Le nombre de gradés au sein des SDIS est contingenté. Le nombre de lieutenants-colonels en poste a pu excéder d'une unité le maximum autorisé de 2 sur la période examinée en accord avec l'autorité de tutelle d'après l'ordonnateur. Concernant la population des sous-officiers, son effectif a été, de 2011 à 2016, un peu supérieur au maximum autorisé, mais les textes régissant la réforme de 2012 du cadre d'emploi des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) ont laissé un délai de 7 ans aux SDIS pour régulariser la situation.

Les différents documents décrivant l'organisation opérationnelle du SDIS, SDACR, règlement opérationnel (RO), règlement intérieur (RI), délibérations modifiant l'organigramme, ne précisent pas, par grade, la totalité des effectifs cibles. La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de définir une organisation cible précise par centre, de rédiger une cartographie de ses postes et de définir les grades qui s'y rattachent.

Les effectifs de personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) ont augmenté de 3,4 % entre 2011 et 2016. Leur taux par rapport aux effectifs globaux, y compris les SPV, était de 3,7 % en 2015 soit un pourcentage un peu inférieur à celui relevé par l'autorité de tutelle dans son rapport statistique portant sur 2015 pour les SDIS de catégorie équivalente (3,9 %).

La mobilité au sein du SDIS est faible, puisque près de la moitié des effectifs permanents (48 %) ont une ancienneté supérieure à 20 ans. Le renouvellement de l'effectif de SPP se fait pour l'essentiel à l'occasion de départs en retraite, les demandes de mutations étant peu fréquentes. Le SDIS a recruté essentiellement des sapeurs entre 2011 et 2016. Le SDIS n'a pas mis en œuvre de schéma pluriannuel de recrutement. Comme par ailleurs il n'existe pas de cadre de référence précis, le SDIS dispose d'une certaine latitude, l'objectif principal étant de faire diminuer le nombre de SPP de 20 agents d'ici 2020.

Le SDIS a recruté essentiellement des PATS de catégorie C sans concours.

Au cours de la période examinée, le SDIS a appliqué l'avancement d'échelon à la durée minimale. Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2016, l'avancement d'échelon, selon une ancienneté non modulable, est devenue la règle pour les agents de la fonction publique territoriale.

Entre 2011 et 2016, en moyenne, 7,2 % des SPP du SDIS ont bénéficié d'une promotion. La réforme de 2012 a permis d'accélérer les évolutions de carrière des hommes du rang et des officiers, certains SPP bénéficiant de plusieurs promotions durant la période examinée. Concernant les PATS, les promotions ont concerné pour l'essentiel des promotions internes à la catégorie C (24).

Certains sous-officiers sont affectés dans des services non opérationnels, au siège du SDIS ou dans les groupements, situations dérogeant aux textes. Par ailleurs quelques officiers occupent des fonctions pouvant être occupées par des PATS, dont les coûts salariaux seraient moindres.

Les rémunérations et autres avantages

Le montant des indemnités spécifiques des SPP a peu évolué entre 2011 et 2016 mais les montants moyens annuels versés par SPP ont augmenté de 6,5 % entre 2011 à 2016. Le SDIS ne verse pas d'Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires (IFTS) ni d'Indemnités d'Administration et de Technicité (IAT) pour les sapeurs-pompiers, ces derniers bénéficiant du taux maximum prévu par les textes pour les 4 indemnités figurant au décret du 5 juin 1998.

Quelques anomalies concernant l'attribution de l'indemnité de responsabilité en 2016 ont été relevées.

Le régime indemnitaire des PATS a évolué un peu plus rapidement que celui des SPP mais il reste en moyenne inférieur à celui des SPP.

Le coût de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) a augmenté de 3,7 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2016, du fait d'une part de l'augmentation des taux des cotisations patronales, et du nombre de bénéficiaires d'autre part, notamment le nombre d'adjudants, alors même que l'effectif des SPP a un peu diminué. Certains adjudants bénéficient d'une NBI alors qu'ils n'occupent pas des postes y ouvrant droit.

Le SDIS ne rémunère pas les astreintes effectuées par les SPP selon les barèmes prévus par la réglementation, et octroie notamment plus de repos compensateurs, sans en effectuer le suivi. Plus généralement, la chambre régionale des comptes recommande au SDIS d'en réaliser le suivi.

Le directeur a bénéficié d'un véhicule de fonction, alors qu'aucun texte ne l'a prévu entre 2011 et 2016.

Le SDIS autorise le remisage à domicile des véhicules de service à l'année pour 25 agents, afin de faire face aux sujétions qui leur sont imposées. Cette mise à disposition est gratuite. Les sujétions liées aux astreintes n'ont représenté en temps qu'au plus 3 mois par agent pour l'année 2016. Cette mobilisation d'une durée plutôt courte ne justifie pas le remisage annuel, sans contrepartie

financière. La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de réserver le remisage à domicile des véhicules de service, uniquement dans le cadre strict de l'usage professionnel qui doit en être fait et de généraliser l'usage des carnets de bord.

La chambre régionale des comptes recommande également au SDIS d'effectuer une étude permettant de dimensionner au mieux la flotte de véhicules de liaison ou « légers » et d'établir un suivi de consommation par véhicule, leur nombre étant important en 2016 (118 véhicules).

Le versement des indemnités aux SPV est assuré par le service volontariat. Celui-ci saisit manuellement un nombre important d'indemnités pour lesquelles certaines corrections aboutissent à la suppression du numéro d'intervention. La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de faire figurer le numéro d'intervention sur toutes les lignes d'indemnités des SPV, en cas de correction manuelle. Par ailleurs, la chambre régionale des comptes a constaté qu'aucune disposition n'interdit aux agents du service de saisir eux-mêmes leurs propres indemnités. La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de mettre en place des procédures de contrôle interne relatives à la liquidation des indemnités des SPV, après avoir recensé les risques potentiels afférents au divers processus mis en œuvre au sein du service et de limiter, voire d'éliminer, les saisies manuelles des indemnités.

Les indemnités versées aux SPV ont augmenté de 2,7 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2016. Le SDIS n'a pas fixé le montant maximal des indemnités pouvant être perçues par un SPV. La chambre recommande au SDIS de délibérer sur ce point.

Entre 2011 et 2016, le SDIS a procédé au versement de certaines indemnités en méconnaissance de la réglementation.

Le SDIS continue à verser des indemnités d'astreinte aux SPV, même après la mise en œuvre d'un outil de gestion individualisée des disponibilités des SPV, en juillet 2016, selon les mêmes modalités que celles de la délibération de décembre 2015. Celle-ci a prévu une augmentation du nombre d'heures d'astreinte pouvant être indemnisées par centre, ainsi que le relèvement progressif du taux de liquidation. Les disponibilités en temps de ces astreintes ne sont pas saisies dans l'outil de gestion individualisée, alors qu'une astreinte correspond à un temps disponible. La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de revoir l'organisation des astreintes au sein des centres de secours et les modalités d'octroi des indemnités correspondantes.

Le SDIS indemnise des missions réalisées par les SPV non prévues par les textes. La circulaire 98-420 du 4 mai 1998 de l'autorité de tutelle a prévu cette possibilité, sous réserve de l'existence d'une délibération non prise par le SDIS qui a juste mentionné certaines d'entre elles dans son règlement intérieur.

L'ordonnateur, dans sa réponse, prend acte des observations concernant le versement des indemnités aux SPV.

En 2016, 354 SPV, soit 21,8% des effectifs, cumulaient la moitié des indemnités versées, les 1 268 autres se partageant l'autre moitié. L'écart de rémunération moyenne entre les deux populations a été stable durant la période et s'est élevée à 3 K€ environ. Les heures d'interventions des SPV ont représenté de 11 % à 13 % du temps, toutes vacations confondues. À compter de 2016, l'augmentation des enveloppes d'heures d'astreinte a fait diminuer ce ratio à 8,5 %, valeur assez faible. L'ordonnateur précise que la refonte des progiciels de gestion actuellement en cours au sein de l'établissement public permettra d'organiser les astreintes en fonction de la réalité.

Les frais de missions ne sont pas tous correctement imputés d'un point de vue comptable. Ces dépenses peuvent être estimées en 2016 à 126 K€ et non 56 K€.

Le SDIS participe à la restauration collective à hauteur de 1,68 € par agent. Cette participation, outre le fait qu'elle n'est pas modulée selon les revenus des agents, ne bénéficie pas à tout le personnel. Les autres mesures à caractère social sont gérées, pour les agents du SDIS, par deux

associations. Le SDIS ne diffuse pas de document récapitulatif en interne de toutes les prestations assurées et ne les module pas généralement selon le revenu des agents.

Le temps de travail

Le SDIS a prévu un régime d'autorisations spéciales d'absences (congrés exceptionnels) plus généreux que celui de l'État pour ses propres agents.

L'organisation du temps de travail mise en place au sein du SDIS ne permet pas aux PATS et SPP non opérationnels, travaillant sur des postes en « service hors rang », d'effectuer 1607 heures de travail effectif en une année.

La gestion du temps de travail des SPP au sein des centres de secours n'est pas dotée d'une interface avec le logiciel de gestion des interventions ni avec celui du service des ressources humaines. Les plannings prévisionnels d'activité des agents sont réalisés par les responsables des centres mixtes à l'aide d'un outil bureautique en début d'année. Les secrétariats des deux groupements opérationnels mettent à jour quotidiennement ces plannings en fonction de l'activité réalisée par les SPP et réalisent les décomptes généraux qui correspondent à 1607 heures ou qui s'en approchent. Les autorités hiérarchiques n'exercent aucun contrôle de la présence effective des agents dans les centres de secours. Les contrôles du temps de présence, réalisés a posteriori par les équipes du directeur financier, ne font pas l'objet de compte-rendu. La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de rédiger des comptes rendus des contrôles d'activité des SPP réalisés, même si aucune anomalie n'est détectée.

La durée du temps de travail hebdomadaire déroge parfois à la réglementation. Certains SPP peuvent effectuer plus de 48h de travail par semaine, en raison de la réalisation de gardes trop rapprochées, ou bien, pour les SPP sous double statut, en dépassement de leur horaire de travail. La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de mettre en place un suivi spécifique des heures travaillées des SPP sous double statut.

Le temps de récupération après une garde n'est également pas toujours respecté.

La durée du temps de travail des PATS, également SPV, déroge parfois à la réglementation, certains PATS ayant pu travailler, en 2016, plus de 48 heures par semaine, et plus de 10 heures par jour. Aucun suivi spécifique de ces agents, tant en rémunération qu'en temps travaillé, n'est effectué au SDIS. La chambre recommande au SDIS d'effectuer un suivi du temps d'activité cumulée des PATS également SPV, comme pour les SPP, ainsi que des indemnités qui leur sont versées, et de mettre en place des procédures d'échange d'informations entre le service du volontariat et le service des ressources humaines.

Le temps passé en interventions pour les SPP opérationnels représentait moins de 10 % de 2011 à 2015, et 10 % en 2016. Il est devenu supérieur à celui des SPV à compter de 2016. Cependant le temps d'intervention de tous les SPP, à savoir le temps cumulé d'intervention des SPP affectés en centre de secours et celui des SPP en service hors rang (siège, groupement et certains postes en centre de secours) représentait environ 20 ETPT en 2011 et 24 en 2016.

Les secours à la personne constituent l'essentiel des interventions des sapeurs-pompiers du SDIS des Landes, les feux de forêt représentant une part assez réduite de l'activité du SDIS.

Le nombre de gardes de 24 h a augmenté entre 2011 et 2016 tant dans les centres de secours qu'au centre de traitement d'alertes (CTA) et au centre opérationnel départemental d'incendie et de secours (CODIS). En l'absence de statistiques élaborées par le SDIS concernant la proportion de SPP ou SPV engagés simultanément, l'organisation mise en place est difficile à appréhender notamment pour des gardes sans intervention ou encore des astreintes sans rappel. Les gardes de 12 h sont cependant majoritaires en 2016. En 2010 et 2017 le service du CTA CODIS a réalisé quelques expériences dans l'organisation du service, pendant les mois d'été, selon des cycles de gardes de 12 h et la pérennisation de ce dispositif serait envisagée.

Le nombre de jours d'absences liés à la maladie ordinaire a fortement augmenté pendant la période examinée (+ 73,7 %), alors même que les accidents du travail sont en diminution et que les absences pour longue maladie restent limitées. En 2016, ces absences ont représenté 15,1 ETPT. L'ordonnateur mentionne quant à lui une évolution de 26,5 % sans fournir les éléments permettant de le calculer. Il est à noter que la chambre régionale des comptes s'est basée, pour effectuer son calcul, sur un fichier fourni par le SDIS, précisant les périodes d'absence pour maladie, pour maternité ou encore congé parental¹.

¹ Absentéisme protection sociale 2011 à 2016 par agent et par nature d'absence.xlsx

RECOMMANDATIONS

- Recommandation n° 1.** Établir un document commun avec les services préfectoraux, de mettre à jour le SDACR, formaliser un plan pluriannuel avec le département comme le prévoient les textes.
- Recommandation n° 2.** Mettre à jour l'état de l'actif.
- Recommandation n° 3.** Définir une organisation cible et précise, par centre et par grade, pour tous les niveaux d'encadrement, et réaliser une cartographie des postes en définissant les grades qui s'y rattachent.
- Recommandation n° 4.** Respecter les règles fixées en interne en matière de mobilité.
- Recommandation n° 5.** Effectuer un suivi des repos compensateurs et récupérations, rédiger des comptes rendus des contrôles d'activité des SPP réalisés, même si aucune anomalie n'est détectée.
- Recommandation n° 6.** Supprimer le remisage à domicile des véhicules de service en dehors des périodes d'astreinte planifiées ainsi que des situations ou événements spécifiques ou exceptionnels ; généraliser l'usage des carnets de bord et effectuer un suivi exhaustif des dépenses par véhicule.
- Recommandation n° 7.** Effectuer une étude permettant de dimensionner au mieux la flotte des véhicules de liaison.
- Recommandation n° 8.** Mettre en place des procédures de contrôle interne relatives à la liquidation des indemnités des SPV, en faisant figurer le numéro d'intervention justifiant les indemnités d'interventions lors des corrections manuelles, et limiter voire éliminer les saisies manuelles des indemnités.
- Recommandation n° 9.** Fixer par délibération le montant maximal des indemnités pouvant être perçues par un SPV.
- Recommandation n° 10.** Revoir l'organisation des astreintes au sein des centres de secours et les modalités d'octroi des indemnités correspondantes.
- Recommandation n° 11.** Effectuer un suivi du temps d'activité cumulée des PATS également SPV, des indemnités qui leur sont versées, mettre en place des procédures d'échange d'informations entre les services du volontariat et le service des ressources humaines, délibérer sur les modalités de l'exercice du volontariat par les SPP, mettre en place un suivi des heures travaillées des SPP sous double statut et des indemnités qui leur sont versées.

INTRODUCTION

Le contrôle a été effectué dans le cadre du programme de la chambre régionale des comptes Nouvelle-Aquitaine pour l'année 2017.

L'ouverture du contrôle a été notifiée à M. Jean Claude DEYRES, ordonnateur en fonctions, et à M. Robert CABE, son prédécesseur, par lettres du 20 mars 2017.

L'entretien de début de contrôle a eu lieu le 28 mars 2017 avec M. Jean Claude DEYRES.

L'entretien de fin de contrôle, prévu par l'article L.243-1 du code des juridictions financières, a eu lieu, sur place, le 27 septembre 2017 avec l'actuel ordonnateur et le 2 octobre 2017, par téléphone, avec son prédécesseur M. Robert CABE.

Lors de sa séance du 13 décembre 2017, la chambre régionale des comptes a formulé des observations provisoires qui ont été adressées, le 21 mars 2018, au dirigeant actuel, et à son prédécesseur, ainsi qu'à différents tiers mis en cause, à savoir, :

- M. Olivier BOURDIL, directeur du centre départemental d'incendie et de secours des Landes
- le directeur départemental des Landes.

Le président du SDIS a transmis, à la chambre régionale des comptes, sa réponse datée du 2 mai 2018. Celle-ci a été enregistrée par le greffe de la juridiction le 9 mai 2018. Elle était accompagnée de 9 pièce annexes.

Le colonel BOURDIL a transmis, à la chambre régionale des comptes, sa réponse datée du 1^{er} mai 2018. Celle-ci a été enregistrée par le greffe de la juridiction le 3 mai 2018. Elle était accompagnée de 9 pièce annexes.

M. CABE, ancien ordonnateur, n'a pas fait parvenir de réponse.

Une communication administrative a également été transmise au préfet du département des Landes et à la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion de crise.

1. LE CADRE JURIDIQUE ET L'ORGANISATION OPERATIONNELLE DES SDIS

1.1. LE CADRE JURIDIQUE

Les « services départementaux d'incendie et de secours » (SDIS), établissements publics administratifs communs aux départements, aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), ont été créés par la loi du 3 mai 1996 relative aux services d'incendie et de secours, qui a confirmé le cadre départemental de l'organisation de la lutte contre l'incendie.

Ce texte a transféré aux SDIS le personnel et les matériels dont la gestion relevait antérieurement des communes ou des intercommunalités.

Le SDIS, interrogé sur l'exhaustivité du transfert, a indiqué que le département des Landes ne comptait plus aucun centre de secours armé par des sapeurs-pompiers volontaires non intégrés au corps départemental d'incendie sur son territoire, et ce, depuis au moins 2011.

Aux termes de l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT), les SDIS ont la charge exclusive de la lutte contre les incendies et, par ailleurs, concourent avec les autres services professionnels concernés à la prévention des risques technologiques ou naturels, à la protection des personnes, des biens et de l'environnement, ainsi qu'aux secours d'urgence.

Les SDIS se répartissaient, jusqu'au 31 décembre 2016, en 5 catégories², selon l'importance de la population du département, des contributions et des subventions reçues, ainsi que de l'effectif de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) ou volontaires (SPV) recensé au 1^{er} janvier de chaque année. Le SDIS des Landes relevait, de janvier 2011 à décembre 2016, de la 3^{ème} catégorie qui en comptait 19 depuis 2013.

Cette classification a été simplifiée par arrêté du 21 janvier 2017³ portant classement des services départementaux d'incendie et de secours. Celui-ci dispose que les SDIS sont désormais classés en 3 catégories décroissantes (A, B et C), conformément aux nouvelles dispositions de l'article R. 2424-1-1 du CGCT. Ce classement est établi sur la seule base de la population telle que définie à l'article L. 3334-2 du CGCT⁴. La nouvelle répartition est la suivante :

- Les SDIS des départements de plus de 900 000 habitants, au sens de la population DGF, sont classés en catégorie A ; l'arrêté en recense 20 ;
- Les SDIS des départements dont la population est comprise entre 400 000 et 900 000 habitants sont classés en catégorie B. L'arrêté en recense 37, dont le SDIS des Landes depuis le 1^{er} janvier 2017 ;
- Les SDIS des départements dont la population est inférieure à 400 000 habitants sont classés en catégorie C. L'arrêté en recense 40.

Le SDIS des Landes était dirigé, du 1^{er} janvier 2011 au 1^{er} septembre 2017, par un directeur, colonel hors classe. Le SDIS n'a jamais compté de directeur adjoint dans ses effectifs pendant la période examinée, conformément à la volonté du président du SDIS. Toutefois, le SDIS s'est vu contraint, en 2017, de recruter un adjoint en application de l'article 3 du décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016 relatif à l'emploi de directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours. Ce décret prévoit que « *Chaque service départemental d'incendie et de secours*

² Arrêté du 2 août 2001 fixant les critères de classement des SDIS. Source DGSCGC : *Annuaire statistique 2015*. L'arrêté du 21 janvier 2017 a abrogé l'arrêté du 2 août 2011 répartissant les SDIS en cinq catégories.

³ L'arrêté du 21 janvier 2017 a abrogé l'arrêté du 2 août 2011 répartissant les SDIS en cinq catégories.

⁴ A savoir la population DGF : « *La population à prendre en compte pour l'application de la présente section est la population municipale du département telle qu'elle résulte du recensement de la population. Cette population est majorée d'un habitant par résidence secondaire* ».

comprend un emploi de directeur départemental des services d'incendie et de secours et un emploi de directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours. ». Si début 2017, le président du SDIS ne souhaitait toujours pas recruter d'adjoint, le ministère de l'Intérieur a pris l'initiative de publier la vacance d'emploi au niveau national.

La nouvelle classification des SDIS étant récente, les données du SDIS ont été comparées aux données des SDIS qui relevaient de la catégorie 3, de 2011 à 2016.

1.2. PARTICULARITES DU DEPARTEMENT

Le département des Landes est le deuxième département métropolitain en surface et s'étend sur plus de 9 000 km². Il bénéficie du troisième plus long littoral en métropole. La forêt landaise, qui appartient au massif des Landes de Gascogne, est le plus important massif forestier d'Europe, faisant des Landes le département le plus boisé de la région. La forêt landaise est privée, à 93 %. La forêt des Landes étant essentiellement destinée à la sylviculture, elle s'avère être accessible et plutôt bien entretenue par les propriétaires, grâce à son réseau de pistes forestières. L'association régionale de Défense des Forêts Contre l'Incendie, plus communément appelée DFCI AQUITAINE en région Nouvelle-Aquitaine, organisation animée et gérée par les sylviculteurs, est tenue de participer, notamment dans le cadre du règlement interdépartemental de protection de la forêt contre les incendies, aux travaux relatifs à la création et l'entretien des voies de défense contre les incendies, l'entretien des fossés d'assainissement, la création et l'entretien de points d'eau.

Au 1^{er} janvier 2015, le département des Landes accueillait 405 200 habitants, soit 6,9 % de la population de la région Nouvelle-Aquitaine. S'il est ainsi le 6^{ème} département le plus peuplé de la région, il affiche toutefois une des densités les plus faibles avec 44 habitants/km², en raison de l'étendue de la forêt. Les landais vivent pour 68 % d'entre eux dans une aire urbaine (77 % pour la région). Le département n'en est pas moins le plus attractif de la région, avec un accroissement annuel démographique de 1,2 % en moyenne entre 2008 et 2015, uniquement dû au solde migratoire. La population landaise est en moyenne plus âgée que la population régionale, 43,5 ans contre 42,9 ans, mais la part des moins de 20 ans (22 %) comme celle des 75 ans ou plus (11,2 %) se situent dans la moyenne régionale.

Le département des Landes est un département touristique. Sa population augmente sensiblement en période estivale, nécessitant plus de vigilance⁵. Le département regroupe 12 % des établissements d'hébergement touristique de la région. L'hôtellerie de plein air domine, avec un quart de la fréquentation régionale et près de 39 000 emplacements de campings (22 % de la capacité de la région). Le département accueille les touristes également à l'intérieur des terres grâce notamment au thermalisme. La part des résidences secondaires est élevée, notamment sur le littoral entraînant une augmentation de la population les week-ends. Au 1^{er} janvier 2012, 239 000 logements étaient recensés, dont près de trois quarts de maisons individuelles. Le parc de logements est composé, à 73 %, de résidences principales contre 80 % en moyenne pour la région. Le parc de logements est le moins ancien de la région avec seulement 21 % de résidences principales construites avant 1946 contre 29 %.

Si la densité médicale s'est améliorée entre 2007 et 2015, elle reste cependant faible (moins de 300 médecins pour 100 000 habitants) et explique les participations fréquentes des sapeurs-pompiers des Landes aux interventions de secours à la personne.

Au 31 décembre 2011, le réseau routier du département s'étendait sur 11 495 kilomètres de routes, dont 121 kilomètres d'autoroutes. Il occupe ainsi le 44^{ème} rang au niveau national quant à la longueur de son réseau routier et le 87^{ème}, quant à sa densité, avec 1,2 km de route par kilomètre carré de territoire.

⁵ Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) de 2009 indique un doublement de la population

Outre les risques liés à la forêt (incendies, tempêtes) et les risques sociaux liés au tourisme, le département compte une vingtaine de sites classés SEVESO, entraînant des transports routiers, ferrés, et maritimes de matières dangereuses nécessitant également une vigilance accrue.

1.3. LE FONCTIONNEMENT DU SDIS DES LANDES

1.3.1. Les organes de gouvernance

1.3.1.1. Le conseil d'administration du service départemental d'incendie (CASDIS)

Les SDIS, placés sous l'autorité du préfet et des maires, pour l'exercice de leur pouvoir de police, sont administrés par un conseil d'administration (CASDIS), conformément à l'article L. 1424-24 du CGCT. Il est composé de représentants du département, des communes et des EPCI compétents en matière de secours et de lutte contre l'incendie.

Le conseil d'administration, présidé par le président du conseil départemental, ou par un membre du CASDIS désigné par le président du conseil départemental, peut déléguer certaines de ses attributions à un bureau composé du président et de 3 vice-présidents⁶. Le président du conseil d'administration, ordonnateur principal, est chargé de l'exécution des délibérations du CASDIS. Il peut déléguer l'exercice d'une partie de ses fonctions au directeur départemental des services d'incendie et de secours, au directeur adjoint, ou en cas d'empêchement, aux différents chefs de service.

La direction opérationnelle du SDIS est assurée par un directeur nommé par un arrêté conjoint du ministre de l'Intérieur et du président du CASDIS, en application des articles L. 1424-2 et suivants du CGCT. Le directeur en fonction, nommé avant le 1^{er} janvier 2011 et qui a pris sa retraite en septembre 2017, détenait le grade de colonel.

Le CASDIS, pendant toute la période examinée, a comporté 14 conseillers généraux, nommés par le département, 7 représentants des communes (maire ou adjoint) et un représentant d'EPCI. La répartition des sièges, en application de la délibération du SDIS du 26 février 2014 a été conforme à l'article L. 1424-24-1 du CGCT. La communauté de communes de Mimizan, seul EPCI du département compétent en matière de secours et de lutte contre l'incendie, dispose d'un siège.

Le conseil d'administration a délégué, durant toute la période examinée, une partie de ses attributions au président et au bureau qui a toujours été constitué du président, de 3 vice-présidents et d'une personne supplémentaire, conformément aux textes. Les compétences déléguées sont conformes aux articles L. 1424-27 et L. 1424-30 du CGCT.

Si les comptes rendus du CASDIS ont pu être consultés, le SDIS n'a toutefois pas produit de rapport d'activité pour la période examinée, certaines grandes lignes d'orientation étant cependant présentées lors du vote des budgets et de l'approbation des comptes administratifs.

1.3.1.2. La commission administrative et technique des services d'incendie et de secours (CATSIS)

L'article L. 1424-31 du CGCT prévoit la mise en œuvre d'une commission administrative et technique des services d'incendie et de secours (CATSIS). Cette commission est consultée sur les questions d'ordre technique ou opérationnel. La CATSIS doit émettre un avis notamment sur le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) et sur le règlement opérationnel (RO) conformément aux articles R. 1424-38 et R. 1424-42 du CGCT. La commission comprend des représentants des sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires élus par l'ensemble des sapeurs-pompiers en service dans le département, ainsi que le médecin-chef du service de santé et de secours médical des sapeurs-pompiers (SSSM). Elle est présidée par le directeur départemental.

⁶ Ainsi que, le cas échéant, d'un autre membre.

L'article R. 1424-18 prévoit que doivent également participer à cette instance, deux officiers des sapeurs-pompiers professionnels (SPP), élus par l'ensemble des SPP officiers en service dans le département, 2 officiers sapeurs-pompiers volontaires (SPV), dont un peut être officier du SSSM, élus par l'ensemble des SPV officiers en service dans le département, 3 SPP non officiers, élus par l'ensemble des SPP non officiers en service dans le département, et 3 SPV non officiers élus par l'ensemble des SPV non officiers en service dans le département.

Le responsable administratif et financier a indiqué que cette instance existait, mais qu'aucun compte-rendu n'avait été rédigé à l'issue des réunions. Le directeur départemental, quant à lui, a précisé que la commission ne s'était pas réunie pendant la période examinée.

En application de l'article R. 1424-12 du CGCT, l'élection des représentants des sapeurs-pompiers de la CATSIS doit avoir lieu à la même date que celle du conseil d'administration. Le procès-verbal du CASDIS du 19 mai 2015, sans citer l'identité des représentants, fait bien mention du renouvellement des membres de la commission, en date du 17 avril 2017. L'ordonnateur a fourni, en réponse, la liste des membres.

1.3.2. L'organisation opérationnelle

L'article L. 1424-6 du CGCT prévoit qu'« *Un arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (CASDIS), fixe, après avis du conseil d'administration, l'organisation du corps départemental* ». Le directeur départemental a cependant indiqué qu'il n'existait pas « d'arrêté conjoint président CASDIS/préfet dans ce domaine », que l'ensemble des éléments était précisé dans le règlement intérieur (RI) et le règlement opérationnel (RO), et que la direction générale de la sécurité civile et de la gestion de crise (DGSCGC) n'a jamais formulé de remarque sur ce point, lors de ses inspections.

La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de ne pas se contenter de transmettre les seuls nouveaux organigrammes délibérés à l'occasion des réunions du CASDIS, mais d'établir un document commun avec les services préfectoraux, pour toute réorganisation de service, comme le prévoient les textes, surtout si ces modifications amènent à modifier le nombre ou les missions des groupements mentionnés à l'article R. 1424-1 du CGCT. L'ordonnateur indique, dans sa réponse aux observations provisoires, que le SDIS prend acte des observations.

1.3.3. Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) du SDIS des Landes : un document obsolète

Dans chaque département, un schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) doit être arrêté par le préfet, après avis du conseil départemental et du CASDIS, en application de l'article L. 1424-7 du CGCT. Ce document « *dresse l'inventaire des risques de toute nature pour la sécurité des personnes et des biens auxquels doivent faire face les services départementaux de secours et d'incendie dans le département, et détermine les objectifs de couverture de risque par ceux-ci* ».

Le SDACR qui s'applique au SDIS des Landes a été arrêté le 9 septembre 2009. Il n'a pas fait l'objet d'une révision, bien que l'article L. 1424-7 du CGCT, dans sa version applicable à compter du 6 août 2015, prévoit que « *La révision du schéma intervient tous les cinq ans* » et qu'« *elle est précédée d'une évaluation des objectifs du précédent schéma* ». Le SDACR n'est pas mis en ligne sur le site internet du SDIS.

Ce document est complété par l'« *Ordre d'opération départemental feux de forêt 2017* », disponible en revanche sur le site internet du SDIS. Il concerne les feux de forêt et leur prévention, dans le département des Landes.

Le SDACR n'est pas à jour en ce qui concerne l'organisation des services. Le SDIS ne comporte plus 3 groupements territoriaux mais 2, le groupement Nord-Est et le groupement Sud-Ouest, depuis la délibération n° 2009-065 du 14 octobre 2009. Les groupements fonctionnels sont au nombre de 6, d'après le dernier organigramme fonctionnel fourni du 23 février 2017 et non plus 4. Leur nombre a évolué de 4 à 7, puis deux groupements ont été fusionnés en 2013. Le SDIS n'a pas été en mesure de fournir un organigramme nominatif développé, à l'exception d'un organigramme comportant le nom des responsables de groupement ou de service. Pour déterminer quels étaient les agents affectés par service, la chambre régionale des comptes a dû croiser plusieurs documents : des documents issus trimestriellement du service des ressources humaines, ne mentionnant que les SPP, l'annuaire d'avril 2017 fourni par le SDIS, les fichiers récapitulatifs du personnel au 31 décembre de chaque année, de 2011 à 2016, ainsi que les fichiers issus de la paye.

Le SDACR ne prend pas en compte l'ouverture, en 2010, de l'autoroute A65, qui traverse le département, et les conséquences en matière de risques, le SDACR indiquant seulement qu'« *une stratégie d'implantation des moyens de secours routier devra prendre en compte le tracé de la future autoroute A 65* ». Sur la couverture du risque routier, le SDACR concluait à une couverture correcte par le personnel médical (95 médecins, 37 infirmiers, 6 pharmaciens, 5 vétérinaires, 1 psychologue, présence de 2 postes médicaux avancés, et un 3^{ème} basé à l'hôpital de Mont de Marsan) et précisait que l'implantation de nouveaux moyens ferait l'objet d'une réflexion à la suite à l'ouverture de la A65. Celle-ci n'a pas eu lieu.

Le nombre des centres de secours a également évolué : ils sont au nombre de 60, dont 43 centres de première intervention (CPI), alors que le SDACR en mentionne 42. En effet le CPI de Saint-Perdon n'est pas cité puisqu'il a été construit en 2012 et mis en service en 2014, après l'élaboration du SDACR.

L'organisation des « pôles », regroupements de centres d'incendie et de secours, a également évolué. Le pôle de Dax par exemple, regroupe, outre le centre de Pontonx-sur-Adour, le centre de Dax et de Saint-Paul-les-Dax. Celui de Mont-de-Marsan englobe les centres de Mont-de-Marsan et de Villeneuve-les-Marsan, ce dernier en était exclu en 2009. Le pôle de Morcenx intègre, en plus du centre de Rion-des-Landes et de Morcenx, celui de Pissos et de Sore.

Le SDACR ne précise pas l'effectif cible minimal, tant pour les SPP que pour les SPV, à affecter par centre de secours. Ce point n'est pas détaillé dans le règlement opérationnel non plus. Seule l'information relative au type de garde par centre de secours figure : le SDACR indique ainsi que 4

centres de secours bénéficient de gardes postées de 24 h (Dax, Biscarosse, Mont-de-Marsan, et Capbreton), plus trois autres pendant les mois de juillet et août (Léon, Mimizan, Saint-Vincent de Tyrosse).

Par ailleurs, ce document ajoute que les gardes postées de 12 h concernent 8 centres (Léon, Mimizan, Saint-Vincent de Tyrosse, Labouheyre, Labrit, Morcenx, Pissos, Saint-Justin) et qu'en situation de risque de feux de forêt, jusqu'à 13 centres de secours peuvent bénéficier, en renfort, d'une garde postée de 8, 10, 11 ou 12 h. En outre, le SDACR n'indique pas la fourchette d'effectifs à poster par centre de secours selon le type de garde (8,10, 11, 12). Le règlement opérationnel et le règlement intérieur n'apportent pas d'éléments complémentaires sur ce point.

Interrogé sur l'organisation des gardes dans les centres, le directeur départemental a indiqué que, outre le SDACR, les équipes opérationnelles s'appuyaient sur une note de service, mise à jour tous les ans, qui détermine, par centre de secours ou bien par pôle, les permanences à prévoir pour anticiper les risques. Chaque responsable de centre ou de pôle élabore ensuite un planning permettant de répondre aux risques identifiés, selon les disponibilités des sapeurs-pompiers volontaires et professionnels. Cette note indique toutefois des fourchettes peu précises de personnel à poster, sans distinguer les personnels volontaires des professionnels, et ne précise pas les effectifs permanents cible par centre de secours.

L'affectation des SPP est tracée dans des documents tenus à jours trimestriellement par le service des ressources humaines, mais ces affectations ne découlent pas directement de documents organisationnels descriptifs des effectifs à mettre en œuvre par centre.

Les informations du SDACR concernant les véhicules d'intervention dont dispose le SDIS ne correspondent pas à celles figurant sur le site Internet. Les camions citerne feux de forêt (CCF) seraient au nombre de 117 selon le site. Le SDACR en mentionne 121. L'état de l'actif actualisé à avril 2017 du SDIS recense au moins 133 véhicules légers pour la route (VLR), dont 52 de plus de 10 ans. Le SDACR en indique 107. Les véhicules légers hors route (VLHR) seraient, d'après l'état de l'actif, au nombre de 62 (dont 20 mis en service avant 2000), le site Internet indique 51 véhicules, le SDACR en mentionnait 54. Concernant les VSAB/VSAV, l'état de l'actif en compte 95, dont 38 mis en service avant 2006 (certains véhicules totalement amortis ne doivent très certainement plus être opérationnels, mais y figurent toujours), le site internet indique 55 véhicules et le SDACR en indiquait 56, la catégorie des véhicules VSAB/VSAV apparaissant dès lors comme la seule pour laquelle le SDACR semblait encore à jour.

L'ordonnateur reconnaît que le site internet n'est pas actualisé mais précise que le service des moyens généraux dispose d'un document à jour, transmis en réponse aux observations provisoires. Toutefois, ce document mentionne 123 camions de type CCF, 177 véhicules légers et véhicules légers « tout terrain » et 71 VSAB/VSAV ; dès lors, ni l'état de l'actif ni le SDACR, ainsi que le site internet, ne sont à jour au regard de ces informations.

Le directeur du centre a indiqué, effectivement, que si le SDACR, sur les aspects organisationnels, était daté, les constats relatifs à la cartographie des risques décrits dans le document étaient quant à eux toujours applicables. Le SDACR des Landes identifiait toujours, selon lui, les risques, encore d'actualité, spécifiques au département.

Les interventions, d'après les données statistiques de 2003 à 2005, concernaient :

- le secours à la personne, majoritaire : 61 226 heures soit 59,9 % du temps total d'intervention, mobilisant ainsi 5 hommes par heure ;
- les incendies : 30 735 h, soit 30,1 % du temps total ; les feux de forêt mobilisant 37 hommes par heure contre 15 pour les autres types d'incendie ;
- les opérations diverses, nécessitant en moyenne 4 hommes par heure et qui représentaient 10 229 heures d'intervention soit 10 % du total ;

Si la chambre régionale des comptes a pu avoir connaissance du temps d'intervention, par SPP et SPV, elle n'a pas disposé de l'information relative à la nature des interventions et n'a pas été en mesure de vérifier si cette ventilation était encore d'actualité, en l'absence de statistiques récapitulant les temps d'interventions cumulés des SPP et SPV par typologie d'intervention. La chambre régionale des comptes a toutefois pu calculer qu'entre 2007, date de référence du SDACR pour les chiffres relatifs à l'activité, et 2016, le nombre d'heures d'intervention a fortement augmenté : 102 190 h en 2007 contre 152 675 h en 2016, SPP et SPV confondus, (cf. tableau n° 79 : Equivalent en ETPT des temps d'intervention), pour un nombre d'interventions en augmentation lui aussi (22 077 interventions en 2007 contre 28 454 en 2016, dont une minorité pour les feux de forêt ; cf. § sur le temps de travail).

Le SDACR soulignait la saisonnalité à laquelle devait faire face le département et la nécessité de mettre en place des outils de pilotage afin de gérer au mieux cette situation, le SDACR indiquant un doublement de la population en juillet et août. Si le SDIS s'est doté récemment, d'un outil de pilotage de l'activité en faisant l'acquisition de l'outil d'analyse de l'activité, opérationnel depuis juillet 2016, en revanche, il n'a toujours pas acquis d'outil informatique de gestion du temps de travail des agents.

Le SDACR pointait des insuffisances de couverture des risques pour certains d'entre eux, comme par exemple celles relatives aux feux de forêt. Le SDACR mentionnait sur ce point l'existence de son réseau de surveillance « PRODALIS », mis en place en septembre 2007 et constitué de 57 caméras réparties sur 19 tours de guets, dont les images retransmises en continu analysées en temps réel par l'équipe du centre de supervision et de contrôle (SCS) du service « centre de traitement de l'alerte et centre opérationnel départemental d'incendie et de secours » (CTA-CODIS), permettaient d'appréhender le risque, mais relevait cependant que le nord-est du département était insuffisamment couvert. Pourtant, lors du conseil d'administration du 12 juillet 2016, le CASDIS envisageait de diminuer les effectifs de 7⁷ centres de secours du nord-est du département, au motif qu'ils enregistraient un nombre faible d'interventions (de 0,5 à 0,8 interventions/jour) en dehors de la période estivale et que le départ en retraite de ces agents serait compensé par des SPV. Dès lors, l'insuffisance de couverture du risque feux de forêt dans cette partie du département ne ressort plus aussi clairement.

L'ordonnateur en fonctions a indiqué que la révision du SDACR faisait partie des priorités du SDIS, et qu'il s'agissait d'une des premières missions que devrait mener le nouveau directeur. La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de mettre à jour le SDACR. L'ordonnateur précise en réponse que les travaux de révision ont été lancés début 2018 et devraient aboutir en 2019, et que toutes les observations de la chambre régionale des comptes seront prises en compte.

1.3.4. Le règlement opérationnel (RO)

Le règlement opérationnel (RO), également arrêté par le préfet, fixe les consignes d'exécution des missions du SDIS en application du SDACR. Il ne ressort pas de l'analyse des documents fournis que la CATSIS ait émis un avis comme le prévoit l'article R. 1424-42, aucun compte-rendu des réunions de cette instance n'ayant été transmis à la chambre régionale des comptes.

⁷ Morcenx, Labouheyre, Pissos, Labrit, Roquefort, Saint-Justin, Léon.

Le règlement opérationnel précise les moyens en hommes et en matériel nécessaires pour chacune des missions du SDIS. Celui en vigueur au SDIS des Landes, a été arrêté le 19 janvier 2011. Il ne semble pas avoir fait l'objet d'une révision, aucun autre document, hormis celui du 19 janvier 2011, n'ayant été transmis à la chambre régionale des comptes. L'ordonnateur précise en réponse que les modifications à venir prendront en compte les observations de la chambre.

Le règlement opérationnel comporte quelques éléments divergents par rapport au SDACR. Le SDACR mentionne 14 centres de secours, tandis que le règlement opérationnel en mentionne 13. En effet le CIS de Pomarez est classé dans la catégorie « centre de première intervention » (CPI) dans le règlement opérationnel alors que le SDACR le classe dans la catégorie « centre de secours » (CS), d'importance plus grande⁸. Interrogé sur les divergences, le responsable du groupement finance/comptabilité du SDIS a indiqué que le règlement opérationnel faisait foi, celui-ci comportant en annexe la classification des centres⁹.

Le règlement opérationnel, comme le SDACR, ne mentionne pas le site de Saint-Perdon, qui a été inauguré le 6 septembre 2014. Le site relèverait de la catégorie des CPI d'après le document « hors-série n° 6 » de janvier 2016.

Le SDIS des Landes compterait donc 3 centres de secours principaux (CSP), localisés respectivement à Mont-de-Marsan, Dax, et Biscarosse, 13 centres de secours (CS) et 44 centres de première intervention (CPI), l'appartenance à l'une ou l'autre des catégories étant conditionnée par la capacité d'intervention du centre.

Les 3 CSP disposent de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, ainsi que 11 CS¹⁰, soit 14 centres dits « mixtes » au total. Les autres centres de secours ne fonctionnent exclusivement qu'avec la présence de SPV.

Les centres de secours du département des Landes sont organisés en 2 groupements opérationnels (Nord-Est et Sud-Ouest), placés sous le commandement d'un officier supérieur. Ils sont divisés en quatre compagnie : la compagnie de Dax et de la côte sud (Groupement Sud-Ouest), la compagnie de Biscarosse et de Mont-de-Marsan (groupement Nord-Est).

Le SDIS des Landes dispose d'un centre opérationnel départemental d'incendie et de secours (CODIS), chargé de coordonner l'activité des services d'incendie et de secours du département, ainsi que d'un centre de traitement de l'alerte (CTA) chargé, 24 heures sur 24, de réceptionner, de traiter ou de réorienter les appels d'urgence. Le service CTA-CODIS compte également le service appelé « CSC », dont les agents sont chargés d'analyser les images transmises par le système de surveillance des feux de forêts « Prodis » (Cf. § le SDACR). Ces services sont situés à Mont-de-Marsan au siège du SDIS. Il n'existe pas dans les Landes de centre de traitement des appels, commun au SAMU et au SDIS. Seul le basculement des appels d'un service vers un autre est prévu.

1.3.5. Le règlement intérieur (RI)

Le règlement intérieur, prévu à l'article R. 1424-22 du CGCT, fixe les modalités de fonctionnement du corps départemental, ainsi que les obligations de service de ses membres.

⁸ L'article R. 2414-39 a prévu que :

- les centres de secours principaux assurent simultanément au moins un départ en intervention pour une mission de lutte contre l'incendie, deux départs en intervention pour une mission de secours d'urgence aux personnes et un autre départ en intervention ;
- les centres de secours assurent simultanément au moins un départ en intervention pour une mission de lutte contre l'incendie, un départ en intervention pour une mission de secours d'urgence aux personnes et un autre départ en intervention ;
- les centres de première intervention assurent au moins un départ en intervention.

⁹ Courrier électronique du 13 avril 2017 « Vu avec le Lt-Col XX seul le règlement opérationnel fait foi ; le classement des CIS fait l'objet de l'annexe II du règlement opérationnel ». Le colonel XX est le directeur opérationnel

¹⁰ Capbreton, Morcenx, Labrit, Saint Justin, Labouheyre, Pissos, Mimizan, Saint-Vincent de Tyrosse, Léon (A terme il n'y aura plus e SPP qu'en période estivale)

Le règlement intérieur du SDIS décrit, par direction et service, les missions attendues de chacun. Le règlement intérieur a fait l'objet d'une révision. La version qui s'applique aujourd'hui a été adoptée par délibération du 23 février 2016, et officialisée par arrêté du président du conseil d'administration du 15 mars 2016. Le précédent datait de 2005. Le document fourni ne comporte pas d'annexe, bien que plusieurs d'entre elles soient citées dans le corps du texte, ni d'organigramme. Les annexes ne sont pas mentionnées dans le sommaire daté de décembre 2014, document transmis à la CRC dans un document distinct.

Le règlement intérieur mentionne encore des missions sur les pylônes d'observation installés en forêt. Or depuis 2007, la forêt fait l'objet d'une surveillance par caméra qui ne nécessite plus l'intervention de sapeurs-pompiers sur ces constructions. Seuls le personnel technique ou les prestataires des équipements de transmissions peuvent y intervenir pour des opérations de maintenance. Il conviendrait de préciser dans le règlement intérieur les conditions dans lesquelles les sapeurs-pompiers pourraient être amenés à y assurer des permanences (panne ou maintenance du système rendant inopérant les caméras par exemple).

L'article 10 signale l'existence de « pôles », mais n'indique pas quels sont les centres regroupés. Cette information se déduit des fichiers de suivi des affectations, des bulletins de salaire et d'une carte des groupements et des compagnies, non datée, de telle sorte qu'il n'est pas certain que ce document reflète les dernières modifications. En effet, sur cette carte, les centres de Dax et de Saint-Paul-lès-Dax ne sont pas signalés comme faisant partie d'un même pôle, alors que la direction et le fonctionnement sont communs, les centres étant distants de seulement quelques kilomètres. L'article 10 précise également que les missions des chefs de pôles sont développées en annexe du règlement intérieur, en l'absence de celle-ci il n'est donc pas possible d'en connaître le détail. L'ordonnateur, en réponse, précise que le SDIS prend acte des observations, et que le document sera modifié en conséquence.

Le compte-rendu de la réunion du CASDIS, du 8 décembre 2015, mentionne que la CATSIS a été consultée préalablement afin de donner son avis sur le règlement intérieur. Aucun document relatif à cette consultation n'a été transmis. L'ordonnateur précise en réponse que « *le directeur de l'époque ne faisait pas établir de procès-verbal ou de compte rendu de ce type de réunion* ».

1.3.6. Présentation des services

Le SDIS des Landes comptait les directions ou services suivants, d'après l'organigramme fonctionnel non développé du 7 mars 2017 :

- Un service de communication (1 personne) ;
- Une direction territoriale, dirigée par un lieutenant-colonel, qui se décline en deux groupements et 4 compagnies, chacune des compagnies ayant en charge plusieurs centres de secours (CIS), et également un chef du groupement Sud-Ouest, le second chef de groupement étant lui aussi lieutenant-colonel ;
- Une direction opérationnelle, encadrée par un lieutenant-colonel qui inclut un service groupement opération, comprenant le CTA-CODIS et le service de surveillance des feux de forêts, un service prévision et planification, le service informatique, la cellule « SIG », gestionnaire de l'information géographique, un service méthode opérationnelle et le groupement prévention ;
- Une direction administrative et financière, supervisée par un directeur territorial, qui comprend le groupement des ressources humaines scindé en un service du volontariat et un service des fonctionnaires territoriaux, le groupement formation, le groupement finances/ comptabilité/ assurances et un pôle procédures juridiques/marché public/assurances (ne comprenant qu'un agent), la compétence « assurances » étant partagée entre deux pôles ;
- Un groupement des moyens généraux, sécurité, analyse et prospectives, qui comprend les services atelier, magasin, patrimoine et infrastructure, achat de véhicule et un adjoint, en charge du pôle « santé, sécurité au travail », et qui est également la personne en charge du pôle procédures

juridiques/marché public/assurances. La fonction « analyse et perspectives » ne semble pas être exercée au sein de ce groupement ;

- Une direction qui regroupe le médecin, le pharmacien, l'infirmier et deux agents chargés de la logistique (SSSM).

Le SDIS comptait ainsi à fin 2016, 3 groupements administratifs gestionnaires de services support (ressources humaines, comptabilités/finances, moyens généraux/sécurité/prospectives) et 4 groupements rattachés à l'activité spécifique des sapeurs-pompiers (formation, opération, nord-est et sud-ouest). Le nombre de groupements est important, certains groupements ne comprenant que quelques personnes. Or le nombre de groupements a une incidence sur le nombre de gradés, et notamment de lieutenants-colonels qu'il est possible de nommer au sein d'un SDIS.

Au 31 décembre 2016, 51 SPP étaient affectés à l'état major, dont 19 au CTA-CODIS, ainsi que les 67 personnes relevant des filières des personnels administratifs techniques et spécialisés de la fonction publique territoriale (PATS).

2. PRESENTATION DES RESSOURCES HUMAINES DU SDIS DES LANDES

2.1. LES CHIFFRES CLES

Les sapeurs-pompiers professionnels intégrés en 1996 au SDIS 40 étaient issus majoritairement de l'ancien corps des sapeurs-pompiers professionnels forestiers, et relevaient déjà de l'autorité du conseil départemental, qui supervisait leur activité. En effet, étant donné l'importance de la forêt des Landes, le département du même nom comptait un contingent important de pompiers départementaux, chargés notamment, de la surveillance des feux de forêt. Ces pompiers ont tous logiquement rejoint le SDIS 40 lors de sa mise en place dans sa forme actuelle. Au 31 décembre 2011, le SDIS des Landes comptait seulement 9 agents issus d'anciens centres communaux¹¹. Il n'existe plus de centres communaux de secours depuis au moins 2011 dans le département. Durant la période examinée, aucun sapeur-pompier ne relevait de la catégorie des sapeurs-pompiers non intégrés (Cf. § 1.1 Le cadre juridique).

La proportion du personnel permanent par rapport à la population est en diminution. Si l'effectif des PATS a peu évolué et que leur proportion par rapport à la population du département reste faible, l'effectif des SPP a quant à lui diminué sur la période, conformément à l'objectif du SDIS qui

souhaite faire augmenter la participation des SPV, dont le coût est moindre (cf. § 2.1.4 L'évolution des effectifs en équivalent temps plein travaillé (ETPT)). La proportion de SPP par rapport à la population a diminué : si en 2011, le SDIS des Landes comptait 1 SPP pour 1 500 habitants, en 2016 la proportion était de 1 SPP pour 1 620 habitants. Concomitamment, le nombre d'interventions par habitant a progressé passant de 54,6 interventions pour 1 000 habitants en 2011 à 61,7 en 2016 ainsi que les interventions au global (Cf. § 1.3.3. SDACR).

Le SDIS a recours pour l'exercice de ses missions, à un contingent de SPV, également SPP. La proportion de SPP sous double statut a augmenté de manière importante sur toute la période.

2.1.1. Les effectifs globaux

Au 31 décembre 2016, les effectifs en personnes physiques du SDIS¹², se répartissaient comme suit :

¹¹ Fichier 1.31 liste du personnel 31 12 2011.xls, source SDIS

¹² Hors personnels des unités militaires.

Tableau n° 1 : Évolution 2011-2016 des effectifs permanents en personne physique au 31/12/N

Au 31/12/N	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Au 31/12/N
PATS (a)	61	62	67	67	68	67	1,6%
Professionnels (b)	294	289	288	286	288	285	-0,6%
<i>Dont SSSM</i>	2	3	3	3	3	3	
Total (c)=(a)+(b)	355	351	355	353	356	352	-0,2%
Professionnels double statuts en activité du SDIS40 (1)	188	196	193	194	202	207	
<i>Dont SSSM</i>	2	3	3	3	3	3	
Taux de SPP également volontaires	63,9%	67,8%	68,0%	68,6%	70,1%	72,6%	
PATS SPV	10	10	8	11	11	10	
SPV hors SPP en activité au SDIS40, hors SSSM (2)	1421	1 365	1 366	1 398	1 416	1 446	
Agents SPV (hors SPP) uniquement SSSM en activité du SDIS40 (3)	149	146	144	143	123	120	
Pompiers volontaires et double statut (4) = (1)+ (2) +(3)	1 758	1 707	1 703	1 735	1 741	1 773	
% de SPV sous double statut/SPV (1)/(4)	10,7%	11,5%	11,3%	11,2%	11,6%	11,8%	
% de SPV sous double statut/SPV (1)/(4) hors SSSM	11,6%	12,4%	12,2%	12,0%	12,3%	12,5%	
Total SP (5) = (4) +(b) - (1)	1 864	1 800	1 798	1 827	1 827	1 851	
TOTAL effectif (5) + (a)	1 925	1 862	1 865	1 894	1 895	1 918	
Taux de professionnalisation (b)/(5)	15,8%	16,1%	16,0%	15,7%	15,8%	15,4%	
Taux de PATS/ effectif SP	3,3%	3,4%	3,7%	3,7%	3,7%	3,6%	
Moyenne nationale 3 ^{ème} cat Taux de PATS/ effectif SP	3,80%	3,8%	3,9%	3,8%	3,9%		
(a)/(c)	17,2%	17,7%	19,1%	19,1%	19,1%	19,0%	
Interventions (d)	24 039	22 558	24 578	24 039	26 123	27 860	3,0%
Durées moyennes des interventions en h	1,24	1,21	1,18	1,23	1,26	1,31	1,2%
Durées totales	24 039,00	22 558	24 578	26 123	27 860	28 454	3,4%
Pop DGF (e)	440 281	444 208	447 244	450 881	456 686	461 451	0,9%
(e)/(c)	1 240,2	1 265,5	1 259,8	1 277,3	1 282,8	1 310,9	1,1%
(e)/(a)	7 217,7	7 164,6	6 675,3	6 729,6	6 716,0	6 887,3	-0,9%
(e)/(b)	1 497,6	1 537,1	1 552,9	1 576,5	1 585,7	1 619,1	1,6%
(d)/(e) pour 1000 habitants	54,6	50,8	55,0	53,3	57,2	60,4	2,0%

Sources : SDIS, à partir du fichier 1.43 export intervention 2011-2016, des fichiers « 1.31 liste du personnel » de 2011 à 2016, fichier Xemelios et PV du CASDIS du 23 février 2017, rapports statistiques la direction générale de la sécurité civile. *dont 1 apprenti, ** dont 2 emplois aidés, *** dont 1 emploi aidé

L'effectif en personne physique s'élevait à 355 agents en 2011 et 352 agents en 2016. A l'inverse de ce qui a pu être constaté en général pour les autres SDIS, l'effectif de sapeurs-pompiers professionnels a diminué entre 2011 et 2016 et celui des sapeurs-pompiers volontaires a légèrement augmenté. Le rapport d'inspection de l'autorité de tutelle indiquait ainsi en 2010 que le nombre de SPP était légèrement supérieur aux autres SDIS de catégorie 3 comparables¹³, le nombre d'équivalent temps plein travaillé (ETPT) pour 1000 habitants (SPV et SPP) se situant cependant dans la moyenne.

Au global, l'effectif du SDIS des Landes a légèrement diminué, de - 0,17 % en moyenne annuelle (- 0,85 % au global sur la période). Le taux de professionnalisation a légèrement diminué également. En 2014, il était supérieur cependant à la moyenne des centres de 3^{ème} catégorie (13 % en moyenne nationale). Le nombre de sapeurs-pompiers intervenant sous double statut est important et en augmentation sur la période. Il atteint 72,6 % en 2016. La chambre régionale des comptes a relevé que les données issues de la Direction nationale de la sécurité civile seraient inexactes. En 2015, seulement 170 SPP y sont signalés comme volontaires, et seulement 1 381 SPV, données ne correspondant pas à celles fournies par le SDIS.

¹³ 231 SPP SDIS 24, 214 SPP SDIS 18, 224 SPP SDIS 03, 237 SPP SDIS 16, 206 SPP SDIS 47, 138 SPP SDIS 07

2.1.2. Les effectifs du service de santé et de secours médical (SSSM)

Le pôle SSSM s'est renforcé au sein du SDIS des Landes, puisqu'il compte désormais un médecin, recruté en 2012, un pharmacien et un infirmier, tous SPP. Ces personnels interviennent également dans le cadre du volontariat.

En 2011, le SDIS ne comptait qu'un pharmacien et un infirmier sapeur-pompier professionnel et faisait appel exclusivement à des médecins sapeurs-pompiers volontaires pour effectuer les contrôles médicaux requis par les textes. Ainsi depuis 2011, le nombre de SPV intervenant pour la filière SSSM a diminué :

Tableau n° 2 : Évolution du nombre de SPV de la filière SSSM intervenant pour le SDIS

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total	151	149	147	146	126	123

Source : données SDIS, fichier évolution des effectifs entre 2011 et 2016

Le tableau ci-dessous met en évidence la diminution des SPV médecins intervenant pour le SDIS :

Tableau n° 3 : Nombres d'intervenant par grade, y compris professionnels experts

Grade des SPV relevant de la filière SSSM	2011	2016
Expert SSSM	2	2
Infirmier Principal SPV	2	7
Infirmier SPV	43	46
Médecin Capitaine SPV	80	42
Médecin Colonel SPV	1	1
Médecin Commandant SPV	10	12
Médecin Lt Colonel SPV	2	4
Pharmacien Capitaine SPV	4	2
Pharmacien Commandant spv	2	2
Vétérinaire Capitaine SPV	4	4
Vétérinaire Commandant SPV	1	1
Total général	151	123

Source : données SDIS, fichier des agents SPV de 2011 et 2016

Les indemnités versées aux pompiers volontaires SSSM ont en conséquence diminué depuis 2011 d'environ 39 000 €. Cette baisse toutefois n'est pas égale au coût salarial du médecin professionnel, puisqu'il faut tenir compte des charges patronales et salariales, dont sont exemptes en revanche les indemnités des sapeurs-pompiers, les dépenses de personnel ayant représenté 115 K€¹⁴ en 2016 en année pleine pour l'emploi de médecin.

Tableau n° 4 : Indemnités versées au SPV SSSM

En €	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Imputation comptable 64146	177 107,02	147 871,37	145 791,90	151 281,76	154 904,17	138 691,82

Source : comptes de gestion

2.1.3. La politique appliquée aux sapeurs-pompiers volontaires (SPV)

Le responsable du service volontariat, également SPP sous double statut, a indiqué que des sapeurs-pompiers volontaires ne sont pas spécialisés sur certains types d'intervention. Il a confirmé qu'aucune doctrine d'emploi particulière n'était mise en œuvre. Les sapeurs-pompiers volontaires, s'ils effectuent moins de gardes que les sapeurs-pompiers professionnels, sont mobilisés sur les mêmes interventions que ces derniers.

Le SDIS a indiqué que le coût de la formation initiale pour un SPV représentait environ 3 000 €, montant non négligeable certes, mais que le service volontariat essayait de fidéliser ses SPV, afin de rentabiliser l'investissement sur la durée.

¹⁴ Charges salariales et patronales, estimation réalisée à partir des bulletins de la paye

2.1.4. L'évolution des effectifs en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

La diminution modérée des effectifs des SPP, constatée au 31 décembre de chaque année est corroborée par l'évolution des effectifs moyens en équivalent temps plein travaillé (ETPT). Le nombre d'ETPT a diminué de 9, passant de 359,5 en 2011 à 350,2 en 2016, soit une baisse globale sur la période de 2,6 %, ou encore une diminution moyenne annuelle de 0,5 %.

Tableau n° 5 : Évolution de l'effectif en ETPT hors SPV, y compris SSSM

	CAT	H	F	Total		H	F	Total
ETPT moyen 2011 Ensemble	A	18,8	2,0	20,8	ETPT moyen 2012 Ensemble	17,7	2,0	19,7
	B	33,3	6,0	39,3		33,9	6,0	39,9
	C	268,6	30,8	299,4		266,7	28,2	295,0
	Total	320,7	38,8	359,5		318,3	36,2	354,5
ETPT moyen 2011 PATS	A	4,0	1,0	5,0	ETPT moyen 2012 PATS	3,1	1,0	4,1
	B	9,0	6,0	15,0		9,5	6,0	15,5
	C	24,0	19,6	43,6		23,0	17,4	40,4
	Total	37,0	26,6	63,6		35,6	24,4	59,9
ETPT moyen 2011 SPP y compris SSSM	A	14,8	1,0	15,8	ETPT moyen 2012 SPP y compris SSSM	14,6	1,0	15,6
	B	24,3	-	24,3		24,4	-	24,4
	C	244,6	11,2	255,9		243,7	10,8	254,6
	Total	283,7	12,2	295,9		282,7	11,8	294,6
ETPT moyen 2013 Ensemble	A	17,4	3,5	21,0	ETPT moyen 2014 Ensemble	17,0	4,0	21,0
	B	33,9	5,0	38,9		33,8	5,1	38,9
	C	266,7	30,8	297,4		267,1	30,3	297,4
	Total	318,0	39,3	357,3		317,9	39,4	357,3
ETPT moyen 2013 PATS	A	3,0	2,0	5,0	ETPT moyen 2014 PATS	3,0	2,0	5,0
	B	10,9	5,0	15,9		10,8	5,1	15,8
	C	24,6	19,2	43,8		25,2	19,4	44,6
	Total	38,5	26,2	64,7		38,9	26,5	65,4
ETPT moyen 2013 SPP y compris SSSM	A	14,3	1,5	15,8	ETPT moyen 2014 SPP y compris SSSM	14,0	2,0	16,0
	B	23,1	-	23,1		23,1	-	23,1
	C	242,1	11,6	253,7		241,9	11,0	252,9
	Total	279,5	13,1	292,6		279,0	13,0	291,9
ETPT moyen 2015 Ensemble	A	18,7	4,0	22,7	ETPT moyen 2016 Ensemble	19,0	4,0	23,0
	B	32,1	6,0	38,1		32,7	6,0	38,7
	C	266,7	30,2	296,9		259,4	29,2	288,6
	Total	317,5	40,2	357,7		311,0	39,2	350,2
ETPT moyen 2015 PATS	A	3,0	2,0	5,0	ETPT moyen 2016 PATS	3,0	2,0	5,0
	B	10,9	6,0	16,9		10,9	6,0	16,9
	C	25,9	18,6	44,5		25,6	18,2	43,8
	Total	39,8	26,6	66,4		39,5	26,2	65,7
ETPT moyen 2015 SPP y compris SSSM	A	15,7	2,0	17,7	ETPT moyen 2016 SPP y compris SSSM	16,0	2,0	18,0
	B	21,2	-	23,2		21,8	-	21,8
	C	240,8	11,7	252,5		233,7	11,0	244,8
	Total	277,7	13,7	291,4		271,5	13,0	284,5

Source paie Xemelios, y compris saisonniers, remplaçant et contractuel de droit public détenteur d'un CDI

La diminution du nombre de SPP a été de 11 ETPT tandis que l'effectif des personnels PATS augmentait de 2 ETPT.

Si les effectifs permanents ont diminué, proportionnellement leur qualification a toutefois augmenté depuis 2009. Le SDACR de 2009 recensait 309 sapeurs-pompiers professionnels dont 34 officiers et un pharmacien (gradés de catégorie A et lieutenants), soit 11,3 % des effectifs, 215 sous-officiers (adjudants et sergents) soit 69,6 % des effectifs, et 59 caporaux ou sapeurs, soit 19,1 % des effectifs. Au 31 décembre 2016, la proportion d'officiers était de 14,4 %, en progression, dont 3 agents relevant de la filière SSSM (2 agents supplémentaires), celle des sous-officiers augmentait pour se situer à 74 %, les caporaux et sapeurs-pompiers ne représentant plus que 14,4 % des effectifs.

Tableau n° 6 : Évolution des qualifications des SPP

Catégorie	SDACR 2009	Janvier 2011	Décembre 2016
Officiers	11,3%	13,9%	14,4%
Sous-officiers ¹⁵	69,6%	68,5%	74,0%
Sapeurs et caporaux	19,1%	17,7%	14,4%
Total effectif SPP y compris SSSM	309	295	285
Officiers	35	41	41
Sous-officiers	215	202	211
Sapeurs et caporaux	59	52	41

Source paie Xemelios, y compris saisonniers et SDACR

Les sapeurs-pompiers appartenant à la catégorie des sapeurs et caporaux, relevant de la catégorie C, ont tous été recrutés par concours au SDIS des Landes. Les nouveaux sapeurs-pompiers professionnels recrutés de 2011 à 2016 ont tous été recrutés au grade de sapeur-pompier de 1^{ère} classe.

Le SDIS n'a pas initié de démarches relatives à la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), les outils informatiques ayant cependant été acquis selon le président du SDIS. Interrogé sur ce point, le responsable financier a indiqué que l'objectif du CASDIS étant de faire diminuer l'effectif des sapeurs-pompiers professionnels d'une vingtaine d'ETPT à l'horizon 2020, qu'en conséquence la mise en œuvre d'une GPEEC ne s'avérerait pas indispensable.

L'objectif du CASDIS semble réaliste puisque à fin 2016, 15 personnes au moins avaient déjà atteint l'âge de départ en retraite, à savoir 57 ans pour les sapeurs-pompiers nés à compter de 1955, dès lors qu'ils ont accompli une durée de service de 17 ans dans des emplois classés dans la catégorie « active ». À l'échéance du 31 décembre 2020, les personnes pouvant prétendre à un départ en retraite ou parties en retraite devraient représenter près de 90 personnes. Le CASDIS, dans le compte-rendu du 12 juillet 2016 recensait 68 départs en retraite potentiels à l'échéance de 2019.

L'évolution des effectifs à venir est détaillée dans le compte-rendu du CASDIS du 12 juillet 2016. Le SDIS prévoit de maintenir les effectifs au sein des CSP, et de 3 CS, deux d'entre eux étant implantés dans le sud du département et le troisième sur la côte, dans le nord du département. La diminution des effectifs portera sur ceux des centres spécialisés dans les feux de forêts, implantés dans le nord du département (10 suppressions de poste), et pour un centre côtier du sud du département (10 suppressions de poste) qui ne compterait plus de SPP, sauf pendant 2 mois en période estivale (réversion de personnel)¹⁶, à l'occasion des départs en retraite des agents. Le président du SDIS explique ainsi que cette diminution est rendue nécessaire par le gel des contributions des communes et par la « *volonté du conseil départemental de s'inscrire dans cette même logique* ». Le SDIS envisage d'augmenter la part de l'activité des SPV, pour compenser le départ de SPP, pendant les périodes de vigilance feux de forêts et la période d'été enregistrant un afflux de touristes.

2.1.5. Le personnel non titulaire

Le SDIS a recruté peu de personnel contractuel permanent et saisonnier au cours de la période examinée. Entre 2011 et 2016, 5 agents non titulaires ont été titularisés :

¹⁵ Les majors et lieutenant, relève de la catégorie B mais sont officiers.

¹⁶ Centre de Léon

Tableau n° 7 : Recrutement d'agent non titulaire

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
cat A	1 ingénieur	1 médecin	0		0	
Cat C	3	3 dont 2 depuis au moins 2011	11 dont 2 emplois d'avenir, 1 agent non titulaire présent depuis 2011. 2 agents non titulaires de 2012 titularisés adj adm 2ème classe	6 dont 2 emplois d'avenir de 2013, 1 agent non titulaire présent depuis au moins 2011, et 3 depuis 2013. 1 réussite au concours de SPP d'un agent non titulaire de 2013	5 agents dont 2 emplois d'avenir depuis 2013, 1 agent non titulaire présent depuis au moins 2011 et 2 agents non titulaires présents depuis 2013. 1 agent non titulaire de 2013 titularisé adj tech 2ème classe	2 agents, dont 1 agent non titulaire présent depuis 2013. un emploi d'avenir de 2013 titularisé adj tech 2ème classe

Source : fichiers liste du personnel de 2011 à 2016 SDIS

Durant la période 2011-2015, les sapeurs-pompiers saisonniers ont été recrutés essentiellement pendant l'été, pour des durées variant de 1 à 3 mois. Les saisonniers étaient affectés dans le centre de secours proche de la côte, ou bien au CTA/CODIS pour faire face à l'augmentation des appels pendant cette période. A la marge, la chambre régionale des comptes a relevé le recrutement de pompiers professionnels pour des durées plus longues (6 SPP en 2013 pour une durée du contrat de 6 à 12 mois).

Jusqu'en, 2015, le SDIS recrutait des saisonniers remplaçants sous contrat public. A compter de 2016¹⁷, le SDIS a pris la décision de pourvoir les postes de saisonnier par des SPV, la rémunération de sapeurs-pompiers volontaires étant moins onéreuse, les indemnités étant exonérées de charges sociales. Ce recours à des SPV et non plus à des agents sous contrat explique en partie la baisse importante de l'effectif en ETPT entre 2015 et 2016 (Cf. tableau n° 5).

Le dispositif prévoit toutefois une indemnisation des gardes au taux non réglementaire de 100 % et non de 65 % maximum du taux de base, comme prévu dans le règlement intérieur et par les textes.

Pour 168 h effectuées, volume horaire mensuel arrêté, le SDIS a ainsi évalué une rétribution variant entre 1 300 € et 1 500 € net par mois. Celle-ci est ainsi sensiblement égale à celle perçue dans le cadre d'un contrat à durée déterminée pour un saisonnier, les indemnités perçues n'étant pas soumises aux contributions patronales. Cette activité ouvre des droits au versement, à terme, de la prestation de fidélisation et de reconnaissance réservée aux SPV.

Tableau n° 8 : Dépenses liées aux contractuels et aux saisonniers, hors charges patronales

	Saisonniers ou contractuels	Brut versé*	Dont pompiers saisonniers	Brut versé (1)	Dont médecin contractuel	Brut versé	Rémunérations du personnel (2)	Part des saisonniers(1)/(2)
2011	31	184 698	20	61 004			15 050 774	1,2%
2012	33	175 063	24	63 229	1	40 861,8	14 714 490	1,2%
2013	42	331 823	24	68 684	1	23 836,0	14 921 692	2,2%
2014	43	211 990	34	100 859			15 365 582	1,4%
2015	49	191 392	40	103 340			15 777 436	1,2%
2016	7	39 279	1	1 334			15 496 717	0,3%

Source paie Xemelios, *le montant comprend le traitement principal, le régime indemnitaire et autres prestations, le total ne correspond donc pas au montant de la ligne d'imputation 64131 du compte de gestion.

¹⁷ PV du CASDIS DU 26 février 2016

3. LE BUDGET ET LA SITUATION FINANCIERE

3.1. LA PROGRAMMATION BUDGETAIRE

Les débats d'orientation budgétaire ont toujours eu lieu pendant la période examinée mais ne se sont pas toujours tenus 2 mois avant le vote du budget (budgets 2012, 2013, 2014, 2015, 2016). Toutefois, la chambre a relevé que le vote du montant de la contribution du département et des communes était fixé au 15 octobre de l'année N-1, conformément à l'article R. 1424-32 du CGCT, sauf pour la contribution des communes de 2011 qui a été fixée plus tardivement.

Le directeur financier a précisé que l'établissement n'avait pas contractualisé de plan pluriannuel avec le département, comme le prévoit pourtant l'article L. 1424-35 du CGCT, puisque, dans un contexte de réduction des dépenses, les grandes orientations du SDIS, à savoir une diminution des effectifs des sapeurs-pompiers professionnels, un renouvellement du matériel à hauteur de 3 M€ par an maximum (hors rénovation de bâtiments), une augmentation modérée des contributions des collectivités et une augmentation modérée des dépenses, étaient reportées d'une année sur l'autre. Ainsi, le CASDIS préfère ne pas s'engager sur une durée dépassant l'année, ce qui, selon le directeur financier, permet au SDIS d'être plus réactif. La chambre régionale des comptes rappelle cependant que la formalisation du plan pluriannuel constitue une obligation réglementaire. L'ordonnateur indique, dans sa réponse, avoir pris en compte l'observation de la chambre et s'engage à formaliser le plan de financement pluriannuel avec le département.

Lors de chaque préparation budgétaire, la direction évalue l'impact financier des modifications réglementaires. Celles-ci sont ensuite de facto reprises dans la préparation budgétaire de l'année suivante, les équipes financières mesurant l'effet réel au moment du vote du compte administratif.

Les prévisions budgétaires sont relativement fiables, et notamment celles concernant les charges de personnel. La personne gestionnaire des PATS et des SPP utilise un outil, élaboré par ses soins, qui permet de simuler les évolutions de la situation des agents permanents et le calcul des dépenses de l'année n+1. Le responsable des sapeurs-pompiers volontaires n'a pas précisé son mode opératoire quant à l'estimation de sa prévision mais elle s'avère fiable également. En général, les prévisions sont reportées d'une année sur l'autre avec une augmentation. Les décisions modificatrices sont plutôt rares et ne portent que rarement sur les dépenses de personnel, sauf pour l'année 2014, où le passage du régime de 100 gardes annuelles de 24 h à 94 gardes annuelles de 24 h par agents¹⁸ a mal été anticipé (+1 %).

3.2. L'INVENTAIRE

Le SDIS des Landes ne dispose pas d'inventaire regroupant toutes les immobilisations. Il a transmis deux inventaires physiques, un état « inventaire matériel véhicules par centre » et un état « inventaire habillement ». Aucune valorisation comptable n'est indiquée dans ces états.

L'établissement a précisé que ces inventaires sont mis à jour régulièrement. Or, l'examen de l'inventaire matériel des véhicules par centre a permis de constater que certains matériels obsolètes, d'après l'ancienneté, n'ont pas été aliénés. Par exemple 35 motos pompes d'épuisement datent de 1980 et un nettoyeur haute pression de 1971.

L'établissement n'effectue pas d'inventaire des stocks des pièces détachées. Le responsable financier a expliqué qu'un projet d'utilisation du logiciel IWS, en cours d'installation, permettra de réaliser cet inventaire. Il ajoute que l'ensemble des références qui seront suivies en stocks prochainement, sont actuellement répertoriées afin d'alimenter le logiciel à partir duquel le service financier établira ses commandes. Ainsi, en 2018, le SDIS devrait disposer d'un inventaire physique dématérialisé des stocks de fournitures du magasin départemental et d'un suivi des matériels (contrats de maintenance,

¹⁸ Décret n° 2013-1186 du 18 décembre 2013 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels

interventions techniques et contrôles périodiques...). L'ordonnateur précise dans sa réponse que le suivi et l'inventaire des matériels seront bien disponibles en 2018.

Le comptable a transmis un état de l'actif le 14 avril 2017 qui ne semblait pas à jour. En effet, cet état mentionne des immobilisations de type « matériel mobile d'incendie et de secours », amortissables sur 15 ou 16 ans, acquises entre 1980 et 1987 (équipement de véhicules, châssis, équipement divers...), qui vraisemblablement ne sont plus utilisées. L'ordonnateur n'a pas apporté d'éléments prouvant que ce matériel ancien était toujours en service.

La chambre régionale des comptes recommande de procéder à une mise à jour de l'état de l'actif.

3.3. LA FORMATION DE L'AUTOFINANCEMENT

L'excédent brut de fonctionnement (EBF) a progressé de 19 % entre 2011 et 2016, les produits de gestion ayant augmenté plus rapidement que les charges, soit 4,1 % pour les produits de gestion contre 1,8 % pour les charges, provoquant un effet ciseau favorable pour la constitution de l'épargne. Il représente, en 2016, 11 €/hab contre 10 €/hab en moyenne pour les autres SDIS appartenant à la catégorie 3.

La capacité d'autofinancement brut (CAF brute) a progressé de plus de 27 % sur la période, les charges financières ayant diminué de 27 % entre 2011 et 2016. En 2016, la CAF brute représente 10 €/hab. contre 9 €/hab en moyenne pour les SDIS de même catégorie.

La CAF nette a fortement augmenté également passant de 0,72 M€ en 2011 à 1,47 M€ en 2016, l'annuité en capital ayant diminué sur la période de 2,7 %. Elle est de 4 €/hab. en 2016 et se situe en dessous des SDIS de sa catégorie (7 €/hab.).

Tableau n° 9 : Formation de l'autofinancement (CAF)

en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne	Variation 2016/2011
= Produits de gestion (A)	28 112 046	28 798 621	29 179 380	29 302 818	29 301 151	29 260 166	0,8%	4,1%
= Charges de gestion (B)	24 446 385	23 949 796	24 602 235	25 168 341	25 709 884	24 896 265	0,4%	1,8%
Excédent brut de fonctionnement (A-B)	3 665 661	4 848 826	4 577 145	4 134 478	3 591 267	4 363 901	3,5%	19,0%
<i>en % des produits de gestion</i>	13,0%	16,8%	15,7%	14,1%	12,3%	14,9%		
+/- Résultat financier (réel seulement)	-801 142	-936 669	-843 364	-749 839	-661 718	-584 363	-6,1%	-27,1%
+/- Autres produits et charges excep. réels	126 860	62 721	-311	17 814	10 734	24 315	-28,1%	-80,8%
= CAF brute	2 991 378	3 974 877	3 733 470	3 402 453	2 940 283	3 803 853	4,9%	27,2%
<i>en % des produits de gestion</i>	10,6%	13,8%	12,8%	11,6%	10,0%	13,0%		
CAF brute	2 991 378	3 974 877	3 733 470	3 402 453	2 940 283	3 803 853		
- Annuité en capital de la dette	2 265 913	2 499 473	2 624 819	2 529 596	2 465 090	2 327 823	0,5%	2,7%
= CAF nette ou disponible (C)	725 466	1 475 405	1 108 651	872 857	475 193	1 476 030	15,3%	103,5%

Source : ANAFI logiciel des juridictions financière

Le résultat de fonctionnement est impacté par l'importance des dotations aux amortissements de l'établissement, se situant entre 3,7 M€ et 4 M€ suivant les années. Il évolue de manière irrégulière : négatif en 2011, 2014 et 2015, il devient positif à 205 060 € en 2016 et se situe à 1€/hab. légèrement en dessous de la moyenne des SDIS de sa catégorie (2 €/hab.).

Tableau n° 10 : Résultat de fonctionnement

en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne	Variation 2016/2011
CAF brute	2 991 378	3 974 877	3 733 470	3 402 453	2 940 283	3 803 853	4,9%	27,2%
- Dot. nettes aux amortissements	3 693 667	3 837 234	3 928 667	4 072 501	3 924 573	3 969 842	1,5%	7,5%
- Dot. nettes aux provisions	0	178 515	-87 000	50 000	0	0	N.C.	
+ Quote-part des subventions d'inv. transférées	476 396	420 395	402 008	399 379	362 688	371 049	-4,9%	-22,1%
= Résultat section de fonctionnement	-225 892	379 523	293 812	-320 669	-621 602	205 060	N.C.	-190,8%

Source : ANAFI logiciel des juridictions financières

3.4. L'EVOLUTION DES PRODUITS DE FONCTIONNEMENT

Les ressources du SDIS sont issues pour l'essentiel des contributions du département des Landes (2/3) et des communes du département (1/3).

Tableau n° 11 : Composition des produits de gestion du SDIS des Landes

En euros	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne	Variation 2011/2016
Remboursements Etat	111 413	107 001	32 638	4 157	3 776	4 800		
Contribution du département	18 554 360	18 989 626	19 310 945	19 445 527	19 445 527	19 445 527	0,9%	4,8%
Contributions des communes	8 957 705	9 123 374	9 279 412	9 340 190	9 343 433	9 337 626	0,8%	4,2%
Ressources institutionnelles	27 623 478	28 220 001	28 622 995	28 789 874	28 792 736	28 787 953	0,8%	4,2%
+ prestations de services	214 920	305 665	261 395	203 561	236 544	269 872	4,7%	25,6%
+ Mise à disposition de personnel facturée	67 117	52 142	86 103	85 244	61 868	27 131	-16,6%	-59,6%
+ Remboursement de frais	110 908	77 993	82 415	102 306	71 387	45 178	-16,4%	-59,3%
Total des ventes diverses, produits des services et du domaine et remboursements de frais	392 945	435 799	429 912	391 111	369 799	342 181	-2,7%	-12,9%
Revenus locatifs et redevances (hors délégation de service public)	33 772	37 585	39 905	35 889	39 779	32 131	-1,0%	-4,9%
Ressources d'exploitation	426 717	473 384	469 818	426 999	409 578	374 312	-2,6%	-12,3%
+ Production immobilisée, travaux en régie	61 850	105 236	86 567	85 945	98 836	97 901	9,6%	58,3%
Produits de gestion	28 112 046	28 798 621	29 179 380	29 302 818	29 301 151	29 260 166	0,8%	4,1%

Source : ANAFI logiciel des juridictions financières

Les contributions départementales et communales versées au SDIS des Landes ont progressé respectivement de 4,8 % et 4,2 % entre 2011 et 2016.

Au budget 2017, elles sont évaluées à 19 484 K€ pour le département et à 9 362 K€ pour les communes, soit une augmentation respective de 0,2 % et 0,3 %.

Tableau n° 12 : Les contributions au SDIS des Landes

En euros	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Contribution du conseil départemental	18 554 360	18 989 626	19 310 945	19 445 527	19 445 527	19 445 527
Contributions communales	8 957 705	9 123 374	9 279 412	9 340 190	9 343 433	9 337 626
Total contributions	27 512 065	28 113 000	28 590 357	28 785 717	28 788 960	28 783 153
Produits de gestion du SDIS	28 112 046	28 798 621	29 179 380	29 302 818	29 301 151	29 260 166
% de la contribution du département/produits de gestion	67,4%	67,5%	67,5%	67,6%	67,5%	67,6%
% des contributions des communes sur les produits de gestion	31,9%	31,7%	31,8%	31,9%	31,9%	31,9%
% du total des contributions sur les produits de gestion	97,9%	97,6%	98,0%	98,2%	98,3%	98,4%

Source : ANAFI logiciel des juridictions financières

En 2016, le département a versé 19,445 M€ au titre de sa contribution et les communes 9,337 M€. Cette contribution, en euros par habitant pour le département et les communes, se situe au-dessus de la moyenne des SDIS de même catégorie, soit 73 €/hab contre 62 €/hab.

Tableau n° 13 : Contributions départementales et communales 2016 au SDIS des Landes

en €/hab.	Département	Communes	Total
SDIS des Landes	49	24	73
Moyenne Catégorie 3	41	21	62

Source : fiches DGCL 2016

Pour sa part, la contribution du département au service d'incendie et de secours des Landes représente chaque année presque 5 % de ses propres produits de gestion de 2011 à 2016.

Tableau n° 14 : La contribution du département des Landes au SDIS 40

En €	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Contribution du conseil départemental	18 554 360	18 989 626	19 310 945	19 445 527	19 445 527	19 445 527
Produits de gestion du département des Landes	381 343 497	387 101 459	391 474 076	398 038 474	404 809 005	410 926 887
% de la contribution sur les produits de gestion du département	4,9%	4,9%	4,9%	4,9%	4,8%	4,7%

Source : ANAFI logiciel des juridictions financières et les PV du conseil d'administration du SDIS

Les produits des prestations de services correspondent aux interventions hors activités normales du SDIS. Ces activités sont payantes. Il s'agit des interventions du SDIS sur le réseau autoroutier, les carences ambulatoires, et les interventions pendant les fêtes et férias de Dax, Mont-de-Marsan et Bayonne entre autres. En 2016, ces interventions atteignent 256 K€ et représentent 0,9 % des produits de gestion du SDIS. Au budget 2017, elles sont estimées à 270 K€. Cependant, aucune comptabilité analytique précise n'a été développée, de telle sorte que le SDIS n'est pas en mesure de préciser si le prix payé par le bénéficiaire permet d'équilibrer les coûts de fonctionnement de ces activités annexes.

Des conventions ont été signées entre :

- Le SDIS des Landes, le département des Landes, le SMUR de l'hôpital de Dax et l'hôpital de Layné (SAMU 40) à Mont-de-Marsan dans le cadre de l'aide médicale d'urgence. (Convention tripartite en date du 17 mars 2005).
- Le SDIS des Landes et les sociétés ALIENOR, ASF SA, EGIS (ATLANDES).
- Le SDIS des Landes et les villes de Dax, Mont-de-Marsan et Bayonne pour les fêtes et férias (mission de sécurité).

Le SDIS a également passé une convention pour la prise en charge des appels concernant la téléalarme. Le département verse une contribution, qui s'est élevée à 85 000 € de 2011 à 2016.

Le SDIS peut participer à d'autres interventions dont les tarifs ont été mis à jour en conseil d'administration du 19 mai 2015 (rapport n°8), dont la facturation des déplacements, suite à déclenchement injustifié d'alarme, pour un montant de 100 € par déplacement. La chambre a relevé également la mise à disposition d'agents pour le service de sécurité au tarif de 15 € de l'heure et 300 € la demi-journée et 500 € la journée, pour un médecin et un infirmier. Le SDIS intervient ainsi auprès de communes ou de comités des fêtes pour assurer la sécurité lors de manifestations diverses (fêtes, feux d'artifice...).

Tableau n° 15 : Les recettes des activités annexes du SDIS des Landes

Montant en euros	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Participation département téléalarme	85 000	85 000	85 000	85 000	85 000	85 000
Prestations de services facturées	164 939	253 851	219 030	164 734	207 406	256 355
Total	249 939	338 851	304 030	249 734	292 406	341 355
Dont interventions sur le réseau autoroutier	44 132	89 498	68 341	58 629	69 198	92 332
Dont carences ambulancières	64 995	94 548	71 303	51 980	83 055	98 014
Dont SDIS 64/ville Bayonne (Fêtes de Bayonne)	11 200	11 200	11 200	11 200	11 200	8 960
Dont Fêtes de Dax	13 944	21 142	23 492	24 861	26 654	25 672
Dont Fêtes de Mont de Marsan	4 834	7230	7 230	7 430	7 430	7 430
Dont services de sécurité Muscularue	347	2 880	2 880	2 700	975	7 740
Dont autres services de sécurité	8 960	14 286	12 367	6 725	8 137	11 455
Dont ENSOSP	11 064	5340	7 800			
Dont Autres	5 463	7 727	14 417	1 209	757	4 752
% des produits de gestion						0,9%

Source conventions, états récapitulatifs transmis par le SDIS 40, grands livres

Les recettes générées par ces activités annexes sont en augmentation de 6 % en moyenne annuelle, de même que les interventions afférentes (+7,3 % en moyenne annuelle depuis 2014).

Tableau n° 16 : Récapitulatif des principales interventions facturées

NB interventions	2011	2012	2013	2014	2015	2016
carences ambulancières	618	765	585	509	691	804
Autoroute Alienor	21	20	19	26	25	19
Autoroute ASF	29	27	13	19	27	39
Autoroute EGIS	44	63	88	68	78	165
Téléalarmes*	Non connu	Non connu	Non connu	3 206	3 441	3 384
Total	712	875	705	3 828	4 262	4 411

Source : statistique opérationnelles 2014 à 2016, fichier de suivi des recettes des autoroutes, grand livres.

*données non fournies avant 2014

Ces interventions payantes, si elles ne sont pas interdites par les textes, posent cependant question. Le SDIS, pratiquant des tarifs modérés, pourrait être sollicité de manière croissante dans les années à venir, alors même qu'il ne connaît pas le coût réel des prestations qu'il réalise et qu'il fait intervenir, dans le cadre de ces activités payantes, des SPV, dont la vocation première est d'intervenir dans le cadre des missions prévues par la loi. La chambre régionale des comptes invite en conséquence le SDIS à estimer le coût de revient de ces diverses prestations.

3.5. L'EVOLUTION DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

Les charges de gestion ont connu une progression contenue de 1,8 % entre 2011 et 2016, soit une variation moyenne annuelle de 0,4 %. Les charges à caractère général et les charges de personnel ont évolué respectivement de 1,9 % et 1,4 % entre 2011 et 2016. Les charges financières ont, quant à elles, baissé de 27,1 %, tandis que les autres charges de gestion ont à l'inverse, fortement augmenté passant de 25 462 € en 2011, à 119 586 € en 2016, en raison d'un rattrapage de contributions dues, par chaque SDIS, à la Direction départementale des finances publiques (DDFiP) des Landes, dans le cadre de la contribution financière au fonctionnement de l'infrastructure nationale partageable des transmissions, non versée depuis 2011. Cette contribution est fixée par arrêté ministériel chaque année. Le SDIS a ainsi versé en 2013 261 120 €, soit 86 256 € au titre de 2011, 87 027 € pour 2012 et 87 837 € pour 2013.

Au budget 2017, les charges à caractère général sont évaluées à 4,5 M€ soit une progression de 1,6 % par rapport à 2016. Les charges de personnel quant à elles sont estimées, hors frais assimilés, à 20,5 M€ soit en légère baisse de - 0,4 % par rapport à 2016. Cette baisse est liée pour l'essentiel au non versement de la cotisation due au titre de la prestation de fidélisation et de reconnaissance en 2016, estimée à 0,3 M€ par le SDIS et qui fera l'objet d'un versement ultérieur.

Les charges de personnel ont évolué de 0,3 % en moyenne annuelle contre 0,4 % pour la totalité des charges de gestion. Elles représentent plus de 80 % des dépenses de fonctionnement et 70 % des recettes de fonctionnement (respectivement 82,8 % et 70,8 % en moyenne cumulée sur la période).

Tableau n° 17 : Équilibre financier

en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne
+ Ressources institutionnelles (dotations et participations)	27 623 478	28 220 001	28 622 995	28 789 874	28 792 736	28 787 953	0,8%
+ Ressources d'exploitation	426 717	473 384	469 818	426 999	409 578	374 312	-2,6%
+ Production immobilisée, travaux en régie	61 850	105 236	86 567	85 945	98 836	97 901	9,6%
= Produits de gestion (A)	28 112 046	28 798 621	29 179 380	29 302 818	29 301 151	29 260 166	0,8%
Charges à caractère général	4 078 537	3 916 818	3 885 327	3 953 040	3 998 401	4 027 582	0,4%
+ Charges de personnel	20 188 711	19 854 874	20 254 252	20 903 548	21 441 515	20 595 119	0,3%
+ Subventions de fonctionnement	153 675	153 675	162 675	150 280	153 140	153 978	0,0%
+ Autres charges de gestion	25 462	24 429	299 980	161 473	116 828	119 586	36,3%
= Charges de gestion (B)	24 446 385	23 949 796	24 602 235	25 168 341	25 709 884	24 896 265	0,4%
Charges de personnel/(A)	71,8%	68,9%	69,4%	71,3%	73,2%	70,4%	
Charges de personnel/(B)	82,6%	82,9%	82,3%	83,1%	83,4%	82,7%	
Excédent brut de fonctionnement (A-B)	3 665 661	4 848 826	4 577 145	4 134 478	3 591 267	4 363 901	3,5%
en % des produits de gestion	13,0%	16,8%	15,7%	14,1%	12,3%	14,9%	
+/- Résultat financier (réel seulement)	-801 142	-936 669	-843 364	-749 839	-661 718	-584 363	-6,1%
+/- Autres produits et charges excep. réels	126 860	62 721	-311	17 814	10 734	24 315	-28,1%
= CAF brute	2 991 378	3 974 877	3 733 470	3 402 453	2 940 283	3 803 853	4,9%
en % des produits de gestion	10,6%	13,8%	12,8%	11,6%	10,0%	13,0%	Cumul 2011-2016
- Annuité en capital de la dette	2 265 913	2 499 473	2 624 819	2 529 596	2 465 090	2 327 823	14 712 713
= CAF nette ou disponible (C)	725 466	1 475 405	1 108 651	872 857	475 193	1 476 030	6 133 602

Données issues des comptes de gestions transmis par la DGFIP, mise en forme par requêtes effectuées avec l'outil ANAFI des Chambres régionales des comptes

Les charges financières ont diminué de 801 142 €, en 2011, à 584 363 € en 2016. Elles représentent 2 % des produits de gestion en 2016. Il est prévu, au budget 2017, une baisse de ces charges financières de 550 000 €.

Tableau n° 18 : Les charges financières

en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne	Variation 2016/2011
Charges d'intérêts et pertes nettes de change	801 142	936 669	843 364	749 839	661 718	584 363	-6,1%	-27,1%

Source : données extraites par l'outil ANAFI des Chambres régionales des comptes

Les charges de gestion sont restées stables entre 2011 et 2015. Si elles étaient supérieures à la moyenne des charges de gestion des SDIS métropolitains en début de période, elles étaient inférieures à la moyenne en 2015.

Tableau n° 19 : Charges de gestion par habitant

Montant en €/habitant	2011	2012	2013	2014	2015	Moyenne cumulée 2011 à 2016	variation en moyenne annuelle
Moyenne hors SDIS des DOM (1)	56,9	57,6	58,5	59,1	60,6	58,5	1,6%
Moyenne y compris SDIS des DOM (2)	58,2	58,6	59,5	60,6	62,3	59,7	1,7%
Moyenne SDIS 40 (3)	57,6	55,6	56,8	57,6	58,1	57,8	0,2%
Écart (3)-(1)	0,7	-2,0	-1,8	-1,5	-2,4	-0,7	
Écart (3)-(2)	-0,6	-3,0	-2,7	-2,9	-4,2	-2,0	

Source : données DGFIP pour les comptes de gestion des SDS de catégorie 3 et direction générale de la sécurité civile pour la population DGF

3.6. LE FINANCEMENT DES INVESTISSEMENTS

Entre 2011 et 2016, le SDIS des Landes a dégagé une épargne nette de 6,1 M€ lui permettant de financer ses dépenses d'équipement à hauteur de 27,6 %. Les recettes provenant du FCTVA ont baissé

de 50 % entre 2011 et 2016, conséquence de la diminution des dépenses d'équipement réalisées de 55,5 % sur la période.

Tableau n° 20 : Financement des investissements

en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Cumul sur les années
CAF brute	2 991 378	3 974 877	3 733 470	3 402 453	2 940 283	3 803 853	20 846 315
- Annuité en capital de la dette	2 265 913	2 499 473	2 624 819	2 529 596	2 465 090	2 327 823	14 712 713
= CAF nette ou disponible (C)	725 466	1 475 405	1 108 651	872 857	475 193	1 476 030	6 133 602
+ Fonds de compensation de la TVA (FCTVA)	803 689	1 059 125	1 013 945	555 994	526 327	402 552	4 361 633
+ Subventions d'investissement reçues	1 042 460	571 067	609 916	414 181	397 579	309 976	3 345 179
+ Produits de cession	17 635	21 630	7 240	25 450	5 450	317 003	394 408
+ Autres recettes	0	0	0	74 000	0	0	74 000
= Recettes d'investissement hors emprunt (D)	1 863 784	1 651 822	1 631 101	1 069 625	929 356	1 029 531	8 175 219
= Financement propre disponible (C+D)	2 589 250	3 127 226	2 739 752	1 942 482	1 404 549	2 505 562	14 308 821
<i>Financement propre dispo / Dépenses d'équipement (y c. tvx en régie)</i>	39,5%	87,1%	80,6%	76,1%	43,7%	86,1%	
- Dépenses d'équipement (y compris travaux en régie)	6 549 186	3 591 230	3 399 608	2 554 101	3 217 194	2 911 705	22 223 024
- Subventions d'équipement (y compris subventions en nature)	17 784	0	0	0	1 196	0	18 980
+/- Dons, subventions et prises de participation en nature, reçus ou donnés	16 100	0	200	74 000	0	0	90 300
= Besoin (-) capacité (+) de financement propre	-3 993 820	-464 004	-660 056	-685 619	-1 813 841	-406 143	-8 023 483
Nouveaux emprunts de l'année (y compris pénalités de réaménagement)	3 500 000	1 345 000	0	940 000	1 144 500	728 000	7 657 500
Mobilisation (-) ou reconstitution (+) du fonds de roulement	-493 820	880 996	-660 056	254 381	-669 341	321 857	-365 983

Source : Logiciel ANAFI, d'après les comptes de gestion

Les dépenses d'équipement du SDIS des Landes sont ainsi passées de 6,5 M€ en 2011 à 2,9 M€ en 2016. Antérieurement, l'établissement a développé, dans un souci de modernisation et de réhabilitation de ses structures, un plan de casernement intégrant la construction (un centre) ou la réhabilitation de tous les centres d'incendie et de secours (CIS) s'étalant de 1998 à 2014, les dernières livraisons de chantiers ayant été réalisées en 2014 (centre de Saint-Perdon). Les communes concernées et le conseil départemental des Landes ont participé financièrement respectivement à hauteur de 35 % pour les communes, qui par ailleurs pouvaient vendre au SDIS, à l'euro symbolique, les terrains sur lesquels devaient être construits ou reconstruits les centres, et 20 % par le département, le SDIS ayant financé quant à lui 45 % des travaux.

Pendant cette période, les investissements ont porté sur la construction de 26 centres de secours neufs, de 2 bâtiments administratifs (l'école départementale d'incendie et de secours et le groupement Nord/Est) et la réhabilitation de 33 autres centres de secours pour un montant global de 25,5 M€.

Depuis, le SDIS se limite à consommer une enveloppe d'investissement d'environ 3 M€ chaque année. En 2016, sur 2,9 M€ de dépenses d'équipement, 1,6 M€ ont concerné l'achat de matériel mobile de lutte contre l'incendie ainsi que l'acquisition et l'équipement des véhicules d'incendie et de secours (VSAV), le reste se partageant entre le casernement (travaux d'aménagement dans les différents CIS) pour 0,26M€, les autres matériels outillages et mobiliers, ainsi que la rénovation du réseau de transmission des images du système PRODALIS pour 1,06 M€.

Au budget 2017, les dépenses d'équipement prévues sont estimées à 3,3 M€ au titre du plan d'équipement 2017 et à 1 M€ de restes à réaliser au titre de 2016. Les recettes d'investissement provenant des subventions reçues par le SDIS sont fixées à 0,214 M€ et se composent de la participation des communes et des EPCI à hauteur de 35 % du montant hors taxes des travaux prévus de rénovation des CIS. Les ressources propres estimées du SDIS s'élèvent à 4,56 M€ et se décomposent en FCTVA (0,507 M€), en cession d'immobilisation (5 K€) et en autofinancement pour 4 M€. Un emprunt de 0,8 M€ est prévu au budget 2017.

Interrogé sur la politique globale d'investissement du SDIS, le directeur financier et le président ont indiqué que l'objectif était de contenir les dépenses d'investissement dans une enveloppe de 3 M€ par an, dès lors que les travaux de restructuration des centres étaient achevés. Le budget est donc bâti de telle sorte à ne pas dépasser cette limite.

3.7. LA DETTE

L'encours de la dette du SDIS est passé de 22,2 M€ en 2011 à 13,99 M€ au 31 décembre 2016 soit une baisse de 37,2 % sur la période examinée. L'établissement connaît une phase de désendettement depuis 2012, ses investissements restant limités. La capacité de désendettement représente un peu moins de quatre années et la durée résiduelle de la dette se situe à 10,57 années

Le taux d'intérêt apparent de la dette est de 4,2 % ce qui reste un peu élevé mais la dette du SDIS étant relativement ancienne, les emprunts ont été contractés au moment où les taux étaient moins favorables.

Tableau n° 21 : Évolution de l'encours de la dette

en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne	Variation 2016/2011
Encours de dette du budget principal au 31 décembre	22 281 410	21 126 937	18 502 118	16 912 522	15 591 932	13 992 109	-8,9%	-37,2%
Capacité de désendettement du budget principal en années (dette / CAF brute du BP)	7,4	5,3	5,0	5,0	5,3	3,7		

Source : Logiciel ANAFI, d'après les comptes de gestion

L'encours de la dette n'est constitué que d'emprunts à taux fixe de catégorie A-1 et n'appelle pas de remarques.

3.8. LE FONDS DE ROULEMENT ET LA TRESORERIE

Le fonds de roulement est égal à la différence entre les financements disponibles à plus d'un an, ou ressources stables (dotations, réserves, subventions d'équipement et emprunts), et les immobilisations, ou emplois stables (investissements réalisés et en cours de réalisation). Il doit permettre de financer les besoins en trésorerie (besoin en fonds de roulement) dégagés par le cycle d'exploitation de la collectivité¹⁹.

¹⁹ Différence dans le temps entre les encaissements et les décaissements

Tableau n° 22 : Fonds de roulement

au 31 décembre en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne	Variation 2016/2011
Dotations, réserves et affectations	39 903 331	40 736 563	42 130 032	43 053 838	43 259 496	43 041 426	1,5%	8%
- Neutralisation des amortissements	0	0	0	0	0	0	N.C.	
+/- Différences sur réalisations	-187 357	-169 285	-305 989	-329 751	-322 804	-159 387	-3,2%	-15%
+/- Résultat (fonctionnement)	-225 892	379 523	293 812	-320 669	-621 602	205 060	N.C.	-191%
+ Subventions	7 202 194	7 352 866	7 560 774	7 575 576	7 610 467	7 549 394	0,9%	5%
+ Provisions pour risques et charges nettes des neutralisations pour R&C sur emprunts	0	178 515	91 515	141 515	141 515	141 515	N.C.	N.C.
= Ressources propres élargies	46 692 275	48 478 183	49 770 143	50 120 508	50 067 072	50 778 008	1,7%	9%
+ Dettes financières (hors obligations)	22 281 410	21 126 937	18 502 118	16 912 522	15 591 932	13 992 109	-8,9%	-37%
= Ressources stables (E)	68 973 685	69 605 120	68 272 261	67 033 031	65 659 004	64 770 118	-1,2%	-6%
Immobilisations propres nettes (hors encours)	39 137 316	43 344 633	42 495 613	41 260 654	41 074 082	39 882 020		
<i>Dont immobilisations incorporelles</i>	<i>93 740</i>	<i>129 738</i>	<i>147 139</i>	<i>222 514</i>	<i>590 952</i>	<i>577 861</i>	43,9%	516%
<i>Dont immobilisations corporelles</i>	<i>39 043 576</i>	<i>43 214 896</i>	<i>42 348 474</i>	<i>41 038 140</i>	<i>40 483 130</i>	<i>39 304 160</i>	0,1%	1%
<i>Dont immobilisations financières</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	N.C.	N.C.
+ Immobilisations en cours	5 286 731	695 741	836 089	631 875	360	5 231	-74,9%	-100%
+ Immobilisations reçues au titre d'une mise à disposition ou d'une affectation	21 185 507	21 319 619	21 355 289	21 300 849	21 414 251	21 390 699		
= Emplois immobilisés (F)	65 609 554	65 359 993	64 686 990	63 193 378	62 488 693	61 277 950	-1,4%	-7%
= Fonds de roulement net global (E-F)	3 364 131	4 245 127	3 585 271	3 839 652	3 170 311	3 492 168	0,7%	4%
<i>en nombre de jours de charges courantes</i>	<i>48,6</i>	<i>62,3</i>	<i>51,4</i>	<i>54,1</i>	<i>43,9</i>	<i>50,0</i>		

Source : Logiciel ANAFI, d'après les comptes de gestion

En 2016, les ressources stables sont composées majoritairement par les dotations, réserves et affectations (66,5 %) puis par les dettes financières (21,6 %), et les subventions (11,7 %). Les principaux emplois immobilisés correspondent aux immobilisations reçues au titre d'une mise à disposition ou d'une affectation (Casernes) qui sont prépondérantes.

Le SDIS des Landes dispose d'un fond de roulement qui représente 50 jours de charges courantes.

La trésorerie comprend le solde du compte au Trésor et les autres disponibilités à court terme. Elle correspond à la différence entre le fonds de roulement et le besoin en fonds de roulement. Le besoin en fonds de roulement est égal à la différence entre l'ensemble des créances et stocks et les dettes à court terme (dettes fournisseurs, dettes fiscales et sociales...). Le besoin en fonds de roulement traduit le décalage entre les encaissements de recettes et les paiements de dépenses. Le besoin en fonds de roulement du SDIS des Landes, négatif en 2011, situation induite par l'effort d'investissement sur la période, reste positif depuis 2012.

Tableau n° 23 : Évolution de la trésorerie

au 31 décembre en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne
Fonds de roulement net global	3 364 131	4 245 127	3 585 271	3 839 652	3 170 311	3 492 168	0,7%
- Besoin en fonds de roulement global	1 644 913	-231 449	-837 987	-380 449	-987 599	-518 659	N.C.
= Trésorerie nette	1 719 218	4 476 576	4 423 258	4 220 101	4 157 910	4 010 826	18,5%
<i>en nombre de jours de charges courantes</i>	<i>24,9</i>	<i>65,7</i>	<i>63,4</i>	<i>59,4</i>	<i>57,5</i>	<i>57,5</i>	18,2%
<i>Dont trésorerie active</i>	<i>1 719 218</i>	<i>4 476 576</i>	<i>4 423 258</i>	<i>4 220 101</i>	<i>4 157 910</i>	<i>4 010 826</i>	18,5%

Source : Logiciel ANAFI, d'après les comptes de gestion

3.9. L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE PERSONNEL

Les charges de personnels ont peu progressé au global. Elles enregistrent une augmentation de 0,3 % en moyenne annuelle. Toutefois, le coût moyen par ETPT augmente légèrement plus : + 0,9 % en moyenne annuelle.

Tableau n° 24 : Dépenses de personnel

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne
Rémunération principale (64111)	7 946 916	7 917 428	7 828 225	8 079 493	8 262 274	8 361 379	1,0%
+ Supplément familial de traitement et indemnité de résidence (64112)	126 690	127 396	122 588	117 194	112 921	113 750	-2,1%
+ NBI (64113)	62 972	67 799	67 686	71 990	73 383	74 042	3,3%
+ indemnités de licenciement (64116)	0	0	0	0	0	0	N.C.
+ Autres indemnités (64118)	3 448 840	3 472 852	3 606 444	3 696 877	3 732 771	3 764 334	1,8%
= Sous-total Personnel titulaire	11 585 417	11 585 475	11 624 944	11 965 554	12 181 348	12 313 507	1,2%
Rémunération (64131)	185 116	168 286	303 089	178 794	155 697	26 322	-32,3%
+ Indemnités liées à la perte d'emploi (64136)	0	0	0	0	0	0	N.C.
= Sous-total Personnel non titulaire	185 116	168 286	303 089	178 794	155 697	26 322	-32,3%
Vacations versées aux sapeurs-pompiers volontaires (64141)	2 817 328	2 547 173	2 541 792	2 738 649	2 924 055	2 849 298	0,2%
+ vacations versées aux employeurs (64145)	13 050	23 257	13 817	10 180	22 092	16 041	4,2%
+ services de santé (64146)	202 189	147 871	145 792	151 282	155 979	138 672	-7,3%
+ Autres vacations (64148)	0	0	0	0	0	0	N.C.
= Sous-total Personnel rémunéré à la vacation	3 032 567	2 718 302	2 701 401	2 900 111	3 102 125	3 004 011	-0,2%
Emplois jeunes (64 161)	0	0	0	0	0	0	N.C.
Emplois d'avenir (64162)	0	0	0	0	0	0	N.C.
Autres emplois aidés (64168)	0	0	24 313,74	34 964,12	35 580,48	12 957,37	N.C.
= Sous-total Emplois aidés	0	0	24 313,74	34 964,12	35 580,48	12 957,37	N.C.
Rémunérations des apprentis (6417)	9 435,07	0	0	0	0	0	-100,0%
= Allocation de vétéran	238 238,74	242 426,52	267 944,6	286 159,43	302 684,78	139 920,47	-10,1%
Total Rémunérations du personnel hors atténuations de charges	15 050 774	14 714 490	14 921 692	15 365 582	15 777 436	15 496 717	0,6%
Atténuations de charges	0	0	0	0	0	0	N.C.
= Rémunérations du personnel	15 050 774	14 714 490	14 921 692	15 365 582	15 777 436	15 496 717	0,6%
+ Charges sociales (645 et 647), y compris PFR	4 919 819	4 927 659	5 100 812	5 301 015	5 418 582	4 862 821	-0,2%
<i>Dont PFR</i>	<i>566 380</i>	<i>582 270</i>	<i>568 517</i>	<i>560 565</i>	<i>576 180</i>	<i>605</i>	*
+ Impôts et taxes sur rémunérations (631 et 637)	216 940	212 694	228 332	234 407	239 824	226 134	0,8%
+ Autres charges de personnel (648)	1 178	30	800	800	5 672	8 482	48,4%
+ Charges de personnel externe	0	0	2 616	1 744	0	965	N.C.
= Charges de personnel totales	20 188 710	19 854 874	20 254 252	20 903 548	21 441 515	20 595 119	0,4%
= Charges de personnel payé à la vacation (SPV)	3 837 185	3 542 998	3 537 862	3 746 836	3 980 990	3 144 537	*
Part de la rémunération des SPV dans les dépenses de personnel	19,0%	17,8%	17,5%	17,9%	18,6%	15,3%	
ETPT Personnel titulaire et contractuel (CF Tableau n° 5 :)	359,44	354,51	357,35	357,35	357,71	350,21	-0,5%
ETPT Personnel titulaire et contractuel (CF Tableau n° 5 :)	359,44	354,51	357,35	357,35	357,71	350,21	-0,5%
Coût moyen par ETPT (hors dépenses de personnel payées à la vacation)	47 067	47 655	48 370	49 580	50 423	49 830	1,1%
Rémunération moyenne par ETPT, hors charges patronales et dépenses de personnel payées à la vacation	32 773	33 155	33 447	34 082	34 489	35 235	1,5%

Source : comptes de gestion, comptes administratifs et les grands livres du SDIS, données extraites par l'outil ANAFI des Chambres régionales des comptes. * la variation n'a pas été calculée puisqu'en 2016 le SDIS n'a pas versé la cotisation relative à la PFR.

Les dépenses de personnel liées au volontariat sont stables et représentent plus de 15 %. A noter qu'en 2016, le SDIS n'a pas versé la cotisation relative à la PFR au prestataire gestionnaire. Les dépenses liées au volontariat sont ainsi minorées en 2016 d'environ 300 à 580 K€. Si l'on réintègre cette dépense, qui doit être réglée pour tout ou partie en 2017, ces dépenses s'élèveraient à 3,724 M€ et leur part représenterait 17,6 % des dépenses de personnel. L'évolution moyenne des dépenses de personnel, d'un montant de 21,175 M€ en 2016, serait de 1 % en moyenne annuelle sur la période.

Les coûts salariaux ont augmenté de 0,6 % en moyenne annuelle sur la période, un peu moins vite, en pourcentage, pour les SPP que pour les agents de la filière PATS, population dont le coût moyen est cependant moindre sur toute la période. L'écart entre le coût moyen d'un SPP et d'un agent de la filière PATS pour autant s'est encore accentué : de 10 336 € en 2011, il s'établit à 10 809 € en 2016.

Tableau n° 25 : Évolution 2011/2016 du coût salarial annuel²⁰ par ETPT, par catégorie de personnel

Sapeurs- Pompiers Professionnels					Personnels Administratifs et Techniques Spécialisés				
	coût 2011	coût 2016	évolution 2011 / 2016	évolution moyenne	Catégorie	coût 2011	coût 2016	évolution 2011 / 2016	évolution moyenne
Officiers supérieurs	78 721 €	89 975 €	+ 14,30 %	2,71%	A	65 108 €	76 445 €	+ 17,41 %	3,26%
Officiers subalternes	56 710 €	62 883 €	+ 10,89 %	2,09%	B	44 069 €	50 975 €	+ 15,67 %	2,95%
Sous-Officiers	44 190 €	49 745 €	+ 12,57 %	2,40%	C	33 131 €	37 776 €	+ 14,02 %	2,66%
Sapeurs et gradés	32 756 €	39 040 €	+ 19,18 %	3,57%					
Moyenne globale par agent	50 059 €	56 548 €	+ 12,96 %	2,47%	Moyenne globale par agent	39 723 €	45 739 €	+ 15,14 %	2,86%
S.S.S.M. professionnel	80 737 €	86 454 €	+ 7,08 %	1,38%	autres personnels administratifs ou techniques	/	/	/	/

Données SDIS

Les dépenses de personnel par habitant²¹ entre 2011 et 2015 se sont rapprochées de celles de la moyenne nationale des SDIS de 3^{ème} catégorie. Elles sont restées stables, en euros par habitant, sur la période, tandis que les dépenses moyennes nationales des SDIS de catégorie 3 augmentaient globalement.

Tableau n° 26 : Dépenses de personnel par d'habitant

Montant en €/habitant	2011	2012	2013	2014	2015	Moyenne cumulée 2011 à 2015	variation en moyenne annuelle
Moyenne hors SDIS des DOM (1)	45,5	45,9	46,9	47,9	49,4	47,0	2,1%
Moyenne y compris SDIS des DOM (2)	47,0	47,3	48,2	49,8	51,4	48,6	2,2%
Moyenne SDIS 40 (3)	47,6	46,1	46,7	47,9	48,5	47,9	0,5%
Ecart (3)-(1)	2,1	0,2	-0,2	-0,1	-1,0	0,8	
Ecart (3)-(2)	0,6	-1,2	-1,5	-1,9	-2,9	-0,8	

Source : données DGFIP pour les comptes de gestion des SDS de catégorie 3 et direction générale de la sécurité civile pour la population DGF

²⁰ Y compris les charges sociales.²¹ La population retenue est la population INSEE.

4. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le SDIS des Landes dispose de l'outil CEGID-RH pour la gestion de son personnel professionnel et volontaire. Deux services au sein de la direction des ressources humaines cependant se répartissent les tâches, un service s'occupant du personnel titulaire ou sous contrat public et un service gestionnaire des SPV (Cf. § 1.3.6 Présentation des services). Le service gestionnaire des SPV dispose d'un outil spécifique permettant de procéder à la liquidation des indemnités, l'outil ESCORT. Il a évolué récemment en 2016.

Le responsable du service des ressources humaines du personnel permanent a indiqué que l'outil CEGID-RH ne permet pas de suivre distinctement la masse salariale des SPP et des PATS. Toutefois le responsable arrive, grâce à des retraitements effectués à partir de certains états, à distinguer les rémunérations de ces deux catégories de personnel.

Le SDIS fait appel au service du centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes pour la gestion des dossiers médicaux, par la commission de réforme et le comité médical, de l'ensemble des PATS, de catégorie A, B et C ainsi que pour leur promotion. En effet, le SDIS ne compte pas suffisamment d'agents par catégorie pour lui permettre la tenue de CAP locale. Toutefois, la préparation des dossiers présentés en CAP départementale est assurée par le service de ressources humaines du SDIS. Le responsable du service des ressources humaines a indiqué que la gestion des avancements des PATS par le centre de gestion lui paraissait équitable. Le taux de cotisation a été fixé par le centre de gestion des Landes à 1,3 % de la rémunération indiciaire brute à compter de 2017. Il était de 1,2 %, de janvier 2015 à décembre 2016, et de 1,25 % de janvier 2011 à décembre 2014. Les dossiers de promotion interne et d'avancement de grade sont tous présentés devant les différentes commissions administratives paritaires (CAP) compétentes placées auprès du centre de gestion. Le SDIS n'organise les CAP que pour les sapeurs-pompiers relevant de la catégorie C (Sapeurs et caporaux).

Le SDIS fait également appel au service du centre de gestion pour ce qui relève du comité médical et de la commission de réforme des SPP. Le paiement du centre de gestion pour ce service correspond à 0,09 % du traitement indiciaire brut de chaque pompier professionnel en 2017 (0,08 % auparavant, c'est-à-dire de 2014, date de la mise en œuvre du service, jusqu'à 2016).

Le SDIS ne dispose pas d'interface informatique entre les outils de gestion des ressources humaines (CEGID RH), la gestion des interventions (outils START de la société SYSTEL) et les plannings des SPP et SPV. Le SDIS s'est équipé, depuis 2016, d'un outil de gestion individuelle (GI) de la société SYSTEL permettant aux SPV de déclarer leur disponibilité. Cet outil s'intègre à l'outil de gestion des interventions. Il a permis au SDIS de sécuriser les départs en intervention des SPV. En effet, auparavant les SPV susceptibles d'être disponibles pour un départ étaient rappelés au centre de secours, via un appel général lancé par le centre, et effectué au moyen d'une alerte envoyée sur un équipement de type « bipper ». Ainsi existait une incertitude sur la réelle disponibilité des SPV. Parfois, trop de SPV répondaient à l'appel général, certains effectuant ainsi un déplacement non suivi d'une intervention, parfois ils pouvaient être en nombre insuffisant, ce qui nécessitait une sollicitation par le CTA/CODIS d'un autre centre, entraînant un délai supplémentaire pour la mission. L'outil de gestion individualisé a permis de réduire ces écueils, l'outil START étant en mesure de gérer les disponibilités de tous les SPV, comme auparavant celui des SPP, et de composer les équipages en temps réel.

La disponibilité des SPP est renseignée, dans l'outil START, à partir des plannings prévisionnels réalisés sous tableur. Ces plannings sont élaborés annuellement par chaque responsable de centre de secours. Dans les centres de secours qui ne fonctionnent qu'avec du personnel volontaire, le SDIS a indiqué que les plannings sont réalisés selon une fréquence hebdomadaire, en général avec un outil également de type tableur, mais qu'ils ne font pas l'objet d'une saisie dans l'outil de gestion individuelle, il s'agit en général d'une prévision restant à disposition du responsable du centre et des

diverses instances opérationnelles. Ces plannings ne semblent pas faire l'objet d'un archivage au sein des groupements.

Les plannings définitifs des centres de secours, comportant des SPP, sont vérifiés et rectifiés éventuellement au fil de l'eau par les groupements dont ils dépendent. En effet, les sapeurs-pompiers professionnels doivent réaliser 1607 heures de travail annuel, et le groupement s'assure, agent par agent que le quota d'heures à effectuer, réparti entre les gardes, la formation, les interventions, les autorisations spéciales d'absence, les périodes de congé maladie (qui sont décomptées selon 7 heures hebdomadaires) atteint bien 1607 heures par année et par agent. Les décomptes ainsi vérifiés et mis à jour quotidiennement par les secrétaires des groupements, selon le SDIS, sont ensuite envoyés au service des ressources humaines.

Pour les SPV, après vérification, les décomptes des activités sont adressés par le responsable du centre, au groupement dont il dépend. Le groupement effectue une vérification, et transmet ensuite les décomptes au service gestionnaire des SPV, qui lui procède au paiement des indemnités.

L'outil de gestion des alertes START ne comporte pas de module de gestion des ressources humaines permettant, par agent, de reconstituer les plannings des SPP ou des SPV. Il s'agit d'un outil d'aide à la décision permettant, lors d'une alerte, de proposer à l'opérateur du CTA-CODIS les équipages armés par véhicule selon les disponibilités en personnel, leur compétences (qui sont renseignées) et les véhicules disponibles, en temps réel. L'outil nécessite au préalable un paramétrage relatif à l'implantation des centres de secours, des véhicules dont ils disposent, du personnel disponible, et des armements types tant en personnel qu'en matériel pour les différentes alertes répertoriées (Secours à la personne, feux de forêt, accident de la route...). En réponse, l'ordonnateur indique que l'outil de gestion individuel, qui était en cours d'installation lors du contrôle opéré par la chambre, permet désormais de reconstituer les plannings des SPP et SPV.

Ainsi, les contrôles de la réalité de la présence du personnel prévu (SPP ou SPV) par les responsables ne peuvent se faire qu'à l'occasion de contrôles sur place. Quant à la réalité des indemnités versées au SPV, dont le taux diffère selon que le SPV est de garde, en intervention, d'astreinte ou en formation, il est difficile de procéder à des vérifications, qui nécessiteraient un recoupement entre les durées réelles des diverses vacations, et les informations figurant sur les décomptes, ces contrôles n'étant pas automatisés. Plus généralement, il apparaît que les systèmes de gestion du temps de travail ne permettent pas de s'assurer de la réalité du temps de travail effectué. L'ordonnateur indique que « *la réalité du temps de travail* » est « *contrôlée par les chefs de centres et de services* », ainsi que « *par les chefs de groupements territoriaux et in fine par les services des ressources humaines des fonctionnaires territoriaux et des volontaires* ». La chambre régionale des comptes, tout en prenant acte de la réponse, maintient ses observations, en l'absence de traçabilité des contrôles.

4.1. LES GRADES DETENUS PAR LES SAPEURS-POMPIERS

Si les effectifs des sapeurs-pompiers professionnels diminuent, en revanche ceux des sapeurs-pompiers volontaires, hors SSSM, ont augmenté (Cf. § 2.1.1 Les effectifs globaux). L'augmentation, reste cependant limitée (+ 16 SPV), les effectifs des sapeurs-pompiers volontaires relevant de la filière SSSM ayant diminué sur la période, suite au recrutement d'un médecin sapeur-pompier à compter de 2012²². Toutefois, si l'on neutralise l'augmentation des SPV sous double statut, qui représente 19 SPV (y compris ceux relevant de la filière SSSM), l'effectif des SPV ressort en diminution de 3²³ unités.

La diminution du nombre de SPP a porté sur la catégorie des sous-officiers, les sapeurs et caporaux. La qualification des SPP officiers a peu évolué. En 2016, par rapport à 2011, le SDIS compte un

²² Le médecin actuel relève de la fonction publique, le SDIS ayant temporairement recruté un médecin contractuel entre 2012 et 2013

²³ 44-28=16, 16-19=3

officier supérieur supplémentaire, à savoir un commandant, et un officier subalterne de moins et 23 lieutenants alors qu'ils étaient 10 en 2011, auxquels s'ajoutaient toutefois 14 majors²⁴.

Tableau n° 27 : L'évolution 2011-2016 des effectifs de sapeurs-pompiers

Catégorie	Hors SSSM				SSSM					
	SPP		SPV*		Professionnels		Volontaires*		Contractuels	
	2011	2016	2011	2016	2011	2016	2011	2016	2011	2016
Off. Sup.	13	14	3	3	1	2	16	20	0	0
Off. sub.	24	23	54	61	1	1	133	101	0	0
S. Off	212	206	314	474	0	0			0	0
Sapeurs et gradés	42	38	1233	1111	0	0			0	0
Expert			2	1			2	2	0	0
Total*	291	281	1606	1650	2	3	151	123	0	0
Évolution		-10		44		+1		-28		

Données SDIS effectif SPV et double statut et des fichiers 1.31 liste du personnel, * hors directeur du SDIS

Globalement, les effectifs du SDIS des Landes ont peu évolué au cours de la période 2011 à 2016, alors même que le département a connu une augmentation de ses interventions tant en nombre qu'en durée (Cf. tableau n°1).

Les SPV, hors SPV sous double statut, détiennent majoritairement un grade de sapeur ou de caporal. La proportion de sous-officiers a toutefois fortement augmenté entre 2011 et 2016 tandis que celle des sapeurs et caporaux diminuait. Le grade le plus élevé au sein des SPV est celui de commandant (3 sapeurs-pompiers), tandis que le grade le plus élevé chez les professionnels est celui de lieutenant-colonel (si l'on exclut le directeur du SDIS). Cependant, le grade de commandant au sein des SPV est détenu par des SPV sous double statut.

Le décret n° 2013-412 du 17 mars 2013 a réformé le cadre d'emploi des SPV et leurs conditions d'avancement ; il a prévu la possibilité de recrutements directs aux grades de lieutenant et de capitaine. En ce qui concerne le SDIS des Landes, celui-ci en a fait application pour deux SPV, qui ont été recruté au grade de lieutenant. Toutefois, ces personnes étaient déjà SPP, la règle étant au SDIS de recruter les SPV en tant que sapeur.

Le règlement intérieur indique que les sapeurs-pompiers sous double statut ne peuvent détenir, en tant que volontaire, un grade supérieur au grade détenu comme professionnel, sauf dans l'éventualité où il viendrait à être recruté, en tant que professionnel, sur un grade moins élevé que celui détenu en tant que volontaire. Dans cette situation, le SPP voit l'évolution de son grade, au sein des SPV, figée, jusqu'à ce qu'il ait rattrapé, en tant que professionnel, le grade qu'il détient en tant que SPV. La chambre régionale des comptes n'a pas relevé d'anomalie sur ce point : les SPP détenant un grade plus élevé en tant que SPV ont été recrutés récemment au grade de sapeur au sein du SDIS 2011-2016.

²⁴ Grade supprimé.

Tableau n° 28 : L'évolution des effectifs de SP seulement volontaires.

Catégorie SPV hors SPV sous double statut	Hors SSSM		SSSM	
	SPV		Volontaires	
	2011	2016	2011	2016
Off. Sup.	0	0	15	18
Off. Sub.	31	29	132	100
Expert	2	2	2	2
S.Off	220	337	0	0
Sapeurs et caporaux	1167	1079	0	0
Total	1420	1446	149	120
Évolution	26		-29	

Données SDIS effectif SPV et double statut

4.2. LES EFFECTIFS DES OFFICIERS ET SOUS-OFFICIERS DE 2011 A 2016

Le nombre d'officiers et de sous-officiers est fixé par le CGCT²⁵. L'article R. 1424-23-1²⁶ prévoit que « le nombre des officiers et sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels du corps départemental est déterminé à partir d'un effectif de référence fixé au 31 décembre de l'année précédente, comprenant les sapeurs-pompiers professionnels ainsi que les sapeurs-pompiers volontaires du service départemental d'incendie et de secours dans la limite du double du nombre des sapeurs-pompiers professionnels, dans les conditions suivantes :

- 1° Un lieutenant-colonel pour au moins 900 sapeurs-pompiers ;
- 2° Un commandant pour au moins 300 sapeurs-pompiers ;
- 3° Un capitaine pour au moins 60 sapeurs-pompiers ;
- 4° Un lieutenant pour au moins 20 sapeurs-pompiers ;
- 5° Un sous-officier pour au moins 4 sapeurs-pompiers non officiers. »

Dans sa rédaction antérieure au 1^{er} mai 2012, l'article prévoyait en lieu et place du 5° « 1 adjudant pour au moins 12 sapeurs-pompiers non officiers » et « 1 sergent pour au moins 4 sapeurs-pompiers non officiers ».

L'article R. 1424-23-2 prévoit, depuis sa version inchangée du 30 juillet 2011 qu'« aux officiers et sous-officiers dont le nombre est déterminé par l'article précédent s'ajoutent les officiers en fonctions dans les groupements²⁷ dont le nombre maximum est fixé par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique ». Le nombre d'officiers en fonctions dans les groupements s'ajoute ainsi à ceux qui peuvent être nommés en application de l'article R. 1424-23-1. Sur la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 26 janvier 2017, deux arrêtés se sont appliqués : celui du 30 octobre 2001 et celui du 20 avril 2012. Jusqu'au 31 décembre 2016, le décret ne prévoyait aucun lieutenant-colonel pour les SDIS de catégorie 3.

L'article R. 1424-23-2 du CGCT, combiné, sur la période examinée, à l'arrêté du 30 octobre 2001 et à l'arrêté du 20 avril 2012, permettait de recruter un nombre plus important de gradés, en dépassement du nombre de gradés prévu par l'article R. 1424-23-1 du CGCT. Au cas particulier du SDIS des Landes, les postes de gradés n'ont pas été créés au sein de certains groupements, dont le fonctionnement peut effectivement être assuré par les agents relevant de la filière PATS, mais ont été ventilés aux seins des autres groupements, l'article R. 1424-23-2 ne fixant aucune limite sur le nombre de groupement pouvant être créés au sein d'un SDIS.

²⁵ Articles R. 1424-23-1, R. 1424-23-2 et R. 1424-23-3, articles renvoyant aux articles R. 1425-19 et R. 1424-25

²⁶ La version qui s'est appliquée du 31 juillet 2001 au 1 mai 2012 prévoyait un quota de 1 major et ne prévoyait pas de quota pour les lieutenants. Elle prévoyait 1 adjudant pour 12 sapeurs-pompiers et un sergent pour 4 sapeurs-pompiers, disposition remplacées par 1 sous-officier pour 4 sapeurs-pompiers.

²⁷ Prévus à l'article R. 1424-198 du CGCT

Aux effectifs découlant de l'application des articles R. 1424-23-1 et 2 s'ajoutent ensuite, en application de l'article R. 1424-23-3, des effectifs d'officiers et de sous-officiers qui sont affectés sur les emplois décrits par l'article R. 1424-19, à savoir les postes suivants :

- « 1° Le directeur départemental des services d'incendie et de secours ;
- 2° Le directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours ;
- 3° Le ou les chefs de groupement et le responsable des affaires administratives et financières ;
- 4° Le médecin-chef du service de santé et de secours médical ;
- 5° L'officier de sapeurs-pompiers volontaires, référent pour le volontariat. ».

Les membres de la direction mentionnés du 1° au 4° sont des officiers SPP qui occupent des emplois de direction. Toutefois, si l'article précise que les fonctions de chef de groupement, prévues au 3° *« qui n'ont pas une vocation opérationnelle peuvent être occupés par des fonctionnaires territoriaux ne relevant pas des cadres d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels »*, elles peuvent cependant être occupées par des SPP.

L'article R. 1424-19 n'a jamais précisé les grades que devaient détenir les SPP occupant les postes de chefs de groupement. Toutefois, jusqu'au 30 décembre 2016, date de son abrogation, l'article 11 du décret n° 2001-683 du 30 juillet 2001 relatif aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours, prévoyait que *« Dans les services départementaux d'incendie et de secours classés en 3^{ème} catégorie [...], Dans la limite d'un emploi pour quatre emplois de direction, les officiers occupant les emplois mentionnés au 3° de l'article R. 1424-19 du code général des collectivités territoriales peuvent être titulaires d'un grade au plus égal à celui que détient le directeur départemental adjoint. »*, l'article 11 mentionnant en outre que l'emploi de directeur départemental adjoint d'un SDIS de catégorie 3 pouvait être occupé *« par un officier de sapeurs-pompiers professionnels du grade de lieutenant-colonel ou qui remplit les conditions statutaires de nomination à ce grade. »*. En conséquence, jusqu'au 30 décembre 2016, le grade de lieutenant-colonel pouvait être détenu par un responsable de groupement sur 4.

Tableau n° 29 : Nombre d'officiers et sous-officiers par grade

effectif au 31/12/N		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 1er janvier
SPP non officiers		257	254	253	251	253	248	248
SPP		294	289	288	286	288	285	285
Effectif de référence maximum =effectif SPP 31/12/n-1+ 2* effectif SPP, art R1425-23-1		882*	882	867	864	858	864	855
SPP non officiers de référence maximum = effectif de référence maximum– nb officiers y compris SSSM officiers		843*	844	829	826	820	824	815
Article R.1424-23-1	Lieutenant-Colonel	0	0	0	0	0	0	1
	Commandant	6	6	6	6	6	6	10
	Capitaine	12	12	10	10	10	10	13
	Lieutenant			10	10	10	10	12
	Major	8						
Article R.1424-23-2	Lieutenant-Colonel	0	0	0	0	0	0	0
	Commandant	2	2	2	2	2	2	2
	Capitaine	14	14	44	42	44	42	44
	Lieutenant			44	42	44	42	44
	Major	44	42					
	Adjudant	70	70					
	Sergent	211	210	211	207	206	205	206
Maximum à ne pas dépasser hors article R.1424-23-3	Total Lieutenant-Colonel	0	0	0	0	0	0	1
	Total Commandant	8	8	8	8	8	8	12
	Total Capitaine	26	26	23	23	23	23	26
	Total Lieutenant			23	23	23	23	25
	Total Major	52	50					
	Total Adjudant	69	69					
	Total Sergent	210	210	210	206	206	204	205
Situation du SDIS	Lieutenant-Colonel	3	2	2	3	3	3	3
	Commandant	8	10	10	9	9	9	9
	Capitaine	12	23			2	2	2
	Lieutenant			23	23	21	23	23
	Major	14						
	Adjudant-Chef/Adjudant	63	65	66	69	73	67	67
	Sergent-Chef/Sergent	149	140	140	142	141	139	139
	Total Adj/SGT	212	205	206	211	214	206	206
	Sapeur et caporaux	42	45	43	36	35	38	38
	Total	291	285	284	282	284	281	281
	SSSM	2	3	3	3	3	3	3
	Directeur	1	1	1	1	1	1	1
	Total	294	289	288	286	288	285	285

Données SDIS : liste du personnel de 2011 à 2016. *Effectif de janvier 2011 pris en compte à partir des données paye Xémelios 295 SPP et 41 officiers dont 1 pharmacien

Sur la période 2011 à 2016, le SDIS comptait un directeur détenant le grade de colonel, conformément à l'article 11 du décret n° 2001-683, applicable jusqu'au 1^{er} janvier 2017²⁸, et 2 ou 3 lieutenants-colonels affectés sur des postes de chefs de groupement et sur le poste de directeur opérationnel.

Le nombre important de groupements au sein du SDIS, jusqu'à 9 sur la période examinée, a permis au SDIS de pouvoir nommer des lieutenants-colonels. Si le SDIS avait compté moins de 4 groupements, il ne lui aurait pas été possible d'en nommer, hormis un SPP au poste d'adjoint du SDIS.

En 2011, puis de 2015 à 2016, le SDIS a compté un lieutenant-colonel en surnombre. En effet, les délibérations du 14 janvier 2009 et du 18 décembre 2013 qui se sont appliquées du 1^{er} janvier 2011 au 23 février 2017, créaient respectivement 9 groupements puis 8 groupements (après le regroupement des groupements « moyens généraux » et « sécurité analyse prospective »), dont deux opérationnels, et ne prévoyait pas de poste d'adjoint au directeur, le 2^o de l'article 11 du décret

²⁸ Dans les services départementaux d'incendie et de secours classés en 3e catégorie en application de l'article R. 1424-1-1 du code général des collectivités territoriales :

1° L'emploi de directeur départemental est occupé par un officier de sapeurs-pompiers professionnels du grade de colonel ou qui remplit les conditions statutaires de nomination à ce grade et l'emploi de directeur départemental adjoint par un officier de sapeurs-pompiers professionnels du grade de lieutenant-colonel ou qui remplit les conditions statutaires de nomination à ce grade.

A compter de janvier 2017, le décret 2016-2002 du 30 décembre 2016, abrogeant certains articles du décret 2001-683, définit les conditions de nomination et les grades des directeurs et adjoints de SDIS.

n° 2001-683 ne faisant pas une obligation de ce recrutement et se bornant à mentionner le grade. En conséquence, le SDIS, organisé en 8 ou 9 groupements, sans adjoint au directeur, ne pouvait compter dans ses effectifs plus de 2 lieutenants colonels, en application de l'article 11 du décret n° 2001-683 du 30 juillet cité précédemment (1 chef de groupement sur 4). Interrogé sur ce point, l'ordonnateur a indiqué que l'autorité de tutelle avait donné son accord pour la nomination d'un 3^{ème} lieutenant-colonel.

Le nombre de commandants en poste au SDIS a, en revanche, été conforme. Si la combinaison des articles R. 1424-23-1 et 2 autorisait la nomination de 8 commandants, sur la période examinée, l'article R. 1424-19 permettait le recrutement de commandants supplémentaires à des postes de chef de groupement. Sur la période, les commandants ont toujours été au nombre de 5 ou 6 à être affectés sur ces postes. Dès lors, leur nombre, conformément à l'article R. 1424-23-3, s'additionnait conséquemment à celui des autres commandants en fonctions dans les groupements, qui pouvaient être au nombre de 8 au maximum, soit un total de 13 à 14 commandants maximum en fonctions.

Concernant les sous-officiers, leurs effectifs ont été, de 2011 à 2016, un peu supérieurs au maximum autorisé, mais dès lors que le IV de l'article 22 du décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 précise que, dans le cadre de certaines promotions, il ne sera pas fait application, pendant une période transitoire de 7 ans devant prendre fin au 1^{er} mai 2019, de l'article R. 1424-23-1 du CGCT contingentant les postes de sous-officiers, ce dépassement doit être regardé comme réglementaire.

Les différents documents décrivant l'organisation opérationnelle du SDIS ²⁹ ne précisant pas, par grade, la totalité des effectifs cibles, il n'est pas possible de mesurer l'écart entre l'organisation effective et celle théorique. Le tableau des effectifs est bien mis à jour chaque année, après délibération, mais il ne décrit pas l'organisation à mettre en œuvre, déclinée par grade et par centre de secours. Le tableau des effectifs est mis à jour selon les promotions obtenues par les agents, et se borne dès lors à transformer les emplois pour prendre en compte les évolutions des grades détenus. Le tableau des effectifs n'est donc pas le reflet d'une organisation cible qui devrait être mise en place. À titre d'exemple, la répartition des SPP en octobre 2016, n'était pas toujours en adéquation avec l'importance du centre : le centre de Biscarosse, classé CSP, dispose de moins de SPP que le centre de Capbreton classé CS. L'ordonnateur corrobore en réponse l'analyse de la chambre régionale des comptes à cet égard et prend acte de cette observation.

Par ailleurs, les grades détenus par les chefs de centre de secours ne sont pas directement corrélés avec le nombre de SPP qui y étaient affectés. Ainsi le responsable des sites de Roquefort et Saint-Justin (pôle commun), qui comptaient 22 SPP en octobre 2017, détient le grade de lieutenant de 1^{ère} classe, tout comme le responsable du site de Pissos, qui ne comptait que 17 SPP. Le site de Morcenx, dans lequel étaient affectés également 17 SPP, était dirigé en octobre 2017 par un adjudant-chef, et le site de Léon qui ne compte que 11 SPP, était dirigé par un lieutenant de 2^{ème} classe. Les sites de Labouheyre et Labrit, comprenant 28 SPP étaient quant à eux supervisés par un lieutenant de 1^{ère} classe, alors que le site de Biscarosse, qui emploie 20 SPP, était supervisé par un commandant ; que le centre de Saint-Vincent de Tyrosse qui emploie 14 SPP, était supervisé par un lieutenant de 1^{ère} classe et le centre de Mimizan qui emploie 13 SPP, était géré par un lieutenant hors classe. L'affectation des officiers et sous-officiers n'apparaît donc pas toujours en adéquation avec l'importance du centre, certains centres supervisés par des lieutenants enregistrant moins d'une intervention par jour et devant faire l'objet d'une réduction de personnel (Cf. § 2.1.4 L'évolution des effectifs en équivalent temps plein travaillé (ETPT))³⁰. Le SDIS devrait rédiger, cependant, par centre de secours, une fiche de poste précisant les missions et responsabilités ainsi que le niveau de grade du responsable de site, et d'y affecter les SPP selon le grade qu'ils détiennent et celui requis.

La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de définir une organisation cible précise par centre et par grade, pour tous les niveaux d'encadrement, et non simplement pour les postes

²⁹ SDACR, RO, RI, délibérations modifiant l'organigramme

³⁰ Centres de Léon, Labrit et Labouheyre

d'encadrement les plus élevés, comme cela figure dans les délibérations relatives à la modification de l'organigramme. En réponse, l'ordonnateur explique que cet organigramme devrait lui permettre de déployer « *une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences* », de maîtriser les charges de personnel et précise que le tableau des effectifs sera « *régulièrement présenté au conseil d'administration* ».

4.3. LES EFFECTIFS DES OFFICIERS ET SOUS-OFFICIERS A COMPTER DE 2017

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le nombre d'officiers et de sous-officiers reste fixé par le CGCT.³¹ L'article R. 1424-23-1, inchangé depuis le 20 avril 2012, prévoit toujours un lieutenant-colonel, pour un effectif de référence fixé à 900 sapeurs-pompiers au 31 décembre de l'année précédente, comprenant les SPP ainsi que les SPV du service départemental d'incendie et de secours dans la limite du double du nombre des SPP.

L'arrêté du 26 janvier 2017 prévoit, quant à lui, pour l'application de l'article R. 1424-23-2, un lieutenant-colonel pour les SDIS de catégorie B.

En revanche pour l'application des articles R. 1424-23-3 et R. 1424-19, l'article 11 du décret n° 2001-683 du 30 juillet 2001 ayant été abrogé, il n'existerait plus de limite quant au nombre de lieutenants-colonels pouvant occuper des postes de chefs de groupement.

Par délibération du 23 février 2017 le SDIS a prévu que les emplois de chef de groupement Nord-Est, Sud-Ouest et opération soient occupés par des lieutenants colonels, et a porté également les effectifs cibles à 10 commandants et 13 capitaines. Par délibération du 4 juillet 2017, le conseil d'administration a prévu également que les postes de chef de groupement « formation et prévention » puissent être tenus indistinctement par les commandants ou des lieutenants-colonels, portant le nombre de lieutenants-colonels pouvant être en fonction au SDIS à 5. Ainsi, le SDIS a augmenté le nombre d'emplois de lieutenants-colonels, commandants et capitaines, par rapport à 2016, alors même que l'effectif des SPP décroît.

Le conseil administration a ouvert le poste de directeur du SDIS indifféremment aux colonels, contrôleur général ou contrôleur général hors classe, grade supérieur à celui de colonel hors classe ; le directeur en poste au SDIS détenait le grade de colonel depuis 2004. Il a obtenu celui de colonel hors classe le 1^{er} janvier 2017 puis a été nommé au grade de contrôleur général dès le 1^{er} mars 2017, jusqu'à son départ en retraite cette même année. Le SDIS a recruté un colonel pour le remplacer. Jusqu'en 2017, aucun adjoint au directeur n'avait été recruté, ce qui, selon l'ordonnateur, relevait d'un choix délibéré, et n'affectait pas le bon fonctionnement de la structure. L'ordonnateur ajoute que « *le ministère de l'Intérieur, par la réforme de 2017 [rend] obligatoire la création d'un poste de directeur départemental adjoint* ». Le SDIS a donc procédé au recrutement d'un emploi supplémentaire pour un coût qu'il estime à 119 000 €. La délibération de juillet 2017, cependant, ne mentionne toujours pas le poste d'adjoint au directeur, ni son grade de recrutement, alors même que le recrutement est effectif.

Les nouveaux dispositifs, mis en œuvre à compter de 2017, ne contingentent plus les grades d'officier, de capitaine à lieutenant-colonel. Toutefois, augmenter leur effectif maximum n'est pas opportun d'un point de vue financier, alors même que le SDIS devra compter un adjoint au directeur départemental, détenant le grade de colonel et venant s'ajouter aux effectifs déjà en place. La Direction nationale de la sécurité civile et de la gestion de crise a diffusé, aux SDIS, une note explicative, appelée « *quotas d'encadrement applicables depuis le 1^{er} janvier 2017* » afin de préciser les modalités de mise en œuvre du nouveau dispositif. Cette note précise que si le nouveau dispositif laisse des marges de manœuvre quant à la détermination du nombre de capitaines, commandants et lieutenants-colonels, il a été conçu cependant « *afin de permettre effectivement aux anciens SDIS de 3^{ème} et 4^{ème} catégorie, de maintenir des effectifs lieutenants-colonels* » et non pas de créer des postes

³¹ Les articles R.1424-23-1, R.1424-23-2 et R 1424-23-3, cet article renvoyant aux articles R.1425-19 et R.1424-25 du CGCT

supplémentaires. La note ajoute que pour « *déterminer les grades requis pour occuper les emplois de chefs de groupement [...] les délibérations devront prendre en compte les nouvelles modalités* » du contingentement réglementaire, introduites par l'arrêté du 26 janvier 2017, la version du 20 avril 2012 de l'article R. 1424-23-1 du CGCT, continuant, quant à elle, à s'appliquer. La note fixe ainsi un cadre limitatif, visant à maintenir le nombre de lieutenants-colonels présents dans le SDIS, avant les modifications législatives et réglementaires de 2017, quand bien même l'article 11 du décret n° 2001-683 du 30 juillet 2001 serait abrogé. Les délibérations de 2017 ne s'inscrivent manifestement pas dans cette perspective.

4.4. LE PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET SPECIALISES (PATS)

Les effectifs des PATS ont un peu augmenté sur la période examinée : 3,4 % au global, soit 1% en moyenne annuelle. Une personne est mise à disposition de l'union départementale des sapeurs-pompiers des Landes, et une autre à l'association gestionnaire des activités sociales des agents du SDIS, à hauteur de 61,47 % d'un temps complet en 2016. À ces effectifs, il faudrait ajouter un SPP déclaré inapte et qui est affecté depuis 2010 au service magasin. Celui-ci cependant a conservé le statut de SPP.

L'union départementale des sapeurs-pompiers ne rembourse pas au SDIS les rémunérations de l'agent mis à disposition, mais en contrepartie la subvention annuelle versée par le SDIS à l'association a été limitée à 27 000 €, montant inchangé depuis au moins 2008.

Tableau n° 30 : Évolution 2011-2016 des effectifs de PATS en équivalent temps plein (ETP)

ETP au 01/01/2011				ETP au 31/12/2016			
Catégorie	PATS H	PATS F	Total PATS	Catégorie	PATS H	PATS F	Total PATS
A	4,0	1,0	5,0	A	3,0	2,0	5,0
Dont contractuel cat A	1		1	Dont contractuel cat A			
B	9,0	6,0	15,0	B	11,0	6,0	17,0
C	21,9	20,6	42,5	C	25,9	18,0	43,9
Dont contractuel Cat C		1,2	1,2	Dont contractuel Cat C		0,6	0,6
Dont autres personnels cat C apprenti		1	1	Dont autres personnels cat C: emploi avenir	1		1
Total	34,9	27,6	62,5	Total général	39,9	26,0	65,9

Données paye Xemelios. H : homme, F : femme

Tableau n° 31 : Évolution 2011-2016 des effectifs de PATS en personne physique

	Effectifs 2011	Effectifs 2016	Évolution	
			en nombre	en %
catégorie A	5*	5	2	0,67
catégorie B	15	17	2	13%
catégorie C	38	43	5	13%
Total des effectifs PATS	57	65	8	14%
Autres personnels administratifs ou techniques : contractuels de cat C, emploi d'avenir, apprentis	3	2	-2	-50%

Source SDIS : liste du personnel. * dont un ingénieur contractuel

En 2016, l'effectif des PATS de catégorie A, constitué de 5 agents, représentait 7,6 % des effectifs totaux des PATS, ce qui représente une proportion assez faible. Les encadrants de catégorie B représentaient 25,8 % des agents de la filière PATS.

L'analyse des postes occupés montre que 9 personnes exercent des activités de secrétariat et qu'au moins 36 exercent des activités techniques (informatique, logistique, magasin, réparation de matériel en atelier...). Les services ressources humaines, hors gestion des SPV, comptabilité et finances, comptent 9 agents.

Tableau n° 32 : Affectation des PATS en 2016

Fonction	Personnes physique
Direction SDIS	1
Directeur financier	1
SERVICE COMPTABILITE	4
Accueil documentation	1
SERVICE RH hors SPV	4
SERVICE VOLONTARIAT	5
SERVICE COMMUNICATION	1
GROUPEMENT FORMATION	2
Direction financière Secrétariat	1
GROUPEMENT FORMATION/secrétariat	2
GROUPEMENT OPERATIONS/secrétariat	1
GROUPEMENT PREVENTION/secrétariat	1
SERVICE PATRIMOINE / SSSM secrétariat	1
SSSM / secrétariat	1
GROUPEMENT NORD EST/secrétariat	1
GROUPEMENT SUD OUEST/secrétariat	1
GROUPEMENT SAP/santé et sécurité au travail	1
GROUPEMENT SUD OUEST/logistique	1
PSIC/informatique, réseau de transmission	10
GROUPEMENT OPERATIONS/SIG cartographie	2
SERVICE ATELIER	9
SERVICE ATELIER DAX	1
SERVICE MAGASIN	3
SERVICE achat de véhicule	1
SERVICE PATRIMOINE	9
UNION DEPARTEMENTALE / CAS/ (œuvre sociale)	1
MISE A DISPOSITION UNION DEPARTEMENTALE	1
Total général	67

Donnée SDIS à partir des fichiers des effectifs et de l'annuaire

Le taux de PATS, par rapport aux effectifs, y compris les SPV était de 3,7 % (Cf. Tableau n° 1 :) en 2015³², soit un pourcentage un peu inférieur à celui relevé par la Direction générale de la sécurité civile dans son rapport statistique portant sur les données 2015 pour les SDIS de 3^{ème} catégorie (3,9 %).

³² Données 2015 : 68 PATS

4.5. LE RECRUTEMENT ET LA GESTION PREVISIONNELLE DES EFFECTIFS

4.5.1. Le recrutement des sapeurs-pompiers professionnels (SPP)

Le renouvellement de l'effectif se fait pour l'essentiel à l'occasion des départs en retraite, les demandes de mutations étant peu fréquentes. Le SDIS a recruté essentiellement des sapeurs au cours de la période examinée.

Le décret n° 90-851 du 25 septembre 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers prévoyait un recrutement au premier grade de la filière, à savoir le grade de sapeur, par concours.

Le décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels, a introduit la possibilité de recruter des agents au grade de sapeur de 2^{ème} classe sans concours, et a créé un grade de sapeur-pompier de 1^{ère} classe, en accès direct par concours. Le décret n° 2017-164 modifiant le décret n° 2012-520 a supprimé les grades de sapeur-pompier de 2^{ème} classe et de 1^{ère} classe au profit du seul grade de sapeur. Ce grade est accessible sans concours mais l'article 3 du décret n° 2012-520 modifié prévoit que ces types de recrutement « ne peuvent intervenir qu'à raison d'un pour deux recrutements de caporaux figurant sur la liste d'aptitude ». Le grade de caporal est devenu depuis le 1^{er} janvier 2017 le 1^{er} grade d'accès sur concours à la filière de sapeur-pompier.

Durant la période examinée, le SDIS a fait le choix de continuer à recruter les sapeurs sur concours en début de filière de sapeur-pompier. À compter du 1^{er} janvier 2017, le SDIS a décidé de recruter les SPP sur concours au grade initial de caporal.

Tableau n° 33 : Flux annuels d'entrée et de sortie SPP

SPP	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Sorties							
Retraite	6	11	6	4	7	10	44
Mutation	2	2	1	1			6
Disponibilité, congé parental						1	1
Détachement							0
Fin de détachement							0
Démission							0
Fin de contrat *			1	6	1		8
Licenciement							0
Décès							0
Autre cas							0
Total des sorties	8	13	8	11	8	11	59
dont pour inaptitude							0
Entrées							
Recrutement (direct et sur concours)	5	3	0	6	10	8	32
Recrutement de contractuels *			6	2			8
Mutation	2	2	1	1			6
Réintégration							0
Détachement	1	1	1				3
Total des entrées	8	6	8	9	10	8	49
Rappel de l'effectif au 31/12 de l'année précédente		295	288	288	286	288	
Soldes (entrées-sorties)	0	-7	0	-2	2	-3	-10
Effectif total au 31/12 de l'année	295	288	288	286	288	285	

Données SDIS

Tableau n° 34 : Détail des départs en retraite des SPP

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016
sapeurs-pompiers professionnels par catégorie hiérarchique	Nombre					
Officiers	1	4	0	1	2	0
dont	1 major	1 LT-C, un LT, 2 majors		LT	2 LT	
sous-officiers	5	7	6	3	4	8
sapeurs et gradés	0	0	0	0	1	2

Données SDIS

Le SDIS n'a pas mis en œuvre de schéma pluriannuel de recrutement. Comme par ailleurs il n'existe pas de cadre de référence précis pour le SDIS, celui-ci dispose d'une certaine latitude dans ses recrutements. Le SDIS a comme seul objectif de faire diminuer le nombre de SPP d'une vingtaine d'unités à échéance 2020. En conséquence, les recrutements sont arbitrés année par année selon les prévisions de départs en retraite, tout en faisant diminuer progressivement les effectifs. Sur la période, le SDIS a recruté 8 sapeurs fonctionnaires en 2016, 10 en 2015, 6 en 2014 (dont un recruté comme contractuel l'année précédente), 5 contractuels en 2013, 3 sapeurs fonctionnaires en 2012 et 2 en 2011 soit 34 recrutements sur 49. La plupart des nouveaux sapeurs (24) étaient connus du SDIS au moment de leur recrutement, puisque déjà SPV pour le compte du SDIS.

4.5.2. Le recrutement de personnel administratif et technique

Les recrutements de personnel administratif et technique ont été pour l'essentiel des recrutements d'adjoints techniques et administratifs de catégorie C sans concours. Sur 20 recrutements au cours de la période, 3 ont concerné des emplois d'avenir. Le recrutement apparaît ainsi plutôt mesuré, le pourcentage de PATS par rapport à l'effectif de sapeur-pompier étant inférieur à la moyenne constatée pour les SDIS de même catégorie sur la période 2011-2015 (Cf. tableau n°1).

Tableau n° 35 : Flux annuels d'entrée et de sortie PATS

Personnels Administratifs et Techniques	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variation
Sorties							
Retraite	3	1					4
Mutation	1			1			2
Disponibilité, congé parental						1	1
Détachement							0
Fin de détachement							0
Démission							0
Fin de contrat (PATS contractuels)		1	2	1	1	2	7
Licenciement							0
Décès			1				1
Autre cas (emploi d'avenir)						2	2
Total des sorties	4	2	3	2	1	5	17
dont pour inaptitude							4
Entrées							
Recrutement (direct et sur concours)	1	1	2	2	1	2	9
Recrutement de contractuels			2		1		3
Mutation		2	1			1	4
Réintégration			1				1
Détachement							0
Autre cas (emploi d'avenir)			2			1	3
Total des entrées	1	3	8	2	2	4	20
Rappel de l'effectif au 31/12 de l'année précédente		61	62	67	67	68	
Soldes (entrées-sorties)	-3	1	5	0	1	-1	3
Effectif total au 31/12 de l'année	61	62	67	67	68	67	

Données SDIS

4.5.3. L'âge moyen des sapeurs-pompiers professionnels

L'âge moyen des SPP a augmenté sur la période, de 43,6 ans à 46 ans entre janvier 2011 et décembre 2016. Il a progressé un peu plus vite pour les femmes, minoritaires (4,6 % de l'effectif en 2016) que pour les hommes.

Tableau n° 36 : Age moyen des sapeurs-pompiers 2011

Janvier 2011		Homme				Femme				Ensemble		
Catégorie	Grade	Age	Effectif	% pop H	% pop totale	Age	Effectif	% pop F	% pop totale	Age	Effectif	% pop totale
A	Colonel	57,00	1	0,35%	0,34%	49,34	1	9,09%	0,34%	57,00	1	1,02%
	Commandant	44,07	6	2,11%	2,03%					44,83	7	0,34%
	Capitaine	39,61	3	1,06%	1,02%					39,61	3	2,37%
	Infirmier d'encadrement	51,25	1	0,35%	0,34%					51,25	1	0,34%
	Lieutenant-Colonel.	50,09	3	1,06%	1,02%					50,09	3	1,02%
	Pharmacien 2ème cl SPP	53,25	1	0,35%	0,34%					53,25	1	0,34%
Total A		46,34	15	5,28%	5,08%	49,34	1	9,09%	0,34%	46,52	16	5,42%
B	Lieutenant	49,29	10	3,52%	3,39%					49,29	10	3,39%
	Majors	50,45	15	5,28%	5,08%					50,51	14	5,08%
Total B		49,98	25	8,80%	8,47%					50,00	24	8,47%
C	Adjudant	48,19	58	20,42%	19,66%	33,63	4	36,36%	1,36%	48,19	58	19,66%
	Sergent	45,20	140	49,30%	47,46%					44,87	144	48,81%
Total C sous-officiers		46,07	198	69,72%	67,12%	33,63	4	36,36%	1,36%	45,83	202	68,47%
C	Caporal	32,87	31	10,92%	10,51%	32,40	4	36,36%	1,36%	32,81	35	11,86%
	Sapeur	26,90	15	5,28%	5,08%					27,21	17	5,76%
Total C		30,92	46	16,20%	15,59%	31,43	6	54,55%	2,03%	30,98	52	17,63%
Total général		43,98	284	100,00%	96,27%	33,86	11	100,00%	3,73%	43,58	295	100,00%

Source : Données paye Xemelios

Tableau n° 37 : Age moyen des sapeurs-pompiers 2016

Décembre 2016		Homme				Femme				Ensemble		
Catégorie	Grade	Age moyen	Effectif	% pop H	% pop totale	Age moyen	Effectif	% pop F	% pop totale	Age moyen	Effectif	% pop totale
A	Cadre de santé de SPP de 2 cl	57,17	1	0,37%	2,44%					57,17	1	0,35%
	Capitaine	36,42	2	0,74%	4,88%					36,42	2	0,70%
	Colonel	62,92	1	0,37%	2,44%					62,92	1	0,35%
	Commandant	47,50	8	2,94%	19,51%	55,25	1	7,69%	0,35%	48,36	9	3,16%
	Lieutenant-Colonel.	53,42	3	1,10%	7,32%					53,42	3	1,05%
	Médecin pharmacien SPP					48,67	1	7,69%	0,35%	59,17	1	0,35%
	Médecin pharm SPP cl normale	59,17	1	0,37%	2,44%					48,67	1	0,35%
Total A		49,52	16	5,88%	39,02%	51,96	2	15,38%	0,70%	49,79	18	6,32%
B	Lieutenant SPP hors classe	59,33	1	0,37%	2,44%					59,33	1	0,35%
	Lieutenant SPP 1ère classe	52,70	19	6,99%	46,34%					52,70	19	6,67%
	Lieutenant SPP 2ème classe	47,83	3	1,10%	7,32%					47,83	3	1,05%
Total B		52,35	23	8,46%	56,10%					52,35	23	8,07%
C	Adjudant	51,69	66	24,26%	160,98%	38,67	1	7,69%	0,35%	51,50	67	23,51%
	Sergent	46,35	129	47,43%	314,63%	38,97	7	53,85%	2,46%	45,97	136	47,72%
Total C sous-officiers		48,16	195	71,69%	475,61%	38,93	8	61,54%	2,81%	47,79	203	71,23%
C	Caporal	33,07	15	5,51%	36,59%	35,42	2	15,38%	0,70%	33,35	17	5,96%
	Sapeur de 1ère classe	31,33	23	8,46%	56,10%	33,42	1	7,69%	0,35%	31,41	24	8,42%
Total C		32,01	38	13,97%	92,68%	34,75	3	23,08%	1,05%	32,21	41	14,39%
Total général		46,34	272	100,00%	95,44%	39,97	13	100,00%	4,56%	46,05	285	100,00%

Source : données paye Xemelios

L'âge moyen des sapeurs et caporaux est passé de 31 ans à 31,2 années. La progression moindre s'explique par un recrutement maintenu de sapeurs-pompiers issus du concours et donc a priori plus jeunes en moyenne. En effet, sur 33 recrutements de sapeurs sur la période, 17 étaient âgés de moins de 30 ans au moment de leur recrutement. Le nombre de sapeurs et de gradés de moins de 20 ans a toutefois diminué tant en proportion qu'en nombre. Au 31 décembre 2016, 20 SPP étaient âgés de moins de 30 ans, soit 7 % de l'effectif, 57 appartenaient à la tranche d'âge des 30-39 ans, soit 20 % de l'effectif, 93 agents à celle des 40-49 ans, soit 32,6 %, 114 à celle de 50-59 ans, soit 40 % et une personne était âgée de plus de 60 ans.

Tableau n° 38 : Nombre d'agents âgés de moins de 30 ans

Grade	2011		2016	
	effectif	% effectif total	effectif	% effectif total
Capitaine			1	
Lieutenant	1			
Sergent	2		3	
Caporal	9	3,05%	4	1,40%
Sapeur	13	4,41%	12	4,21%
Effectif total	25	8,47%	20	7,02%
Effectif SPP	295		285	

Source : données paye Xemelios

4.5.4. La mobilité du personnel

La mobilité au sein du SDIS est faible, puisque près de la moitié des effectifs permanents (48 %) ont une ancienneté supérieure à 20 ans.

Tableau n° 39 : Ancienneté au 31 12 2016

Ancienneté au sein du SDIS (ou dans un corps communal du département)	Moins de 10 ans	Plus de 10 années	Plus de 15 années	Plus de 20 années	Total
PATS catégorie A		4	1		5
PATS catégorie B	4	7	1	5	17
PATS catégorie C	17	16	10	2	45
Officier supérieurs	2	3	2	6	13
Officiers subalternes	1	2	1	21	25
Sous-officiers	24	32	15	135	206
Sapeurs et gradé	35	3			38
SSSM	1		1		3
Tout personnel confondu	84	68	31	169	352

Données issues des fichier « liste de personnel de 2011 à 2016 », source SDIS

La mobilité des SPP du SDIS est faible : aucun officier n'a demandé de mutation durant la période 2011-2016, vers un autre département ou au sein du département. Seuls 5 sapeurs ou caporaux ont quitté le SDIS sur la période examinée.

Tableau n° 40 : Mobilité des SPP

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016
SPP par catégorie hiérarchique	Nombre					
Officiers	0	0	0	0	0	0
sous-officiers	0	0	0	1	0	0
sapeurs et gradés	2	2	1	0	0	0

Source SDIS

4.5.5. L'avancement d'échelon

Le SDIS, pendant la période examinée, a appliqué l'avancement d'échelon à la durée minimale, pour la majorité de ses agents, quel que soit leur grade. Seuls 50 avancements d'échelon, sur la période 2011 à 2016, ont été à la durée maximale.

L'article L.78 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans la version qui s'est appliquée du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2016, prévoyait cependant qu'il soit tenu compte de la valeur professionnelle et la manière de servir pour appliquer l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale ou moyenne. Le SDIS n'a jamais tenu compte, sur cette période, de ces dispositions.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, l'avancement d'échelon selon une ancienneté non modulable est devenue la règle puisque l'article L.78 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans sa version applicable au 1^{er} janvier 2016, prévoit en effet que seulement « *lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'Etat* », l'avancement d'échelon « *peut être également fonction de la valeur professionnelle* », dans le cas contraire l'avancement à la durée maximale s'impose.

Divers décrets concernant la fonction publique territoriale ont précisé la mise en œuvre de l'article L.78 précité. Le dernier, en date du février 2017, concerne les sergents et adjudants.

Le 1^{er} janvier 2020 au plus tard, la durée dans un échelon ne sera plus modulable pour tous les agents d'un SDIS, le dernier article entrant en vigueur à cette date étant l'article 12 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels.

4.5.6. La promotion

4.5.6.1. Les PATS

Au cours de la période examinée, concernant les fonctionnaires, le SDIS a recruté essentiellement des agents de catégorie C, dont 3 emplois d'avenir et quelques techniciens (cf. supra). Les autres postes de grade plus élevé ont été pourvus par promotion interne. Ainsi 34 promotions, toutes catégories confondues ont été recensées, dont 24 pour les promotions internes à la catégorie C, 1 promotion de C en B, 5 promotions internes à la catégorie B, une promotion de la catégorie B à A, et 3 promotions internes à la catégorie A.

Les promotions ne s'accompagnent pas en général pour les PATS, d'une mobilité géographique, leur poste étant pour l'essentiel localisé au siège du SDIS.

4.5.6.2. Les SPP

Le SDIS recrute majoritairement, comme fonctionnaires, des sapeurs (cf. supra) (26 sur les 27 recrutés). Le SDIS a également recruté 3 caporaux, un caporal-chef et 3 sergents entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2016. Le comblement des postes de sous-officiers ou d'officiers s'effectue essentiellement par la voie de la promotion interne, notamment après inscription au tableau d'avancement de grade.

Du 1^{er} janvier 2011 au 15 octobre 2014, seulement 50 % des agents de catégorie A et B remplissant les conditions d'avancement pouvaient prétendre à une promotion et 100 % des agents de catégorie C. A compter d'octobre 2014, le taux a été fixé, par délibération, à 100 % pour toutes les catégories. Les SDIS ne gèrent pas directement les promotions aux postes de catégorie B et A. C'est en effet l'autorité de tutelle qui établit les listes des lauréats. Les SDIS proposent ensuite les postes pour lesquels ils souhaitent recruter un officier de catégorie A ou B. Le SDIS des Landes, en règle générale, propose un poste lorsque l'un de ses agents peut prétendre à une promotion. Le SDIS a ainsi considéré que l'augmentation du quota permettait de satisfaire ses agents sans conséquences financières directes.

Les promotions aux grades d'officiers, hors reclassements liés à l'entrée en vigueur des décrets de 2012 réformant le déroulement de carrière des SPP, ont concerné 32 sapeurs (Cf. infra) soit près du tiers des promotions.

Sur la période examinée, la chambre a calculé qu'en moyenne 7,2 % des sapeurs-pompiers du SDIS ont bénéficié d'une promotion.

Tableau n° 41 : Taux de promotion des SPP

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Promotion moyenne sur la période 2012 à 2016
Effectif (1)	294	289	288	286	288	285	1 436
promotion (2)	15	13	21	26	32	10	102
(1)/(2)	5,1%	4,5%	7,3%	9,1%	11,1%	3,5%	7,1%

Source : à partir des fichiers des effectifs de 2011 à 2016 et fichiers promotions, SDIS

Le SDIS a indiqué, qu'à compter du grade de sergent, si un agent souhaitait être promu au grade supérieur³³, la mobilité géographique au sein du département était requise. Ces principes ont été communiqués au personnel lors des CAP du 23 octobre 2001 et des 12, 19 et 28 mars 2002. Toutefois, notamment pour la promotion au grade d'adjudant, celle-ci n'est pas exigée pour des agents partant à la retraite dans les six mois suivant leur nomination.

³³ Rappel de la CAP du 26 février 2014

a) Les officiers supérieurs

Entre 2011 et 2016, pour un SDIS de catégorie 3, seuls les emplois d'adjoints au directeur³⁴ ou de directeurs nécessitaient un recrutement externe. Tous les autres postes d'officiers supérieurs pouvaient être pourvus par promotion interne.

Pendant la période examinée, le SDIS a promu un SPP relevant de la filière SSSM. Les autres promotions dans le grade d'officiers supérieurs ont concerné six agents. Deux agents ont été nommés au grade de capitaine, suite à concours interne (article 6 du décret n° 2001-682), trois au grade de commandant, suite à examen professionnel (article 10 décret n° 2001-682) et un au grade de lieutenant-colonel, suite à l'inscription au tableau d'avancement de grade de lieutenant-colonel (article 11 décret n° 2001-682). Le nombre d'agents pouvant prétendre à une promotion a par ailleurs été faible sur la période examinée, leur effectif étant également faible.

Les agents promus au grade de commandant avaient une ancienneté dans le grade de capitaine supérieure aux 5 ans requis. Pour l'un d'entre eux cependant l'ancienneté était à peine supérieure à 5 ans.

Tableau des promotions

année	Accès au grade de	Nombre de promus du SDIS	Nombre de candidats promouvables du SDIS	Durée moyenne d'ancienneté des promus dans le grade précédent	Age moyen
2016	Colonel	0	0		
2016	Lt-colonel	0	3		
2016	Commandant	0	0		
2016	Capitaine	0	0		
2015	Colonel	0	0		
2015	Lt-colonel	0	0		
2015	Commandant	0	0		
2015	Capitaine	2	2	4 ans et 7 mois pour l'un et 5 ans et 8 mois pour le second > 3ans en qualité de lieutenant, ancienneté requise pour passer le concours, article 6 2°a) du décret 2001-682	34,6
2014	Colonel	0	0		
2014	Lt-colonel	1	4	6 ans et 6 mois > à 5 ans minimum requis, au choix. Article 11 décret 2011-682	54,5
2014	Commandant	0	0		
2014	Capitaine	0	0		
2013	Colonel	0	0		
2013	Lt-colonel	1	4		
2013	Commandant	0	0		
2013	Capitaine	0	0		
2012	Colonel	0	0		
2012	Lt-colonel	0	1		
2012	Commandant	2	2	6 ans et 10 mois 5 ans et 6 mois > 5ans ans minimum requis dans le grade de capitaine Avancement de grade et examen professionnel, article 10 décret 2011-682, version applicable jusqu'au 1 ^{er} mai 2012	42,4
2012	Capitaine	0	0		
2011	Colonel	0	0		
2011	Lt-colonel	0	0		
2011	Commandant	1	1	6 ans 9 mois > 5ans ans minimum requis dans le grade de capitaine Avancement de grade et examen professionnel, article 10 décret 2001-682, version applicable jusqu'au 1 ^{er} mai 2012	37,9
2011	Capitaine	0	0		

Source SDIS et, fichiers des effectifs de 2011 à 2016

Les agents promus n'effectuent pas toujours une mobilité géographique au sein du département, contrairement aux règles mentionnées dans les CAP. Le lauréat au grade de commandant de l'année 2011, précédemment capitaine, a quitté le centre de secours (CSP) dont il était le chef de pôle pour un poste de chef de compagnie, localisé au sein d'un autre CSP du département. Le lauréat au grade

³⁴ Sous certaine condition l'adjoint pouvait toutefois être issu du SDIS

de commandant pour l'année 2012, anciennement capitaine, a quitté son poste de chef pôle d'un CSP, pour un poste localisé siège. En revanche, le lauréat au grade de lieutenant-colonel de fin 2014 est resté affecté sur son poste de chef de groupement, poste qu'il occupait depuis au moins avril 2011. Un des lauréats au poste de capitaine est resté sur son poste qu'il occupait depuis au moins 2011. Le second lauréat est resté affecté comme adjoint au chef de pôle dans le même centre de secours

b) Les majors et lieutenants

Le grade de major a été supprimé par le décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels. Sur la période examinée, il était cependant encore possible d'être promu au grade de major.

Promotion au grade de major :

Deux promotions ont eu lieu en 2012 au grade de major, suite à la réussite du concours interne réservé aux adjudants justifiant de 3 ans de service effectif dans leur grade (article 4 du décret n° 90-681, abrogé au 20 avril 2012). Les agents avaient acquis une ancienneté de plus de 7 ans pour l'un et de 9 ans pour l'autre. Ils ont tous les deux effectué une mobilité géographique.

A la suppression du grade de major, ces derniers devaient être reclassés au grade de lieutenant de 2^{ème} classe. Ainsi, 14 agents ont été reclassés à compter du 1^{er} mai 2012 dans le grade de lieutenant de 2^{ème} classe, dont les deux adjudants qui venaient de réussir le concours de major (cf. supra).

Promotion au grade de lieutenant et lieutenant 2^{ème} classe :

En 2011, un major a été promu lieutenant au titre du dispositif prévu par l'article 21 du décret n° 2001-681, à savoir la promotion par voie d'inscription sur tableau annuel d'avancement, nécessitant d'être âgé de plus de 44 ans, de justifier 5 ans de service minimum en tant que major et de réussir un examen professionnel. L'agent cumulait une ancienneté de 6 ans et 6 mois, soit un an et demi de plus que le minimum requis. L'agent a effectué une mobilité géographique au sein du même pôle.

Le grade de lieutenant a ensuite été supprimé à compter du 1^{er} mai 2012 au profit des grades de lieutenant de 2^{ème} classe, de 1^{ère} classe et hors classe.

Trois adjudants ont été promus, après l'entrée en application de la réforme, au grade de lieutenant de 2^{ème} classe. Le premier a bénéficié des dispositions de l'article 26 du décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 qui prévoit à son I que peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude pour l'accès au grade de lieutenant de 2^{ème} classe, les adjudants occupant, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la sélection est organisée, l'emploi de chef de groupe, de chef de salle, de chef de service ou de chef de centre d'incendie et de secours, ainsi que ceux ayant été admis aux concours professionnels d'accès au grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels, organisés jusqu'au 1^{er} janvier 2002, et justifiant d'au moins dix ans de service effectif en qualité de sous-officiers au 31 janvier 2012³⁵. L'ancienneté de l'agent était de 10 ans et 3 mois à sa nomination en 2015, soit à peine plus que le minimum requis. Il a effectué à cette occasion une mobilité géographique. Les deux autres ont bénéficié d'une promotion au grade de lieutenant de 2^{ème} classe au titre de l'article 5 du décret précité, suite à inscription sur liste d'aptitude, dispositif nécessitant seulement 4 années de service public, et aucune ancienneté dans leur grade. Celle-ci était de 7 ans et 3 mois pour l'un, et 11 ans et 7 mois pour le second au moment de leur nomination en 2016. Un des deux lauréats n'a pas effectué de mobilité géographique ni même fonctionnelle et est resté affecté dans son ancien service.

³⁵ Cet article prévoit au III que « les agents nommés en application du I ne peuvent être comptabilisés qu'au terme de la période transitoire telle que définie par le présent article » au titre de l'article R1424-23-1, qui définit le nombre d'officier maximum affecté au SDIS (Cf. supra). La période transitoire est définie au II de l'article 26 qui précise 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du décret.

Promotion au grade de lieutenant 1^{ère} classe

Dans le cadre de la réforme de 2012, les lieutenants de 2^{ème} classe ont tous été reclassés au grade de lieutenant de 1^{ère} classe. Ainsi, 11 agents ont bénéficié de ce reclassement au SDIS des Landes. Deux d'entre eux avaient été promus comme lieutenant au 1^{er} janvier 2011, soit moins de deux ans auparavant.

Treize anciens majors ayant bénéficié du reclassement au grade de lieutenant 2^{ème} classe, au 1^{er} mai 2012, ont tous accédé au grade de lieutenant de 1^{ère} classe entre 2014 et 2015. Ils ont bénéficié du dispositif transitoire prévu à l'article 27 du décret n° 2012-522 qui prévoyait qu'« *À compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret et durant sept années au plus, peuvent être promus au grade de lieutenant de 1^{ère} classe [...] au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement [...] les lieutenants de 2^{ème} classe occupant ou ayant occupé, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la sélection est organisée, l'emploi de chef de centre, d'adjoint au chef de centre, de chef de service, d'adjoint au chef de service, d'officier prévention, d'officier prévision ou d'officier formation.* ». Cet article suspendait pendant deux ans, à compter de son entrée en vigueur, les dispositions de l'article 14 de ce même décret qui prévoit lui, à compter de 2015, une inscription au tableau d'avancement de grade suite à réussite à un examen professionnel ou une promotion au choix également, l'article 14 prévoyant toutefois que le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées aux choix ne peut être supérieur à 25 % de celui prononcé au titre de l'examen professionnel. L'article 27 précisait toutefois qu'à l'issue des deux premières années « *Durant les cinq années suivantes, la répartition des inscriptions sur le tableau annuel d'avancement s'effectue par dérogation au II de l'article 14 du présent décret* » et que le taux de promotions au choix était fixé à 50 %, les dispositions de l'article 14 devant s'appliquer ensuite au plus tard au 1^{er} mai 2019.

Ces dispositions favorables ont permis aux majors reclassés au grade de lieutenant de 2^{ème} classe en 2012, de bénéficier d'une promotion au grade de lieutenant de 1^{ère} classe en moins de deux ans pour 4 d'entre eux, les 9 autres bénéficiant de la promotion au 1^{er} juillet 2015, soit au bout de 3 ans et 2 mois. Ainsi, à fin 2016, les seuls lieutenants de 2^{ème} classe du SDIS étaient les trois anciens adjudants ayant été promus suite à inscription sur liste d'aptitude en 2012 et 2016 (cf. supra).

Les quatre lauréats ayant bénéficié d'une promotion moins de 2 ans après leur nomination en tant que lieutenant de 2^{ème} classe, ont tous été affectés sur le poste qu'ils occupaient déjà. Concernant les neuf autres lauréats, sept d'entre eux ont également été promus sur leur poste, dont le responsable du service magasin, dont il n'est pas certain qu'il avait occupé un emploi de chef de centre auparavant, ou d'adjoint au chef de centre, ou de chef de service, ou d'adjoint au chef de service, ou d'officier prévention, d'officier prévision ou encore d'officier formation. Quant aux deux derniers lauréats, le premier a obtenu une promotion sur place mais avait déjà été muté, en tant que lieutenant de 2^{ème} classe quelques mois auparavant, et le second est un représentant syndical en situation de décharge d'activité depuis mai 2012, mais qui remplissait les conditions d'obtention de la promotion, ayant occupé un emploi d'adjoint au chef de centre précédemment.

Un caporal et un adjudant ont passé le concours interne pour l'accès au grade de lieutenant de 1^{ère} classe prévu par l'article 8 du décret n° 2012-522 du 20 avril 2012, pour lequel seules 4 années d'ancienneté au sein de la fonction publique sont requises et aucune ancienneté dans le grade détenu. Les agents justifiaient respectivement d'une ancienneté de 6 ans et de 3 ans et 11 mois dans leur grade, au moment de leur nomination, en 2014 pour le premier et 2015 pour le second. Un des lauréats a effectué une mobilité géographique dès l'obtention de son nouveau grade, le second a effectué une mobilité géographique 9 mois après sa nomination.

Promotion au grade de lieutenant hors classe

Cinq agents reclassés au grade de lieutenant de 1^{ère} classe au 1^{er} mai 2012 ont bénéficié d'une promotion de lieutenant hors classe au choix par tableau d'avancement, au titre des dispositions transitoires de l'article 28 du décret n° 2012-522 qui prévoit qu'« *À compter de la date d'entrée en*

vigueur du présent décret et pendant une période de trois années au plus, peuvent être promus au grade de lieutenant hors classe [...] les lieutenants de 1^{re} classe [...] justifiant de huit années au moins de services effectifs en tant qu'officier de sapeur-pompier professionnel au 1^{er} janvier de l'année de leur nomination ». L'article 28 précise qu'il n'est pas fait application, pendant cette période de 3 ans, des dispositions de l'article 15 de ce même décret qui prévoit, à l'issue de la période transitoire, la promotion au grade de lieutenant hors classe par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement selon les modalités suivantes plus contraignantes :

- 1°) après réussite à un examen professionnel pour les lieutenants de 1^{ère} classe justifiant, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau annuel d'avancement, de 2 ans d'ancienneté au moins dans le 5^{ème} échelon et de trois ans de service effectif dans le grade ;
- 2°) au choix, pour les lieutenants de 1^{ère} classe justifiant, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau annuel d'avancement, d'un an au moins d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon et de cinq ans de service effectif dans ce grade, le nombre de promotions au choix ne devant représenter que le quart des promotions résultant du 1° et du 2°.

L'article 28 prévoyait la promotion, chaque année, de 15 % des effectifs de lieutenants de 1^{ère} classe, pendant la période transitoire de 3 ans, prenant fin au 1^{er} mai 2015.

Un des lauréats a ainsi pu obtenir une promotion au choix, au grade de lieutenant hors classe en 2013, 2 ans et 6 mois après sa nomination au choix au grade de lieutenant, et 1 an et 2 mois après son reclassement au grade de lieutenant de 1^{ère} classe. L'ancienneté dans le grade était peu importante et la promotion s'est avérée rapide. L'agent est resté affecté à son poste de responsable du magasin, en tant que lieutenant hors classe pendant deux ans avant son départ en retraite. Le second agent promu lieutenant hors classe au 1^{er} juillet 2013 avait acquis une ancienneté de 3 ans et 6 mois dans les grades de lieutenant et de lieutenant de 1^{ère} classe, ancienneté à peine plus importante que le précédent. Il est resté affecté sur son poste au sein de la direction départementale. Il est, lui aussi, parti à la retraite au 1^{er} mai 2015, soit près de 2 ans après sa nomination. Le 3^{ème} a été nommé lieutenant hors classe au 1^{er} janvier 2014 et est parti à la retraite au 1^{er} novembre 2014. Il est resté affecté sur son précédent poste d'adjoint au chef de centre. Son ancienneté acquise dans les grades de lieutenant et lieutenant 1^{ère} classe, était également de 3 ans et 6 mois. Les 4^{ème} et 5^{ème} agents promus avaient accumulé une ancienneté plus importante de 5 ans et 6 mois dans les grades de lieutenant et de lieutenant de 1^{ère} classe, leur nomination au grade de lieutenant hors classe ayant eu lieu plus tardivement au 1^{er} juillet 2015 pour l'un, et au 1^{er} janvier 2017 pour le second. Ils ont été promus sur leur poste.

L'ancienneté dans le grade de lieutenant pour l'agent nommé au 1^{er} juillet 2015 et pour un agent promuable de 2013 à 2016, mais non promu était plus importante que celle d'un précédent lauréat. Par ailleurs, le tableau d'avancement au grade de lieutenant hors classe de 2016 fait référence aux conditions d'avancement dérogatoires de l'article 28 du décret n° 2012-522, alors que celui-ci ne pouvait s'appliquer que jusqu'au 1^{er} mai 2015 et que dès lors, les conditions de promotions de l'article 15 de ce même décret devaient s'appliquer en 2016.

Tableau n° 42 : Promotions dans le grade de lieutenant

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
promotion major grade supprimé en 2012		2				
promotion lieutenant	1					
Promouvables	1					
promotion lieutenant 2ème					1	2
Promotion lieutenant 1ère				5	10	
Promouvables pour 1 ^{ère} Classe			10		9	
Promotion lieutenant HC			2	1	1	1
Promouvables pour HC				6	5	4
TOTAL	1	2	2	6	12	3

Données SDIS : fichier promotion, tableaux des lieutenants promouvables

b) Les constats sur la promotion des officiers

La promotion pour les officiers s'accompagne assez peu souvent d'une mobilité géographique ou fonctionnelle, contrairement à celle des sous-officiers pour la promotion au grade d'adjudant. Le nombre de promotions prononcées sur un poste déjà occupé est important. Par ailleurs, la promotion a souvent été liée, sur la période examinée, à la proximité de la retraite. Les agents, une fois promus, restent rarement plus d'une année encore en activité.

Concernant la mobilité des officiers, les règlements intérieurs qui se sont appliqués sur la période examinée, ne sont pas précis. Sur ce point ils se limitent à indiquer, à leur article 27 que « *les critères pouvant donner lieu à une nouvelle affectation sont les suivants* :

- a. *Demande de l'agent*
- b. *Promotion à un nouveau grade*
- c. *Affectation à un autre emploi*
- d. *Nécessité absolue de service* »

Interrogé sur les règles existantes, le SDIS a indiqué que « *pour les officiers, qui relèvent d'une CAP nationale, les règles de promotion sont définies par les textes réglementaires. En l'espèce, l'établissement ne détermine pas de critères internes de promotion, tels que la mobilité. L'établissement adapte, le cas échéant, son organigramme et le tableau des effectifs en fonction de ses disponibilités budgétaires et réglementaires (respect des quotas d'officiers par rapport à la catégorie d'établissement, adéquation entre l'emploi et le grade des promus)* ».

La chambre régionale des comptes invite le SDIS, d'une part, à préciser les règles relatives à la promotion interne des officiers, quand bien même leur promotion (et la mobilité qui en découle) soit subordonnée à la tenue de CAP nationales et aux textes réglementaires et, d'autre part, à corréliser les promotions et les mutations au grade qu'il est nécessaire de définir pour chaque poste. En effet, si le SDIS dispose de marges de manœuvre budgétaire, la promotion ne relève pas seulement du respect des quotas en terme de grade, mais également de la classification des postes du SDIS selon leur importance ou leur difficulté, et par voie de conséquence, des grades que les SPP doivent détenir effectivement pour occuper le poste considéré. La chambre recommande au SDIS d'effectuer une cartographie de ses postes et de définir les grades qui s'y rattachent. L'ordonnateur, dans sa réponse aux observations provisoires s'engage, à l'avenir, à s'astreindre « *à préciser les règles relatives à la promotion interne des officiers, en corrélant les promotions aux grades* » ainsi qu'à mettre en œuvre une cartographie des postes. L'ordonnateur ajoute que la recommandation « *correspond pleinement à l'objectif poursuivi depuis le début des années 2000* ».

c) Les sapeurs, les caporaux et les sous-officiers

Les sapeurs, caporaux, sergents et adjudants relèvent de la catégorie C. La délibération n° 2008-013 du 27 février 2008 du SDIS a fixé à 100 % le taux d'avancement pour les agents de cette catégorie, qui remplissent les conditions d'accès au grade supérieur.

La catégorie des sapeurs et des caporaux a comporté sur la période examinée le grade de sapeur, de sapeur de 1^{ère} classe et de 2^{ème} classe, de caporal et de caporal-chef. Avant la réforme d'avril 2012, le grade de caporal-chef n'existait pas. Les caporaux obtenaient l'appellation « caporal-chef » au bout de trois ans d'ancienneté, mais elle ne correspondait pas à un grade réel. Depuis la réforme de 2012, les caporaux peuvent ainsi obtenir un avancement de grade dans le grade de caporal-chef et dans le grade de sergent.

Concernant les sapeurs du SDIS, à compter du 1^{er} mai 2012, ils ont tous été reclassés dans le grade de sapeur-pompier de 1^{ère} classe, le décret n° 2012-520 ayant créé les grades de sapeur de 1^{ère} et 2^{ème} classe, distinction supprimée à compter de janvier 2017. A compter du 1^{er} mai 2012 jusqu'au 31 décembre 2016, les nouveaux sapeurs fonctionnaires ont tous été recrutés comme sapeur-pompier de 1^{ère} classe sur concours. Ils pouvaient être promus caporal durant la période examinée :

- I. Avant le 1^{er} mai 2012, en application de l'article 11 du décret n° 90-851 du 25 septembre 1990, sur justification d'une ancienneté de 3 ans dans le grade.
- II. À compter du 1^{er} mai 2012, en application de l'article 12 du décret précité, sur justification d'une ancienneté de 3 ans dans le grade.

Les promotions au grade de caporal, sergent et adjudant s'effectuent par inscription au tableau d'avancement de grade.

Promotion de sapeur et sapeur 1^{ère} classe à caporal :

La fixation à 100 % du taux d'avancement des agents remplissant les conditions d'accès au grade supérieur a eu pour conséquence de promouvoir au bout de 3 ans tous les sapeurs présents en 2011 au grade de caporal, dès lors que des postes étaient vacants, ce qui a été le cas puisque les effectifs des caporaux ont diminué sur la période (*Cf. infra*). Si certains sapeurs ont dû attendre 3 ans et 6 mois avant d'être promus, c'est en raison de la fixation par le SDIS, à compter de 2014, de la date de nomination dans le nouveau grade au 1^{er} janvier de l'année suivant la promotion pour tous les agents. Auparavant, les dates de nomination différaient. Ainsi, au 31 décembre 2016, tous les sapeurs présents au 31 décembre 2011 au SDIS avaient été promus.

Tableau n° 43 : Avancement de sapeur à caporal

Sapeur-> Caporal	2011	2012	2013	2014	2015	2016
NB sapeur	12	12	12	13	18	24
promus	3		5	5	2	
à l'ancienneté minimale 3ans	3		1	1	0	
à l'ancienneté de 3a ns et 6 mois			4	4	2	
taux de promotion		10%	16%	9%	6%	
Agent recruté sur l'année		3		6	10	8

Données SDIS fichier promotion

Promotion de caporal à caporal-chef à compter de 2012 :

Le nombre de promotions est resté limité. Cependant, une grande partie des caporaux de 2011 a obtenu une promotion au grade de sergent entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2016. Ainsi sur un effectif de 30 agents à fin 2011, 3 ont quitté le SDIS, 3 autres ont quitté le SDIS après la promotion au grade de caporal-chef, 20 sont devenus sergents, 2 autres ont été promus caporal-chef et un agent a été promu lieutenant suite à concours. Seul un agent n'a bénéficié d'aucune promotion. A fin 2016, l'effectif des caporaux était constitué de 12 sapeurs-pompiers recrutés entre 2014 et 2016, ainsi que de l'agent n'ayant pas bénéficié de promotion. Trois sapeurs ayant bénéficié d'une promotion au grade de caporal en 2012 au bout de trois ans, ont obtenu ensuite une promotion au grade de sergent au bout de 2 ans pour deux d'entre eux et 3 ans pour le 3^{ème}.

Tableau n° 44 : Avancement de caporal à caporal-chef

caporal -caporal-chef	2011	2012	2013	2014	2015	2016
NB caporal/caporal-chef)	30	32	23	17	15	13
promus			2	2	0	1
nombre d'agents inscrits au tableau d'avancement			14	9	3	4
nombre d'agents remplissant les conditions d'inscription au tableau d'avancement			14	9	3	4
à l'ancienneté min 3 ans						1*
autre ancienneté			2	2	0	1
taux de promotion			6%	9%	0%	7%
recrutement		1	1			
départ		2		4		
quota 14% (effectif pris en compte au 21/12/n-1) article 21 décret 2012-520 jusqu'au 1er janvier 2019		4	4	3	2	2

*Données SDIS *5 ans et 2 mois, fichier promotion*

Les agents détenant le grade de caporal-chef ont été peu nombreux sur la période 2013-2016. Trois agents ont été recensés au 31 décembre 2013 (2 promotions, un recrutement), 5 agents au 31 décembre 2014 (2 promotions supplémentaires), 2 agents au 31 décembre 2015 (un départ en retraite et deux promotions au grade de sergent) et 1 agent au 31 décembre 2016 (2 départs en retraite, une promotion).

Promotion de caporal et caporal-chef à sergent :

L'article 15 du décret n° 91-851 dans sa version applicable du 1^{er} janvier 2011 au 20 avril 2012 précisait que pouvaient être nommés sergent au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, les caporaux ayant au moins accompli cinq ans de service effectif dans leur grade, et ayant acquis la formation correspondante d'adaptation à l'emploi. Un agent a bénéficié de ce dispositif en 2012. Il a effectué une mobilité géographique. L'article 5 du décret n° 2012-521 qui s'est substitué prévoit que peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude :

- i. Les caporaux et caporaux-chefs déclarés admis après examen professionnel justifiant au 1^{er} janvier de l'année de six ans au moins de service effectif dans leur grade ou dans les deux grades, et de la validation de la totalité des unités de valeur de la formation à l'emploi de chef d'équipe ;
- ii. Les caporaux-chefs justifiant au 1^{er} janvier de l'année de six ans au moins de service effectif dans leur grade et de la validation de la totalité des unités de valeur de la formation à l'emploi de chef d'équipe, après avis de la commission administrative paritaire compétente,

L'article 22 du décret n° 2012-521, dans son I, a introduit, jusqu'au 1^{er} mai 2019, la possibilité plus avantageuse pour un caporal ou caporal-chef, d'être promu, dès lors qu'il justifie être détenteur des unités de valeur validant la formation à l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe, et d'avoir occupé le poste pendant seulement 3 ans. En outre, l'article prévoit que durant la période transitoire, il ne doit pas être fait application des quotas prévus par les articles 3 et 5 du décret précité, sauf si l'ensemble des caporaux et caporaux-chefs remplissant les conditions d'avancement prévues pour la période transitoire ont tous été inscrits sur la liste d'aptitude avant l'expiration du délai de sept ans. Ce même article prévoit que les promotions intervenues au titre du I de l'article 22 du décret n° 2012-521 ne peuvent être comptabilisées pour l'application de l'article R. 1424-23-1 du CGCT (Cf. §

4.2), qu'au terme de la période transitoire. Au cours de la période examinée, 18 agents ont bénéficié de ce dispositif.

Le II de ce même article prévoit également que du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2019 peuvent être nommés sergents, après examen professionnel, les caporaux et caporaux-chefs justifiant, soit de 4 ans dans leur grade ou dans ces deux grades et de la formation de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe, soit de cinq ans dans leur grade ou dans ces deux grades. L'article précise que les nominations sur liste d'aptitude, opérées au titre de cet examen professionnel, doivent représenter 40 % au plus du total des nominations prononcées au titre de l'article précité. Sur la période examinée, 7 agents ont bénéficié du dispositif.

Tableau n° 45 : Avancement de caporal/caporal-chef à sergent

Caporal, caporal-chef-> sergent	2011	2012	2013	2014	2015	2016
NB	30	32	26	22	17	14
promus		1	7	8	9	3
nombre d'agents inscrits au tableau d'avancement		1	16	15	13	5
nombre d'agents remplissant les conditions d'inscription au tableau d'avancement		1	16	14	13	5
à l'ancienneté min 5 ans (2012), ancien décret						
à l'ancienneté compris entre 3 et 4 ans				4	3	
autre ancienneté		1	7	2	3	2
taux de promotion		3%	22%	31%	41%	18%

Données SDIS, fichier promotion

Grâce aux dispositifs transitoires, la quasi-totalité des agents relevant des grades de caporal et caporal-chef ont pu bénéficier d'une promotion de sergent pendant la période examinée, les agents détenant le grade de caporal au 31 décembre 2016 ayant tous été recrutés comme sapeur entre 2011 et 2013, sauf deux agents promus caporal en 2011, l'un des deux ayant été promu au grade de caporal-chef en 2016.

Les agents promus ont tous effectué une mobilité fonctionnelle et géographique. La chambre a relevé toutefois que deux agents n'ont pas changé de lieu de travail ni de poste pour l'un d'entre eux, à savoir le site de Mont-de-Marsan qui regroupe le siège du SDIS, le CTA/CODIS et le CSP.

En réponse aux observations de la chambre régionale des comptes, l'ordonnateur rappelle « *qu'il n'a aucune main sur l'adoption de dispositions législatives et réglementaires qui viennent, en permanence, offrir des avantages au titre desquels les syndicats s'engouffrent pour réclamer leur application. Il rappelle aussi que les négociations essentielles sont menées au niveau national entre le ministère de l'Intérieur et les organisations syndicales, mais qu'au final, ce sont les SDIS qui assument la charge financière* ».

Promotion de sergent à adjudant :

L'article 16 du décret n° 91-851, dans sa version applicable du 1^{er} janvier 2011 au 20 avril 2012 précisait que pouvaient être nommés adjudants au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, les sergents ayant accompli six ans de service effectif au moins dans leur grade et ayant acquis la formation d'adaptation correspondante à l'emploi. L'article 23 du décret n° 2012-521 qui s'est substitué, a introduit dans son I, jusqu'au 1^{er} mai 2019, la possibilité pour un sergent d'être promu, dès lors qu'il justifie de six ans de service effectif dans son grade et qu'il est titulaire de la formation d'adaptation à l'emploi de chef d'agrès tout engin depuis au moins cinq ans.

L'article 13 du décret n° 2012-521, qui s'appliquera à compter du 1^{er} mai 2018 en substitution de l'article 23 précité, prévoit à son I que peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude au grade d'adjudant les sergents justifiant au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, de 6 ans de service effectif dans leur grade et de la validation de la totalité des unités de valeur de la formation à l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe.

Entre septembre 2012 et décembre 2016, 26 agents ont été promus au grade d'adjudant. L'ancienneté détenue dans le grade de sergent la plus faible était de 6 ans et 6 mois, la plus importante de 12 ans et 6 mois.

Tableau n° 46 : Avancement de sergent à adjudant

Sergent -> adjudant	2011	2012	2013	2014	2015	2016
NB	149	140	140	142	141	139
promus	10	8	4	4	7	3
nombre d'agents inscrits au tableau d'avancement	25	35	30	15	13	4
nombre d'agents remplissant les conditions d'inscription au tableau d'avancement	122	117	105	102	103	100
à l'ancienneté min 6 ans					1	
taux de promotion		5%	3%	3%	5%	2%

Données SDIS fichier promotion

Les inscriptions au tableau d'avancement de grade sont peu importantes au regard du nombre d'agents promouvables, du fait de l'obligation de mobilité dans le département qui s'y rattache. La chambre a relevé que trois agents n'avaient toutefois pas effectué de mobilité géographique.

La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de respecter les règles qu'il s'est fixé en matière de mobilité.

4.6. LA GESTION DES SPP DECLARES INAPTES

Le SDIS compte six agents détenant le grade de sergent ou adjudant, déclarés inaptes d'un point de vue opérationnel. Ils occupent des postes qui peuvent être occupés par des SPP, sauf pour l'agent affecté au magasin, service qui compte majoritairement des agents administratifs et techniques de catégorie C. Ce dernier n'a pas fait l'objet d'une procédure de reclassement dans un emploi de la filière PATS et a donc conservé son statut de sapeur-pompier professionnel. Ce maintien a été voulu par les instances gestionnaires, l'inaptitude de l'agent découlant d'un accident du travail.

Les agents avaient tous conservé jusqu'au 30 avril 2017, les primes relatives au statut SPP : indemnité de feu et indemnité de logement respectivement au taux de 19 % et au taux maximal de 10 % de l'indice de traitement. Ils bénéficient tous également, d'après les bulletins de salaires de 2017, d'une indemnité de spécialité, celle de conducteur d'engin, au taux maximal de 4 % de l'indice brut 100, alors même qu'ils ne sont pas amenés a priori à effectuer de sorties. Le règlement intérieur de mars 2016, contrairement au précédent, précise pourtant que tout agent n'exerçant plus la spécialité perd « le bénéfice de cette indemnité, au prorata du nombre de jours constatés par année civile », le décompte intervenant après le 8^{ème} jour d'arrêt de travail.

Concernant la prime de feu, son maintien n'est pas obligatoire en l'absence de service fait³⁶, notamment pour les agents qui n'effectuent plus d'interventions. Le décret n° 90-850 ne précise pas cependant explicitement que l'indemnité de feu doit être supprimée en cas d'inaptitude opérationnelle, celui-ci se bornant à mentionner que « le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels est fixé par le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours dans les limites déterminées » par ledit décret, et que « Les sapeurs-pompiers professionnels peuvent percevoir, [...] une indemnité de feu d'un taux de 19 % du traitement soumis à retenue pour pension », sans plus de précisions.

Le décret n° 90-850, dans sa rédaction antérieure à celle modifiée par le décret n° 2012-519 du 20 avril 2012 prévoyait pour les sergents et adjudants le versement d'une indemnité de responsabilité de 10 % de l'indice moyen de traitement du grade, dès lors qu'ils occupaient un poste comportant

³⁶ la Cour Administrative d'Appel de Marseille dans son arrêt n°01MA00278 du 22 mars 2005 a rappelé que « si l'article 17 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 a permis la prise en compte de cette indemnité de feu pour le calcul de la pension de retraite et des retenues pour pension, cette disposition n'a pas eu pour effet d'intégrer ladite indemnité à la rémunération en l'absence de disposition expresse à cet égard. Cette indemnité présente le caractère d'une indemnité de fonctions nécessairement liée à l'exercice effectif de celles-ci, laquelle n'est pas due en l'absence de service fait ».

une « responsabilité particulière », sans autre précision. La version en vigueur, depuis le 20 avril 2012, est plus précise et prévoit des responsabilités énumérées dans le tableau ci-dessous :

Tableau n° 47 : Indemnités de responsabilité prévues à l'article 6-4 du décret 90-850 version à compter du 20 avril 2012 et avant cette date pour les sergents et adjudants

A compter du 20 avril 2012			Avant le 20 avril 2012	
GRADE	RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES	TRAITEMENT IB MOYEN (en pourcentage)	RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES	TRAITEMENT IB MOYEN (en pourcentage)
Sergent	Chef d'équipe	8,5	Sans précision	10
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10	Chef d'agrès	13
	Chef d'agrès une équipe	13	Chef de groupe	14
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5	Chef de garde, chef de salle CTA/CODIS, Chef de CPI, Chef de centre, chef de service CSP ou CS	16
Adjudant	Chef d'agrès une équipe	12	Idem Sergent	Idem Sergent
	Chef d'agrès tout engin	13		
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5		
	Sous-officier de garde	16		

Contrairement à l'indemnité de feu, le versement de l'indemnité de responsabilité est subordonné à l'exercice effectif des responsabilités énumérées, par grade dans le décret n° 90-850.

Les agents déclarés inaptes perçoivent tous une indemnité de responsabilité. Quatre agents déclarés inaptes en 2002, 2003 et 2010 percevaient encore en 2017 une indemnité de responsabilité, alors qu'ils n'en exercent très certainement plus depuis plusieurs années. L'indemnité a été fixée à 10 % de l'indice de traitement brut moyen pour 3 d'entre eux et 13 % pour le quatrième, correspondant à une indemnité de chef d'agrès pour toute la période examinée. Un des deux agents déclarés inaptes en 2013 a vu le taux de son indemnité diminuer de 13 % à 10 %, le second conservant une indemnité de responsabilité fixée au taux de 13 %, alors que vraisemblablement ils n'exercent plus les fonctions de chef d'agrès ni d'opérateur de chef de salle³⁷. Aucun des agents déclarés inaptes ne percevait toutefois la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Interrogé sur le maintien des indemnités de responsabilité, le SDIS a indiqué que le décret n° 2012-519 du 20 avril 2012 a prévu le maintien des situations individuelles à titre transitoire jusqu'au 1^{er} janvier 2020. Toutefois, l'article 8 des dispositions transitoires et finales du décret n° 2012-519 du 20 avril 2012 précisait cependant que « seuls les sapeurs-pompiers professionnels qui occupaient un emploi opérationnel et d'encadrement et qui bénéficiaient au titre des responsabilités particulières qu'ils exerçaient d'une indemnité de responsabilité ne correspondant pas à leur grade, par référence au tableau de concordance et au tableau I annexés au décret du 25 septembre 1990 susvisé dans leur rédaction issue du présent décret, peuvent continuer à occuper cet emploi et à percevoir cette indemnité à titre personnel, dans le service départemental d'incendie et de secours où ils servent, pendant une durée maximale de sept ans ». L'article visait des SPP occupant un poste opérationnel et continuant à occuper ce même poste opérationnel après la réforme de 2012. Ainsi ce texte ne s'appliquait pas aux agents déclarés inaptes avant le 20 avril 2012, puisqu'ils n'occupaient déjà plus un poste opérationnel à responsabilité.

Pour les agents déclarés inaptes après la réforme de 2012, non concernés par le maintien de l'indemnité de responsabilité à titre dérogatoire, le maintien ne se justifiait plus, puisqu'ils avaient été affectés à des postes ne comportant pas de responsabilités opérationnelles assimilables à celles décrites par le décret n° 90-850 modifié. De surcroît, l'indemnité de responsabilité de l'un de ces

³⁷ Responsabilité permettant de percevoir ce niveau de rémunération à compter du 20 avril 2012

agents a augmenté entre le 31 janvier 2017 et le 28 mars 2017 de 10 % à 13 %, en dérogation des textes applicables, l'agent ne pouvant exercer la fonction de chef d'agrès tout engin.

La chambre régionale des comptes estime que le versement d'une indemnité de responsabilité à des agents qui n'exercent pas les fonctions y ouvrant droit est irrégulier. En réponse, l'ordonnateur indique que *« l'établissement public a souhaité maintenir, pour des raisons sociales, le régime indemnitaire que percevaient ces derniers au moment de leur inaptitude »* et que, *« Au-delà de cette vision sociale et humaine, l'attention de la Chambre est attirée sur le fait que ces agents étant en fin de carrière, un abaissement de leur rémunération aurait une conséquence en termes de retraite »*.

4.7. LE SERVICE HORS RANG (SHR)

Pendant les gardes, l'article 1 du décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des SPP autorise les SDIS à faire réaliser aux SPP des activités qui ne sont pas en lien direct avec l'activité opérationnelle, pendant une durée maximale de 8 heures, appelé service hors rang ou « SHR ».

Le règlement intérieur du SDIS des Landes prévoit 16 heures de SHR par SPP, à réaliser au titre de missions de prévention. Le règlement prévoit également pour les périodes de gardes 7 heures d'activités qui se décomposent de la manière suivante :

- 1 h 00 pour la prise de garde, le contrôle des équipements de protection, le rassemblement la prise de consigne ;
- 1 h 00 de maintien des acquis ;
- 1 h 30 d'activité sportive ;
- 2 h 00 de travail dans les services (sauf le samedi, dimanche et jours fériés) ;
- 1 h 30 de travaux d'entretiens généraux.

Une fois effectuées ces 7 heures, les SPP ne sont tenus de réaliser que les interventions. Ces dispositions sont conformes à l'article 3 du décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 précité. Le SDIS a indiqué que les SPP pendant les gardes n'effectuaient pas, en général, de tâches administratives. Aucun SPP des centres de secours ne serait ainsi affecté sur des fonctions qui l'amènerait à réaliser des tâches administratives, qui pourraient être réalisées par d'autres agents relevant de la filière PATS.

Certains SPP exercent des activités non directement opérationnelles, ces fonctions étant prévues par le décret n° 90-850 dans son annexe :

- les officiers supérieurs responsables de groupement,
- les officiers encadrant les services volontariat (article R. 1424-19 du CGCT), formation, prévision et planification, prévention ou les officiers occupant des postes nécessitant une expertise particulière en lien avec l'activité opérationnelle d'un SDIS.

Si la plupart des affectations des officiers du SDIS sur des postes non directement opérationnels n'appellent pas de remarques, en revanche, l'affectation d'un commandant à la tête du groupement « moyens généraux, sécurité prospective » pose question. En effet, ce groupement gère l'activité du magasin, du service atelier, du service patrimoine, du service sécurité et santé au travail, l'habillement et l'achat de véhicules, dont les agents relèvent en quasi-totalité de la filière PATS, et dont les missions ne nécessitent pas de posséder les connaissances spécifiques des SPP. Par ailleurs, le service atelier était dirigé par un adjudant-chef, alors que les agents qui y sont affectés sont tous adjoints techniques, sauf le SPP mentionné précédemment déclaré inapte et le service magasin était supervisé par un lieutenant. Ces deux affectations ne semblent pas optimales d'un point de vue financier, ces postes pouvant être occupés par des agents relevant de la filière PATS dont la rémunération est moindre (Cf. infra) et qui ne sont pas tenus de suivre les formations continues que les SPP doivent suivre pour maintenir leur statut de SPP. L'ordonnateur indique partager le point de vue de la chambre régionale des comptes, mais précise que le SDIS a cherché à conserver une composante « métier » en nommant un commandant à la tête du groupement. La chambre régionale des comptes considère que la composante « métier » est déjà représentée au service achat, seul service où la dimension « métier » peut se concevoir, et qui compte déjà un lieutenant.

Ce groupement compte également :

- deux autres lieutenants, l'un affecté au service d'achat de véhicule et un autre chargé du suivi et de la mise en place d'un nouveau logiciel de gestion depuis décembre 2016 en binôme avec un adjoint technique, ce dernier ayant fait valoir ses droits à la retraite pour le 1^{er} janvier 2018³⁸,
- un sergent-chef affecté au service magasin et qui occupe des fonctions relevant du grade de technicien voire d'adjoint technique, les autres agents de ce service relevant de ces deux grades.

Si la présence d'un officier au sein du service achat de véhicule peut éventuellement se justifier par la spécificité du matériel d'intervention, l'officier pouvant être considéré « officier expert » au sens du décret n° 90-850, de même que l'affectation d'un agent proche du départ en retraite au sein d'un service technique, en revanche les autres nominations sont difficilement justifiables d'un point de vue financier, ces postes pouvant être occupés par des agents relevant des autres filières techniques ou administratives de la fonction publique territoriale.

Les 3 lieutenants du groupement « *moyens généraux, sécurité prospective* » perçoivent tous une indemnité de responsabilité correspondant à 22 % du traitement brut moyen de leur grade. Or le décret n° 90-850 prévoit que ce niveau d'indemnité ne peut être perçu que par des lieutenants de 1^{ère} classe occupant un poste de chef d'un centre de secours ou bien d'adjoint au groupement, ou encore de chef de service. S'il est possible de considérer qu'un de ces lieutenants occupe effectivement un poste de chef de service (service magasin), en revanche les deux autres lieutenants n'exercent aucune fonction d'encadrement. En effet, le service achat de véhicule ne comprend, outre le lieutenant qui y est affecté, qu'un second agent et le 3^{ème} lieutenant du groupement n'est pas chef de service, mais seulement chargé du suivi et de la mise en place d'un nouveau logiciel.

Le groupement des moyens généraux a ainsi compté huit SPP de 2011 à 2014, neuf SPP en 2015, sept SPP en janvier 2016 puis six SPP début 2017.

³⁸ Message du service RH du 23 août 2017

En octobre 2016, quatre SPP ainsi que les six agents déclarés inaptes, détenant le grade de sergent-chef, d'adjudant ou d'adjudant-chef, étaient affectés dans des services au siège du SDIS ou dans un groupement et n'exerçaient pas d'activité opérationnelle. L'annexe du décret n° 90-850 a prévu cependant que les sergents et adjudants occupent au sein d'un SDIS les postes suivants :

Tableau n° 48 : Extrait du tableau de concordance de l'annexe au décret n° 90-850 applicable en 2016

GRADE	EMPLOIS OPÉRATIONNELS ET D'ENCADREMENT ou assimilés
Sergent	Chef d'agrès une équipe
	Adjoint au chef de salle opérationnelle
Adjudant	Chef d'agrès tout engin
	Adjoint au chef de salle opérationnelle
	Sous-officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés inférieur à 10)

À compter du 1^{er} janvier 2017, l'annexe du décret précité mentionne les mêmes fonctions. Ces agents ne devraient plus continuer à occuper leur fonction actuelle au siège ou dans les groupements car les postes tenus ne correspondent pas à ceux pouvant être occupés par des sergents ou adjudants en application du décret n° 90-850.

De manière générale, durant toute la période examinée, le SDIS a toujours compté au moins une dizaine de sergents ou d'adjudants n'exerçant pas d'activité opérationnelle, au sein d'un CIS, ou en CTA/CODIS, situation dérogatoire au décret n° 90-850.

Comme pour les agents déclarés inaptes, les quatre autres SPP, outre le fait qu'ils occupent un poste qui ne correspond pas aux emplois fixés par le décret n° 90-850, perçoivent une indemnité de responsabilité. Le décret n° 90-850 a prévu les barèmes indiqués dans le tableau ci-dessous :

Tableau n° 49 : Extrait tableau Indemnité de responsabilité de l'annexe décret n° 90-850 applicable en 2016 pour les sergents et adjudants

GRADE	RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES	TRAITEMENT IB MOYEN (en %)
Sergent	Chef d'équipe (équivalent chef opérateur de salle opérationnelle)	8,5
	Chef d'agrès 1 équipe (équivalent adjoint au chef de salle opérationnelle)	13
Adjudant	Chef d'agrès 1 équipe (équivalent adjoint au chef de salle opérationnelle)	10
	Chef d'agrès tout engin	13
	Sous-officier de garde	16

Un sergent-chef percevait une indemnité de chef d'agrès une équipe au taux de 13 % de l'indice brut moyen, alors que l'agent étant affecté au service SSSM ne peut exercer la fonction. Trois adjudants-chefs percevaient une indemnité selon un taux de 18 %. Ce taux ne correspond à aucune des responsabilités énumérées par le décret pour le grade d'adjudant à compter de 2017. Il correspond à l'indemnité de chef de centre, de CSP, de CS, qui pouvait être perçue par un sergent ou adjudant avant le 20 avril 2012 et maintenue, dès lors que l'agent continuait à exercer lesdites fonctions, ce qui n'est pas le cas en l'espèce pour les trois agents.

Ces quatre agents perçoivent par ailleurs tous une indemnité de feu, ainsi que des indemnités de spécialités, qu'ils ne peuvent exercer pour certains (conducteur d'engin, chef de groupe de feu de forêt), ne réalisant pas d'intervention en 2016.

5. LES REMUNERATIONS ET AUTRES AVANTAGES

5.1. LES REMUNERATIONS NETTES VERSEES AU PERSONNEL TITULAIRE ET CDI

La rémunération nette des agents du SDIS a évolué comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Tableau n° 50 : Variation 2011 - 2016 de la rémunération nette moyenne versée au personnel titulaire

Sapeurs-Pompiers Professionnels (S.S.S.M. compris)					Personnels Administratifs et Techniques Spécialisés				
	montant moyen annuel 2011	montant moyen annuel 2016	Variation	Variation moyenne annuelle	Catégorie	montant moyen annuel 2011	montant moyen annuel 2016	Variation	Variation moyenne annuelle
Officiers supérieurs (A)	49 119 €	51 238 €	+ 4,31%	0,85%	A	40 486 €	45 670 €	+ 12,81 %	2,44%
Officiers subalternes (A et B)	33 608 €	35 948 €	+ 6,96%	1,36%	B	26 352 €	30 553 €	+ 15,94%	3,00%
Sous-Officiers (C)	25 299 €	27 543 €	+ 8,87%	1,71%	C	19 338 €	22 486 €	+16,28 %	3,06%
Sapeurs et gradés (C)	18 771 €	21 862 €	+ 16,47%	3,10%					

Source : données SDIS

La base Infosdis en 2015 ne mentionnait pas le détail des montants des dépenses de rémunération du personnel SPP et PATS. Les informations ont été communiquées par le responsable des ressources humaines du SDIS. L'augmentation des rémunérations a été plus importante pour les agents relevant de la filière PATS, mais il est vrai que l'écart entre les agents des différentes catégories de la filière SPP et les agents de catégorie de la filière PATS était important (§ 3.9 L'évolution des dépenses de personnel).

5.2. LES ACCESSOIRES DE LA REMUNERATION DU PERSONNEL PERMANENT

5.2.1. Les primes et indemnités versées aux SPP

Les sapeurs-pompiers professionnels du SDIS des Landes bénéficient de l'indemnité de feu, de l'indemnité de responsabilité, de deux indemnités de spécialité, et d'une indemnité de logement. Elles ont toutes été fixées, par délibération, aux taux maximum prévus par le décret n° 90-850. L'ordonnateur indique, en réponse, que les SPP du SDIS 40, ne percevant pas « *d'Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires (IFTS), d'Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS), d'Indemnités d'Administration et de Technicité (IAT)* », bénéficient, en contrepartie, « *du taux maximum prévu par les textes pour les 4 indemnités figurant au décret du 5 juin 1998* ».

Aucun agent du SDIS ne perçoit de prime dérogatoire issue de la réglementation applicable avant la départementalisation résultant de la loi du 3 mai 1996.

Le montant des indemnités a peu évolué entre 2011 et 2016, mais les montant moyens annuels ont augmenté de 1,3 % (plus 6,5 % sur la période) en raison de la diminution du nombre de SPP.

Tableau n° 51 : Évolution des primes spécifiques des SPP

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	évolution moyenne
Ind logement	654 825	655 617	658 023	667 199	680 801	684 157	0,9%
Moyenne par SPP	2 227	2 277	2 317	2 358	2 363	2 401	1,5%
Ind feu	1 259 712	1 262 111	1 264 230	1 280 949	1 304 577	1 310 701	0,8%
Moyenne par SPP	6 520	6 644	6 683	6 820	6 902	7 008	1,5%
Ind responsabilité	964 219	981 160	973 116	984 989	984 238	976 621	0,3%
Moyenne par SPP	3 280	3 395	3 379	3 444	3 417	3 427	0,9%
Ind spécialité*	265 552	267 870	261 860	268 533	273 275	274 757	0,7%
Moyenne par SPP	903	927	909	939	949	964	1,3%
total	3 144 308	3 166 758	3 157 230	3 201 669	3 242 890	3 246 237	0,6%
SPP y compris SSSM	10 695	10 958	10 963	11 195	11 260	11 390	1,3%
Moyenne par SPP	294	289	288	286	288	285	-0,6%

Source SDIS et paie Xemelios, * le pharmacien et le médecin ne perçoivent pas d'indemnité de spécialité

Concernant la prime de responsabilité, le décret n° 2012-519 du 20 avril 2012 a modifié les taux applicables par grade pour la prime de responsabilité. L'article 8 du décret n° 2012-519 a prévu toutefois le maintien du niveau de la prime à titre transitoire pendant 7 ans à compter de l'entrée en vigueur du décret précité dès lors qu'ils occupent toujours le même poste. Ainsi certains SPP dont le taux de l'indemnité de responsabilité pouvait diminuer après l'entrée en application du décret n° 2012-519 du 20 avril 2012, avaient la garantie pendant sept ans, à condition d'occuper le même poste, de se voir maintenir l'ancien taux.

Quelques anomalies concernant l'indemnité de responsabilité ont été relevées sur la période examinée :

- Un adjudant bénéficiait en 2017 d'une indemnité de responsabilité au taux de 18 %, taux dérogatoire à l'annexe du décret n° 90-850, alors que son indemnité de responsabilité avant l'entrée en vigueur du décret n° 2012-519 était calculée selon le taux de 16 %. Ce taux appliqué à compter de janvier 2014 est irrégulier au regard de la réglementation ;
- Un adjudant promu lieutenant en 2016 a perçu jusqu'en août 2016 une indemnité de responsabilité au taux de 18 %. Il n'occupait plus, à compter de septembre 2012, un poste lui permettant de continuer à percevoir l'indemnité de responsabilité (poste de chef d'agrès ou adjoint de salle sur toute la période examinée), étant affecté au service formation du siège.
- Quatre commandants percevaient une indemnité de responsabilité correspondant à 35 % du traitement brut moyen, alors qu'ils n'étaient pas chefs de groupement.
- Sept caporaux percevaient une indemnité de responsabilité correspondant à 11,5 % du traitement brut moyen, taux non prévu par le décret n° 90-850, après le 20 avril 2012. Seuls deux d'entre eux pouvaient en bénéficier, en application de l'article 8 du décret n° 2012-519 du 20 avril 2012, ayant été nommés caporaux avant le 20 avril 2012 et percevant avant cette date une indemnité calculée à ce taux, les 3 autres ayant été nommés postérieurement au 1^{er} janvier 2014.
- Un capitaine percevait une indemnité de responsabilité correspondant à 23 % du traitement brut moyen alors qu'il n'était qu'adjoint de chef de centre et non responsable de centre.

Plus généralement, les caporaux, sergents, sergents chefs, adjudants et adjudants chefs, qui ont pu être affectés au cours de la période examinée au siège du SDIS³⁹ ont tous perçu des indemnités de

³⁹ Situation irrégulière au regard de l'annexe du décret n°91-850

responsabilité, alors même qu'ils n'occupaient pas les postes énumérés par le décret précité y ouvrant droit (11,5 % du traitement brut pour les caporaux, 16 % ou 18 % pour les adjudants, 10 % pour les sergents).

Hormis les sapeurs, les SPP du SDIS des Landes perçoivent majoritairement l'indemnité de responsabilité la plus élevée correspondant à leur grade.

Le nombre de SPP percevant deux indemnités au titre de la spécialité a augmenté sur la période. Ils étaient 185 en 2011, à percevoir deux primes de spécialité, contre 204 en 2016.

Un SPP percevait une prime de sujétion spéciale à laquelle son grade de sapeur-pompier ne donnait pas droit. Cette prime représentait un peu moins de 1 500 € en 2016. L'ordonnateur, en réponse aux observations provisoires, s'engage à corriger toutes les anomalies relevées par la chambre régionale des comptes concernant l'indemnité de responsabilité et de sujétion spéciale.

5.2.2. Les primes et indemnités versées aux PATS

Le régime indemnitaire des PATS a évolué un peu plus rapidement que celui des SPP mais il reste, en moyenne, inférieur à celui des SPP.

Tableau n° 52 : Évolution du régime indemnitaire spécifique des PATS

	2011	2016	Évolution moyenne
Cat A et B	176 236	213 202	3,9%
NB agent*	20	22	1,9%
moyenne	8 812	9 691	1,9%
Cat C	204 697	258 654	4,8%
NB agent*	40	44	1,9%
moyenne	5 117	5 878	2,8%
Total	380 933	471 856	4,4%
NB agent	60	66	1,9%
moyenne	6 349	7 149	2,4%

Source paie Xemelios, * agents pris en compte sur une année pleine

Contrairement au SPP, les primes et indemnités perçues par les PATS ne sont pas toutes fixées à leur niveau maximal.

a) Agents de catégorie A

Le SDIS employait à fin 2016 un ingénieur en chef, un directeur territorial, deux attachés principaux et un attaché territorial.

L'ingénieur en chef percevait la prime de service et de rendement (PSR) ainsi que l'indemnité spécifique de service (ISS), primes prévues par la délibération du 8 septembre 2010. Les montants perçus n'appellent pas de remarques.

Le directeur territorial et les attachés percevaient en 2016 la prime de fonction et de résultat (PFR). Les montants perçus n'appellent pas de remarques. Ce régime a été maintenu en 2016 alors même que le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 instaurant la PFR a été abrogé définitivement au 31 décembre 2015 et remplacé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat. Ce décret prévoyait la mise en œuvre du nouveau dispositif à compter de 2016 pour les attachés. Les attachés territoriaux bénéficiant de la PFR devraient donc se voir appliquer ce nouveau dispositif.

b) Agents de catégorie B

Le SDIS employait huit rédacteurs et neuf techniciens à fin 2016.

Les rédacteurs percevaient, en 2016, l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) et l'indemnité de mission des préfectures (IEMP). Les montants versés n'appellent pas de remarques.

Les techniciens percevaient en 2016 la prime de service et de rendement (PSR) et l'indemnité spécifique de service (ISS). Les montants versés n'appellent pas de remarques.

c) Agents de catégorie C

Le SDIS employait quarante-quatre agents de catégorie C à fin 2016⁴⁰.

Les agents et adjoints administratifs percevaient, en 2016, l'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP) et l'indemnité d'administration et de technicité (IAT). Les montants versés n'appellent pas de remarques

Les adjoints techniques et les agents de maîtrise percevaient également, en 2016, l'IEMP et l'IAT. La délibération du 23 mars 2005 ne mentionne pas explicitement le corps des agents de maîtrise, ni les adjoints techniques comme bénéficiaires de ces deux compléments de rémunération et désigne des « *agents techniques* » et des « *agents d'entretien* ». Il est donc difficile d'établir une correspondance avec les grades détenus par les agents sur la période examinée. Les montants des indemnités versées étaient cependant inférieurs aux valeurs maximales que pourrait percevoir un fonctionnaire de la fonction publique d'Etat de grade équivalent.

Une anomalie a été relevée : trois agents perçoivent ou ont perçu une indemnité différentielle, indemnité attribuée aux agents stagiaires, titulaires et non titulaires de droit public rémunérés sur l'indice majoré inférieur ou égal au montant du SMIC brut en vigueur, en application du décret n° 91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, alors que leur indice ne leur permettait pas d'en bénéficier. Un des agents a par ailleurs bénéficié d'un traitement indiciaire ne correspondant pas à l'échelon détenu dans le grade. En réponse, l'ordonnateur s'engage à régulariser la situation des agents susmentionnés.

5.2.3. Le versement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)

5.2.3.1. Dépenses liées à l'octroi de la NBI

Le coût de la NBI a augmenté de 3,7 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2016, du fait d'une part, de l'augmentation des taux des cotisations patronales et, d'autre part, du nombre de bénéficiaires. Il représentait plus de 100 000 € de dépenses annuelles en 2016, soit un coût moyen par agent d'environ 1 440 € annuel (1 400 € par an et par agent en 2011). L'augmentation du point d'indice a eu un impact limité en 2016, puisqu'elle ne portait que sur les six derniers mois de l'année (4,6581 € brut par point d'indice contre 4,6003 € auparavant).

⁴⁰ 45 si l'on prend en compte un agent affecté sur un emploi d'avenir

Tableau n° 53 : Évolution du coût de la NBI

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Évolution
NBI 2011/2016	62 972	67 382	67 663	71 800	73 268	74 003	3,3%
Cotisations patronale*s	29 557	31 620	32 801	36 298	37 108	37 020	4,6%
Total	92 529	99 002	100 464	108 098	110 376	111 023	3,7%
NB points octroyés sur l'année	13 601	14 553	14 614	15 508	15 825	15 937	3,2%
cout moyen point	6,80	6,80	6,87	6,97	6,97	6,97	0,5%

Source paye Xemelios, hors cotisations transports qui ne sont pas versées pour tous les agents

5.2.3.2. Les bénéficiaires de la NBI

Le nombre de bénéficiaires a augmenté entre 2011 et 2016 et notamment le nombre d'adjudants bénéficiaires, alors même que l'effectif des SPP a un peu diminué.

Tableau n° 54 : Bénéficiaires de la NBI par grade

	déc-11	déc-12	déc-13	déc-14	déc-15	déc-16
Adjudant/Adjudant-Chef	60	63	62	68	73	66
Major	1					
Lieutenant			1	1		
Capitaine					1	1
Colonel	1	1	1	1	1	1
Total SPP	62	64	64	70	75	68
% par rapport à l'effectif	21,1%	22,1%	22,2%	24,5%	26,0%	23,9%
Adjoint administratif 2ème classe	2	2	2	2	2	2
Adjoint administratif 1ère classe	1	1				
Rédacteur	2	2	1	1	1	1
Technicien		1	1	1	1	1
Attaché/directeur	3	3	4	4	4	4
Ingénieur	1	1	1	1	1	1
Total pats	9	10	9	9	9	9
% par rapport à l'effectif	13,1%	12,9%	13,4%	13,4%	13,2%	11,9%
Total SPP + PATS	71	74	73	79	84	77
% par rapport à l'effectif	20,0%	21,1%	20,6%	22,4%	23,6%	21,9%
NB points	1 190	1 237	1 236	1 332	1 412	1 300

Source SDIS : paye Xemelios

Les adjudants peuvent percevoir une NBI de 16 points au titre de la fonction 24 « Chef d'agrès exerçant des fonctions de commandement de véhicules d'intervention comprenant au moins deux équipes, et d'une particulière technicité supposant une expérience de 7 ans au moins ou emploi équivalent supposant la même expérience et nécessitant l'encadrement de proximité d'au moins 5 sapeurs-pompiers » du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006. En décembre 2016, 7 adjudants ou adjudants chefs, affectés au siège qui n'occupaient pas de poste de chef d'agrès, percevaient pourtant 16 points de NBI à ce titre. Pour percevoir une bonification indiciaire au titre des fonctions figurant dans l'annexe du décret, un agent doit effectivement occuper la fonction. Par ailleurs, si l'agent change de fonction et que la nouvelle fonction ne fait pas partie des fonctions éligibles, l'agent ne peut plus percevoir ce complément de rémunération, au titre de ses anciennes fonctions.

Deux agents percevaient une NBI de 25 points à priori au titre de la fonction 11. « Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée » du décret précité. Il s'avère cependant pour le 1^{er} agent, que son responsable, qui ne supervise que le seul service où ledit l'agent est affecté (service comprenant en tout quatre personnes, dont le responsable et l'agent), perçoit également une NBI de 25 points, au titre de la même fonction d'encadrement. Il ne peut y avoir deux responsables bénéficiaires de ce complément de rémunération au sein d'un même service, quand bien même l'adjoint serait amené à remplacer le responsable. Le Conseil d'État dans son arrêt n° 350182 du 13 juillet 2012 a précisé qu'un agent qui remplace son responsable pendant ses absences, ne peut prétendre percevoir la NBI, même s'il exerce effectivement les fonctions du titulaire

de l'emploi. Concernant le second agent bénéficiaire, il s'avère qu'il n'encadre aucune équipe administrative, l'agent étant seul dans son service à exercer des fonctions requérant des compétences en matière juridique et de ressources humaines.

Un agent percevait une NBI de 10 points. Les fonctions⁴¹ de l'agent ne correspondent pas aux fonctions⁴² du décret n° 2006-799 ouvrant droit à la perception de ce complément de rémunération indiciaire. En effet la fonction occupée par l'agent ne présuppose pas de missions d'accueil du public, ouvrant droit à bonification indiciaire de 10 points. Celles-ci en effet doivent correspondre à l'accueil physique d'usagers extérieurs au service, à l'accueil téléphonique (standards téléphonique par exemple) ou encore à une combinaison des deux fonctions. L'accueil du public est un élément indispensable pour la perception de ce complément de rémunération et ne doit pas être épisodique (QE 43179 : JO AN Q du 25/11/1996). Concernant la possibilité de percevoir cette NBI au titre de la fonction 13. « *Secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires* » du décret, il n'apparaît pas à la chambre régionale des comptes que le poste occupé soit soumis à des sujétions particulières en matière d'horaire puisque le poste occupé ne relève pas du secrétariat de direction.

La chambre régionale des comptes rappelle au SDIS qu'il doit se conformer au décret n° 2006-779.

5.2.4. Le compte épargne temps (CET)

Les agents du SDIS peuvent ouvrir un compte épargne temps (CET) depuis le vote de la délibération n° 2010-61 du 21 décembre 2010 et y déposer des jours de congé ou de RTT. Les modalités de fonctionnement sont conformes à la réglementation.

Au 1^{er} janvier 2017, 71 agents disposaient d'un compte épargne temps, le nombre total de jours épargnés s'élevant à 1 189,5 jours. Seul une dizaine d'entre eux se font indemniser des jours épargnés. L'indemnisation a représenté 55 k€ depuis 2012.

Tableau n° 55 : Montant de l'indemnisation des jours épargnés sur CET

	2012	2013	2014	2015	2016
Jours	58,50	151,50	70,00	102,00	119,00
Montants	5 947,50	16 417,50	7 445,00	11 310,00	13 465,00
Personnes concernées	5	9	8	9	12

Source SDIS : paye Xemelios

A ce jour le SDIS ne prévoit pas de provision afin de financer les jours des comptes épargne temps. Si le nombre de jours devait augmenter de manière significative, le SDIS devrait envisager de provisionner ce risque, conformément aux règles de la comptabilité publique.

5.2.5. Les heures supplémentaires

Le SDIS n'a rémunéré au cours de la période examinée que très peu d'heures supplémentaires. Ces paiements concernent pour l'essentiel le personnel PATS. Les heures supplémentaires sont en règle générale récupérées sous forme de repos compensateurs. Le SDIS n'a pas été en mesure de communiquer le volume horaire que représentaient ces heures ainsi récupérées par le personnel.

Les heures de récupération ne sont en effet pas communiquées au service des ressources humaines en temps réel. Chaque service attribue les repos compensateurs et met à jour le planning annuel, notamment pour ce qui concerne les centres de secours. Les informations figurent ainsi sur les plannings, mais ne sont jamais saisies dans le système d'information. Le service des ressources

⁴¹ Accueil documentation

⁴² Décret 2006-779, NBI 10 points, fonctions : 13. Secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires. 20. Responsable d'un service municipal de police, dans la limite d'un agent responsable par commune ayant sous ses ordres moins de cinq agents, 25. Gardiens d'HLM. 27. Dessinateur, 29. Ouvrier d'équipe mobile en fonction dans au moins un établissement public local d'enseignement, 31. Distribution itinérante d'ouvrages culturels, 33 fonction d'accueil exercée à titre principal, 41. Fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques, 42. Fossoyeur à titre exclusif

humaines reçoit à posteriori, des services, un décompte indiquant les heures effectivement récupérées par les agents, qui n'est pas exploité. La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de réaliser un suivi de ces récupérations. L'ordonnateur estime que cette recommandation est déjà mise en œuvre et précise que « *Le suivi des repos et récupérations est effectif au sein du SDIS. Les décomptes de temps de travail sont d'ailleurs individualisés suivant 2 compteurs distincts imposés par la spécificité du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels (temps de présence avec respect de 1128 heures semestrielles maximum et temps de travail équivalent avec respect de 1607 heures annuelles)* ». La chambre régionale des comptes faisait cependant référence à l'absence d'une comptabilisation globale en nombre de jours ou d'heures, par le service RH, de tous les repos compensateurs et autres récupérations octroyés aux agents du SDIS.

Le SDIS n'a pas mis en œuvre de système de pointage du temps de travail. Pour autant, le versement des heures supplémentaires au personnel de catégorie B et C n'est possible uniquement que si l'employeur a mis en œuvre des moyens de contrôle automatisés permettant de comptabiliser les heures supplémentaires accomplies. La seule dérogation concerne les agents des sites extérieurs dont l'effectif est inférieur à 10 personnes, conformément à l'article 2 du décret n° 2002-60, quand bien même le nombre d'agents bénéficiaires serait inférieur à 10, ce qui en l'espèce n'est pas le cas.

Les SPP sous double statut peuvent se voir rémunérer des heures en dépassement de leur temps de travail, mais ces heures sont rémunérées en tant que gardes réalisées comme SPV. Ces vacations portent le nom de « dépassement horaires SPP » sur la période 2011 à 2015. En 2016, elles apparaissent sous un autre libellé « *interv* »⁴³ et débutent en général à 19 h 00, 19 h 30, 7 h 00 ou 7 h 30. Ces indemnités ont représenté moins de 4 K€ de 2011 à 2015. Elles représentaient environ 12 K€ en 2016.

Tableau n° 56 : Dépassement d'horaire

En €	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Heures	460	349	151	282	427	1060
Montant	4 011	2 928	1368	2 458	3 742	11 869

Source : fichiers des indemnités

Ces versements sont contraires à l'article 6-7 du décret n° 90-850 dans la version qui s'est appliquée sur toute la période examinée. Le décret prévoit en effet que les SPP ne peuvent percevoir d'indemnités de vacation en tant que SPV en cas de dépassement horaire, mais qu'ils peuvent dans ces situations percevoir :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 ;
- une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires dans les conditions fixées par le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002.

⁴³ Cf. réponse courrier électronique SDIS du 11 septembre 2017

Ce mode de rémunération est certes moins coûteux pour le SDIS, le taux horaire des vacations des SPV étant inférieur au coût horaire d'une heure supplémentaire, le SDIS faisant également l'économie des cotisations patronales sur les sommes versées. La chambre régionale des comptes souligne cependant que ce procédé, outre le fait qu'il contrevient à la réglementation, prive les organismes sociaux comme l'URSAFF de recettes qui lui sont dues. En réponse, l'ordonnateur explique que « *Le contrôle opéré par l'URSAFF a d'ailleurs pris en compte cette disposition du droit positif* » sans pour autant apporter les éléments factuels relatifs au contrôle opéré par cet organisme permettant de vérifier cette affirmation.

5.2.6. Les astreintes

Le SDIS rémunère ses agents pour les astreintes qu'ils peuvent réaliser. Leur coût a peu évolué depuis 2011. Le tableau ci-dessous ne rend pas compte du coût total, certains agents préférant les astreintes sous forme de repos compensateurs.

Tableau n° 57 : Évolution du coût de l'indemnisation des astreintes

Coût en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Coûts des astreintes	49 352	49 085	46 667	47 471	49 222	49 766
dont SPP	40 535	49 085	37 700	38 768	39 698	37 718
NB astreintes	302	314	288	286	303	306
dont astreintes SPP	221	314	203	212	216	205

Source SDIS : paye Xemelios

Par délibération n° 2008-076 du 16 décembre 2008, le CASDIS a décidé d'indemniser la semaine d'astreinte des officiers, à savoir des astreintes en tant que chef de groupe, chef de colonne et chef de site, selon le taux de l'arrêté du 7 février 2002, texte qui s'appliquait aux agents de la fonction publique territoriale au moment de la délibération, soit 121 € majorés de 66 € forfaitaires, au titre des interventions évaluées à 4 h, soit 187 €.

La délibération du SDIS indique que ce montant forfaitaire de 66 € correspond à :

- 2 heures d'intervention indemnisées au tarif de 11 €/h, entre 18 h et 22 h et les samedis entre 22 h et 7 h ;
- 2 heures d'intervention indemnisées au tarif de 22 €/h entre 22 h et 7 h les jours de semaine et dimanche et jour fériés.

La délibération prévoit également un jour de repos compensateur venant s'ajouter au 187 €, pour les personnes qui ne disposent pas de véhicule de service avec remisage à domicile.

Les taux ont été modifiés par l'arrêté du 3 novembre 2015. L'indemnisation de la semaine d'astreinte est passée à 149,48 €. L'arrêté ne prévoit toujours pas une indemnisation forfaitaire des interventions. Le SDIS n'a pas pris de nouvelle délibération à cette occasion.

Le SDIS n'a pas rémunéré les astreintes dans le respect de l'article 1 des arrêtés précités et a attribué une majoration qui s'est élevée à 66 € jusqu'au 3 novembre 2015, puis à 37,5 € à compter de cette date pour une semaine d'astreinte.

La délibération prévoit la possibilité de compenser les astreintes par des jours de récupération : 1,5 jour par semaine d'astreinte, majoré d'un forfait de 0,5 jour se substituant à l'indemnisation forfaitaire de 66 € (et 37,5 € après le 3 novembre 2015 dans les faits), correspondant à 4 h et une journée supplémentaire pour les agents ne disposant pas de véhicule de service. La récupération représente ainsi, pour une semaine d'astreinte, 2 ou 3 jours selon la situation de l'agent. Or l'article 2 des arrêtés de 2002 et de 2015 ne prévoit qu'une journée et demie, sans distinction.

Par délibération du 29 juin 2010, le SDIS a instauré des astreintes « week-end » pour les officiers chefs de groupe, chefs de colonne et chefs de sites. Le taux a été fixé à 76 €. Il était conforme, au moment de la délibération au taux en vigueur. La réglementation a également prévu, pour la période

examinée, une journée de repos compensateur d'indemnisation. La délibération n'indique pas si cette alternative est possible. Seulement deux personnes s'étaient fait indemniser ces astreintes en 2012 et deux en 2014, les autres SPP ayant très certainement opté pour une récupération en repos compensateurs. A compter du 3 novembre 2015, la rémunération de ce type d'astreinte a augmenté, conformément à l'article 1 de l'arrêté en vigueur, soit une indemnisation à hauteur de 109,28 €. Aucun SPP cependant ne s'est fait indemniser ce type d'astreinte en 2016.

Selon les données fournies par le SDIS, 27 agents bénéficiaient d'un remisage à domicile d'un véhicule de service en 2016. Or la CRC a relevé qu'une partie des officiers (8) ayant effectué des astreintes en 2015 et 2016 ne disposaient pas de cette facilité, ce qui ne semble pas optimal d'un point de vue financier. En effet, ces agents sont compensés par une journée supplémentaire de repos. Par ailleurs, la chambre régionale des comptes a également constaté que certains agents bénéficiaient du remisage à domicile, mais n'effectuaient que peu d'astreintes. En réponse aux observations provisoires, l'ordonnateur explique que le remisage des véhicules à domicile a pour objectif « *de limiter le recours à l'astreinte* », sans expliquer comment. Il ajoute que le système forfaitisé, plus généreux que la réglementation, est néanmoins « *bien moins onéreux* », sans apporter d'éléments permettant d'apprécier le montant des économies qui, selon lui, seraient réalisées.

La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de mettre en place un suivi de repos compensateurs octroyés au titre des astreintes assurées par le personnel du SDIS. L'ordonnateur estime que cette recommandation est déjà mise en œuvre grâce à l'existence de « *2 compteurs distincts imposés par la spécificité du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels (temps de présence avec respect de 1128 heures semestrielles maximum et temps de travail équivalent avec respect de 1607 heures annuelles)* ». Outre le fait que le suivi de ces compteurs ne concerne pas les officiers, la chambre régionale des comptes faisait référence aux repos compensateurs et autres récupérations qui ne font pas l'objet d'un suivi globalisé, pour les officiers d'astreinte, au sein du service RH.

5.2.7. Les avantages en nature liés au logement

Aucun SPP n'a été logé en casernement durant la période 2011 à 2016.

Trois personnes ont bénéficié d'un logement de fonction :

- le directeur départemental des services d'incendie et de secours, par nécessité absolue de service, pour un logement loué par le SDIS, de 2011 à 2016, conformément à l'article 5 du décret n° 90-850.
- le chef du pôle de Capbreton - Saint-Vincent de Tyrosse – Saint-Martin de Seignanx, par utilité de service, puis selon une convention d'occupation précaire, pour un logement propriété du SDIS situé à Capbreton, de 2011 à 2016, conformément à l'article 5 du décret 90-850. Le logement a été vendu le 6 août 2016.
- un sergent du CIS de Biscarosse, afin qu'il soit en mesure de répondre à tout appel général lié à une nécessité de service concernant les interventions de secours, de 2011 à 2015, pour un logement propriété du SDIS situé à Biscarosse, loué à compter de 2015 à des particuliers, conformément à l'article 5 du décret n° 90-850. Le SDIS a mis fin à cet avantage à compter du 1^{er} avril 2015.

Les conditions d'attribution de ces logements, au cours de la période examinée, respectaient les termes de la délibération n° 2002-13 et de la délibération n° 2015-018.

Le directeur n'a jamais perçu, de 2011 à son départ en retraite, l'indemnité logement. Les deux autres agents en ont bénéficié mais ont versé, sur toute la période examinée, un loyer, qui s'élevait à 440,65 € révisable, à compter du 1^{er} septembre 2015, pour le chef du CIS et à 513,34 € pour le second, à la date de la résiliation du bail. Ces logements comportaient respectivement environ 80 m² et 120 m²,

conformément à la réglementation (54 % de la valeur locative avant l'entrée en vigueur du décret 2012-752 du 9 mai 2015 et 50 % à compter de la mise en œuvre du décret).

La délibération n° 2015-018, qui s'inscrit dans le cadre du décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement, est conforme aux articles R. 2124-65 et R. 2124-69 du code général de la propriété des personnes publiques qui prévoient respectivement qu'« *Une concession de logement peut être accordée par nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate* » et que « *Lorsqu'un agent est tenu d'accomplir un service d'astreinte mais qu'il ne remplit pas les conditions ouvrant droit à la concession d'un logement par nécessité absolue de service, une convention d'occupation précaire avec astreinte peut lui être accordée. Elle est accordée par priorité dans des immeubles appartenant à l'Etat* ». La délibération ne détaille pas cependant le régime des astreintes du responsable du centre de secours de Capbreton. Elle est pourtant censée justifier l'attribution du logement dans le cadre de la concession d'occupation précaire avec astreinte. La délibération se borne à mentionner les « *agents publics du SDIS soumis à un service d'astreinte (sapeurs-pompiers du corps départemental ou personnels administratifs techniques spécialisés)* ».

Les arrêtés du 14 décembre 2007 et du 10 juillet 2013 d'attribution de logement pour utilité de service au responsable du centre de secours prévoyaient le paiement par le bénéficiaire des charges de copropriété et de la taxe d'enlèvement des ordures ménagères. Or celles-ci ont été payées par le SDIS de 2011 à 2015 et la taxe d'enlèvement des ordures ménagères a été remboursée au SDIS pour la seule année 2015. Les loyers versés par l'agent correspondent en revanche au loyer précompté sur les fiches de paie.

A compter du 1er septembre 2015, la totalité des charges afférentes au logement n'a pas été payée par le titulaire du bail d'occupation précaire, contrairement à ce que prévoit l'article R. 2124-70 du code général de la propriété des personnes publiques qui précise que « *Le bénéficiaire d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une convention d'occupation précaire avec astreinte supporte l'ensemble des réparations locatives et des charges locatives afférentes au logement qu'il occupe, déterminées conformément à la législation relative aux loyers des locaux à usage d'habitation, [...]* ». Le SDIS, en effet, s'est acquitté d'une facture en décembre 2015 concernant un appel de fonds pour charges locatives (mandat 6897 de 2015).

La délibération n° 2015-018 et l'arrêté d'attribution du logement par absolue nécessité de service du 27 octobre 2008 ne précisent pas la surface du logement loué par le SDIS, d'octobre 2010 à 2016, de type F6, ni le nombre de personnes composant le foyer. Il n'a donc pas été possible de vérifier l'adéquation de la dimension du logement avec les articles 1 et 2 de l'arrêté du 22 janvier 2013. L'article 1 prévoit en effet que le nombre de pièces du logement doit correspondre au nombre de ses occupants. Ainsi le nombre de pièces est fixé à 3 pour un ou 2 occupants, agent inclus, 4 pièces pour 3 occupants, 5 pièces pour 4 ou 5 occupants, 6 pièces pour 6 ou 7 occupants et au-delà, une pièce supplémentaire pour chaque occupant supplémentaire. L'article 2 quant à lui prévoit une surface de 80 m² par bénéficiaire, augmentée de 20 m² par personne à charge. L'article R. 2124-66 modifié par le décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 précise en effet que « *Les concessions de logement sont accordées [...] par arrêté [...]. [...] ces arrêtés sont nominatifs et indiquent la localisation, la consistance et la superficie des locaux mis à la disposition des intéressés, le nombre et la qualité des personnes à charge occupant le logement ainsi que les conditions financières, les prestations accessoires et les charges de la concession* ».

Les dérogations aux articles 1 et 2 sont possibles seulement lorsque les logements mis à disposition appartiennent à la collectivité, l'article 2 précisant que « *lorsque la consistance et la localisation des immeubles disponibles appartenant à l'Etat ne permettent pas de loger l'agent dans le respect des limites prévues ci-dessus, une concession de logement par nécessité absolue de service [...] peut être accordée, en retenant un nombre de pièces supérieur à celui auquel correspond la situation de l'agent* ».

Le directeur du SDIS occupait un logement de fonction ayant fait l'objet d'un arrêté d'attribution du 27 septembre 2008. Le SDIS toutefois n'a pas pris de nouvel arrêté alors même que la réglementation avait évolué en 2012. Le SDIS a par ailleurs continué de prendre en charge le paiement des fluides pour le logement du directeur après l'entrée en application du décret n° 2012-752 du 9 mai 2012, alors que son article 10 réserve cet avantage aux seuls « *fonctionnaires régis par les dispositions des décrets du 14 mars 1964 et du 29 juillet 1964 susvisés, qui sont affectés sur un poste territorial, ou de ceux occupant des emplois mentionnés aux 1° et 3° de l'article 2 du décret du 17 octobre 2007 et à l'article 5 du décret du 31 mars 2009 susvisés* ». Le SDIS justifie cet avantage dans sa délibération n° 2015-018 en indiquant que « *la gratuité des avantages accessoires est supprimée hormis pour les emplois de direction dont les qualifications sont équivalentes à celles d'un sous-préfet* ». Cette équivalence n'était pourtant pas établie par les textes, l'emploi de directeur de SDIS ne relevant pas, avant 2017, d'un emploi fonctionnel énuméré dans le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

L'attribution du logement par absolue nécessité de service a coûté selon les années de 16,3 K€ à 18,4 K€ d'après les éléments qui ont pu être collectés dans les grands livres. Ces montants comprennent le paiement des loyers et des fluides. Le montant des fluides pris en charge par le SDIS a représenté 13 K€ de 2012 à 2016.

5.2.8. Les avantages en nature liés aux véhicules

a) Le véhicule de fonction

Seul le directeur du SDIS a disposé d'un véhicule de fonction en application de la délibération du bureau du 25 février 2011, qui précisait que cet avantage en nature devait faire l'objet d'une estimation à hauteur de 12 % de la valeur d'achat d'un véhicule de moins de 5 ans, sinon de 9 % (les dépenses de carburant étant comprises dans le forfait), évaluation conforme aux préconisations de l'URSSAF et des services fiscaux. La délibération prévoyait la signature par le président du bureau d'un arrêté d'attribution. Le SDIS a fourni un arrêté d'attribution en date du 2 septembre 2014. Or d'après les bulletins de paye, le directeur du SDIS aurait disposé d'un véhicule de fonction depuis au moins mai 2011.

Le directeur s'est vu affecté, à compter de septembre 2014 un véhicule de type Renault Laguna, conformément à l'arrêté de septembre 2014, acheté neuf le 15 juin 2014⁴⁴, pour un montant de 26 955,95 € TTC, selon l'état de l'actif comptable et des grands livres de 2014. A compter de septembre 2014, l'avantage en nature mensuel n'a pas été réévalué, alors que celui-ci représentait 270 €/mois⁴⁵, montant supérieur aux 253€ valorisés. L'avantage en nature a bien fait l'objet d'une déclaration sur les bulletins de salaire. Il n'a pas été possible toutefois de vérifier si l'avantage avait été correctement valorisé, car le SDIS n'a pas transmis d'arrêté d'affectation du véhicule s'appliquant pour cette période.

L'attribution d'un véhicule de fonction au directeur du SDIS est dépourvue de base légale. En effet, l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990, en vigueur pendant toute la période examinée prévoit que : *« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement en raison notamment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois (...) »,* mais précise dans ce même article que *« Pour l'application des dispositions précédentes, un logement de fonction et un véhicule peuvent être attribués par nécessité absolue de service aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels d'un département ou d'une région ou de directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants ou de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, ainsi que de directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants (...) »*. Ces dispositions ne prévoient nullement la possibilité d'attribuer un véhicule de fonction aux fonctionnaires territoriaux relevant d'un SDIS, dont aucun n'occupait, jusqu'à fin 2016, un emploi fonctionnel au sens de l'article 21 de loi du 28 novembre 1990 précitée, et du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés. Ce décret comporte en annexe des tableaux d'équivalence entre certains postes occupés par des fonctionnaires territoriaux et les emplois fonctionnels de directeur général des services (DGS). Ainsi l'annexe XII de ce décret, relative à des emplois de directeur d'établissement public ne mentionne par les directeurs de SDIS.

Par ailleurs, le décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, a prévu à son article 6.2 que le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers *« comporte à l'exclusion de toute autre, les indemnités prévues aux articles 6-3 à 6-7 »*. Les indemnités énumérées aux articles 6-3 à 6-7 sont les suivantes : l'indemnité de feu, l'indemnité de responsabilité, l'indemnité de spécialité (deux au maximum), l'indemnité de logement (pour les sapeurs-pompiers non logés), l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) ou l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ou encore l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

L'ordonnateur, en réponse, indique que *« l'attribution de ce véhicule a, par erreur, été attribué sous ce vocable alors que l'objectif était d'autoriser le DDSIS à utiliser le véhicule 24 heures sur 24, au gré des besoins opérationnels et de gestion, sur l'ensemble du territoire départemental »*. L'ancien directeur du SDIS quant à lui reconnaît avoir bénéficié d'un véhicule de fonction en raison de ses nombreux déplacements. Il ne fait aucun doute, selon la chambre régionale des comptes, que le directeur a bien bénéficié d'un véhicule de fonction. L'ordonnateur ajoute qu'il n'a pas été possible *« de retirer ou d'abroger cet acte individuel créateur de droit, en application de deux jurisprudences⁴⁶ »*. La chambre régionale des comptes estime que l'octroi d'un véhicule de fonction ne saurait s'assimiler à un acte créateur de droits par le fait même qu'il représente un accessoire de rémunération, et revêt à ce titre un aspect précaire.

⁴⁴ Le document « *véhicule et engin en service 2017 par centre* » indique une date de première mise en circulation au 27 juin 2014

⁴⁵ 25 955,95/ (0,12 * 12) = 270

⁴⁶ Ternon CE du 26/10/2001 et Coulibaly CE du 06/03/2009

Un récent jugement n° 130513 du 3 novembre 2015 du tribunal administratif de Melun, concernant le SDIS de Seine-et-Marne a par ailleurs considéré que *« l'attribution d'un complément de rémunération constitué par le droit d'utiliser un véhicule à des fins privées ne saurait trouver sa base légale dans les dispositions relatives au régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels »*. Le jugement précise également que les dispositions de l'article 21 de la loi n° 84-53 *« ne prévoient nullement la possibilité d'attribuer un véhicule de fonctions susceptible d'être utilisé en dehors du service par des fonctionnaires territoriaux relevant d'un SDIS, dont aucun n'occupe un emploi fonctionnel au sens de la loi du 28 novembre 1990 et du décret du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés »*

b) L'utilisation de certains véhicules de service

Alors que l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 modifiée comporte les règles relatives à l'utilisation des véhicules de fonction, il n'existe pas de réglementation propre aux collectivités territoriales concernant les véhicules dits de « service ». Il est d'usage cependant de se reporter aux textes applicables concernant les agents de l'Etat, en particulier, la circulaire n° 97-4 du 5 mai 1997 relative aux conditions d'utilisation des véhicules de service et des véhicules personnels des agents. Ce texte limite l'usage des véhicules de service aux seules nécessités du service et recommande un encadrement strict des exceptions à ce principe. Il faut souligner cependant que le ministère de la Fonction publique est, quant à lui, allé plus loin en avançant que *« pour les besoins du service, les agents peuvent utiliser les véhicules du parc automobile de leur collectivité (...) En revanche, l'attribution des véhicules pouvant être utilisés à des fins personnelles n'est prévue par aucun texte et est donc irrégulière »* (QE n°47775, 7 avril 1997, JOAN, p.1799).

Tout en indiquant qu'il est *« éminemment souhaitable (...) que les conducteurs ne conservent pas l'usage des véhicules au-delà du service »*, la circulaire du 5 mai 1997 prévoit des dérogations en cas de circonstances exceptionnelles. Une autorisation expresse de remisage à domicile peut être accordée. Celle-ci couvre les trajets travail-domicile selon la distance la plus courte. L'usage privatif de la voiture est donc strictement interdit, et, en cas d'absence, congés notamment, le véhicule doit rester à la disposition du service.

Le remisage à domicile d'un véhicule de service peut s'envisager dans les situations suivantes :

- lorsque la collectivité ne possède pas de garage
- ou
- lorsque l'agent subit des contraintes horaires et doit intervenir rapidement. Cette dérogation doit être acceptée par le chef de service, faire l'objet d'un document écrit portant la signature du supérieur hiérarchique et n'est valable qu'un an renouvelable. De plus, pendant le temps du remisage à domicile, l'agent est responsable personnellement des dommages qui toucheraient le véhicule.

La mise à disposition gratuite d'un véhicule de service au profit d'un agent nommément désigné doit demeurer, selon les termes de la circulaire, *« très exceptionnelle »*. Cette mise à disposition n'est consentie, dans les services de l'État, qu'aux titulaires de certaines fonctions, comme par exemple les préfets et doit être justifiée par des contraintes très particulières.

Seuls les agents justifiant de réelles contraintes, entraînant un exercice dégradé de leur fonction s'ils ne disposent pas d'un véhicule mis à disposition de l'administration, peuvent bénéficier de ces dérogations. L'autorisation de mise à disposition est délivrée par le chef de service dont dépend l'agent.

La circulaire limite la puissance de ces véhicules à 7 chevaux et exige la tenue d'un carnet de bord, ainsi que la mise en place d'un contrôle mensuel du véhicule. En outre un périmètre de circulation doit être établi pour chaque véhicule, des élargissements temporaires pouvant toutefois être autorisés. La circulaire prévoit également que dans le cadre de la mise à disposition gratuite d'un véhicule de service, l'agent doit prendre à sa charge les dépenses de carburant, et rappelle que cette mise à disposition doit être de courte durée.

Le SDIS autorise certains de ses agents à remiser un véhicule de service à leur domicile, en application de la décision du bureau du 23 février 2011, celui-ci s'étant vu délégué par le conseil d'administration la faculté de prendre les « *décisions relatives à l'organisation des services et aux conditions de travail du personnel lato sensu* ». Le document prévoit, pour certains agents du SDIS (agent de « catégorie 2 »), cette possibilité « *afin de répondre à tout moment, sur le territoire du département des Landes, à toute sujétion imposée par le SDIS* ». La décision précise que ce remisage se fait sans compensation financière de la part des agents bénéficiaires, et qu'aucun avantage en nature n'est constitué en l'espèce compte tenu du fait que :

- l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'activité professionnelle ;
- le véhicule n'est pas mis à disposition de façon permanente et ne peut donc être utilisé à des fins personnelles ;
- les agents ne peuvent utiliser, pour les trajets domicile/travail, les transports en commun du fait de leur inexistence sur le territoire.

La décision prévoit l'établissement d'un arrêté d'attribution nominatif signé par le président. Elle mentionne en outre, comme justification, que l'attribution d'un véhicule permet au SDIS « *de ne pas verser les indemnités kilométriques auxquels ces derniers auraient droit, du fait de l'utilisation, au bénéfice du service, de leur véhicule personnel* », les agents étant cependant indemnisés pour les astreintes qu'ils assurent, soit financièrement soit en jours de récupération. La décision du bureau ne comporte pas d'évaluation de l'impact budgétaire de la mesure (coût de l'avantage par rapport au coût des indemnités kilométriques qui pourraient être remboursées).

Vingt-quatre officiers, un directeur administratif et un technicien ont bénéficié du remisage à domicile en 2016. Le SDIS a fourni un arrêté d'attribution pour 25 d'entre eux, l'arrêté étant semblable dans sa forme pour tous les agents. Les agents se voient attribuer un véhicule neuf.

L'arrêté, dans son article 1, indique que pour les besoins du service, les agents ont droit au remisage à domicile d'un véhicule (identifié par son immatriculation) au titre des déplacements domicile/travail et que pendant les absences de plus de huit jours, ce véhicule devra être laissé à disposition dans un des centres du SDIS. L'article 2 quant à lui, indique que cette facilité se justifie par la nécessité de répondre à toutes sujétions de service imposées par le SDIS et liées à la nature même de ses missions. L'article précise lui aussi, comme la décision, que ce remisage ne fait l'objet d'aucune contrepartie financière.

Contrairement aux préconisations de la circulaire de 1997, mentionnée dans chaque arrêté, le SDIS ne tient pas de carnet de bord pour les véhicules de services, et le périmètre d'utilisation du véhicule remisé n'est pas défini dans l'arrêté, ni la puissance fiscale du véhicule. Le dispositif prévu par la décision du 23 février 2011, entraîne la mise à disposition gratuite de véhicules de service au profit d'agents nommément désignés. Au vu du nombre d'agents bénéficiaires (25), le remisage à domicile ne revêt pas de caractère exceptionnel préconisé par la circulaire.

Il convient de souligner que :

- l'arrêté d'attribution se limite à indiquer, sans préciser les restrictions, que le véhicule étant nécessaire à l'activité professionnelle, « *n'est pas mis à disposition de manière permanente* ». En effet, pour les restrictions, il faut se référer à la décision du 23 février 2011, de portée générale

et non individuelle, qui mentionne l'obligation de remettre le véhicule dans un centre de secours pour des absences supérieures à 8 jours, ce qui a contrario indique que pour des absences allant jusqu'à une semaine, l'agent peut conserver le véhicule alors même qu'il n'est pas censé s'en servir à titre privé ;

- l'arrêté d'attribution n'est pas renouvelé tous les ans comme le prévoit la circulaire ;
- l'autorisation de remisage à domicile concerne un nombre important d'agents, 26 agents, situation qui s'écarte de celles prévues par la circulaire de 1997, laquelle indique que le remisage à domicile doit rester exceptionnel.

Le motif de la mise à disposition du véhicule pour des nécessités professionnelles n'est pas suffisamment explicite. En effet, les sujétions ne sont pas décrites dans la décision du 23 février 2011, même sommairement, ni surtout dans l'arrêté nominatif d'attribution, alors même que les agents ne détiennent pas tous le même grade, ni n'exercent les mêmes fonctions. L'ordonnateur mentionne en réponse que « *Les arrêtés attributifs seront précisés pour décliner l'ensemble des missions qui est affecté à chaque bénéficiaire, et justifiant de cette mise à disposition* » et que les actes administratifs individuels ont été publiés en toute transparence, et soumis au contrôle de légalité sans observation.

Par délibération n° 2008-076 du 16 décembre 2008, le SDIS a mis en place un système d'astreintes pour les officiers qui mobilise chaque jour de 5 à 10 personnes pour faire face aux urgences. La chambre régionale des comptes a relevé que certains des agents mobilisés pouvaient être d'astreinte sans pour autant bénéficier d'un véhicule de service, et utiliser leur véhicule personnel, ce qui leur vaut de bénéficier d'un jour de paiement ou de repos supplémentaire par semaine d'astreinte par rapport aux agents disposant d'un véhicule de service. Certains agents, pouvant être pénalisés par l'absence de transport en commun, utilisent donc leur véhicule personnel pour faire face aux sujétions qui leur sont imposées. Ils occupent cependant des fonctions similaires à celles de leurs collègues bénéficiant d'un véhicule de service.

L'attribution d'un véhicule ne se fait, a priori, pas sur la base de la distance du domicile par rapport au lieu de travail. Certains agents, affectés sur un même tableau d'astreintes, peuvent pour certains bénéficier d'un véhicule alors que d'autres non, même s'ils habitent plus loin. L'argument mis en avant par la décision du 23 février 2013 selon lequel les agents ne peuvent utiliser les transports en commun pour se déplacer est très certainement réel, mais n'est pas recevable pour autant. L'administration n'impose pas le lieu du domicile aux SPP, et le SDIS n'a pas à prendre en compte cet élément car le lieu d'habitation relève d'un choix personnel. Par ailleurs, il est toujours possible au SDIS de mettre à disposition d'un agent un véhicule de service pour les seules semaines d'astreinte, sans pour autant que le véhicule soit nominativement affecté à cet agent sur une longue période. Les agents techniques d'astreinte, qui peuvent résider parfois loin de leur lieu de travail, ne se voient pas attribuer de véhicule avec remisage, mais cependant ils peuvent emprunter un véhicule de service pour leur mission.

L'attribution d'un véhicule de service n'est pas toujours liée au nombre d'astreintes réalisées : en effet, certains agents qui ont cumulé en 2016 plus de 65 jours d'astreintes ne disposaient pas de véhicules, tandis que d'autres ayant cumulé un nombre d'astreintes inférieur en ont bénéficié. Par ailleurs, les agents de la filière administrative qui bénéficient d'un véhicule, n'effectuent aucune astreinte.

Durant l'année 2016, à la lecture des plannings d'astreinte transmis par le SDIS⁴⁷, il ressort que peu de personnes étaient d'astreinte simultanément, de 5 à 8 sur l'année. Le total des jours d'astreinte s'est élevé à 2 506 (358 semaines d'astreinte) dont 1 621 (65 %) ont été assurés par des agents disposant d'un véhicule de service (231,5 semaines). En moyenne en 2016, les jours d'astreintes effectués par un agent disposant d'un véhicule ont représenté 9,5 semaines, durée assez courte comparée à la durée de l'affectation du véhicule pour l'année. Un agent n'a réalisé que 9 jours

⁴⁷ Grilles des gardes et astreintes de janvier à décembre 2016

d'astreinte et trois, de 7,5 à 8 semaines. L'agent ayant réalisé le plus d'astreinte a totalisé près de trois mois. En outre, deux SPV ont assuré 12 semaines d'astreinte, soit plus que certains SPP. Ces deux agents réalisent leurs astreintes sans disposer de véhicule avec remisage à domicile.

L'ordonnateur, en réponse, soutient que le remisage à domicile permet « *de limiter le recours à l'astreinte, et donc les coûts afférents* », mais sans étayer son propos d'éléments chiffrés.

La chambre régionale des comptes maintient son observation et considère, au regard des constats énumérés précédemment, que l'attribution permanente de véhicules avec remisage à domicile n'est pas justifiée. Le remisage à domicile des véhicules de service ne peut s'envisager que pour les agents effectivement désignés d'astreinte, ou dans le cadre de circonstances exceptionnelles.

Le SDIS n'effectue pas et n'a jamais effectué de relevage kilométrique des véhicules mis à disposition, ni des autres véhicules légers d'ailleurs, et n'a jamais mis en place de carnets de bord. De même, le SDIS au cours de la période examinée, n'a pas été en mesure de fournir un suivi de la consommation de carburant par véhicule. Le SDIS a fourni un fichier concernant le retrait de carburant par véhicule, effectué dans ses seules stations internes, pour la seule année 2016. Le comptable a en effet indiqué que suite à une panne du circuit électronique les données antérieures ont été perdues mais a ajouté que le logiciel ISILOG, mis en œuvre en 2007, devrait permettre, à compter de l'année 2018, d'établir un véritable suivi des consommations. Toutefois, ce fichier ne comporte pas les dépenses de carburant effectuées dans les stations-services extérieures au SDIS. Le comptable a précisé sur ce point que l'achat de carburant pour les véhicules légers s'effectue dans les stations-service locales avec, dans la majorité des cas, une carte de retrait délivrée par le gérant. Le chef de centre se limite ensuite à noter le litrage, le n° du véhicule et le montant dans un cahier, mais n'effectue pas de suivi par véhicule. Concernant l'entretien, le SDIS dispose d'un fichier récapitulant les montants des réparations effectuées sur les véhicules de 2011 à 2016, mais ces éléments ne donnent pas lieu à vérification. Plus généralement, le SDIS n'a jamais effectué, au cours de la période examinée, de contrôle sur l'usage qui a pu être fait des véhicules attribués nominativement ni de leur coût d'utilisation.

En raison de l'absence de contrôle de l'utilisation des véhicules d'une part, et d'autre part de l'affectation nominative de véhicules de service ne correspondant pas aux réelles sujétions rencontrées par les agents, il ressort que le remisage à domicile de véhicule de service, tel que défini dans la décision de 2011, constitue bien un avantage en nature, la circulaire DSS/SDFSS/5B/2003/07 du 7 janvier 2003 de la direction de la sécurité sociale définissant l'avantage en nature comme « *la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter* ». En effet, seule l'utilisation d'un véhicule de service par un agent, pour effectuer tous les jours le trajet domicile/travail, avec la prise en charge des frais de carburant et de réparation par le SDIS, alors même qu'il n'est pas confronté tous les jours à des sujétions de service (comme l'atteste les plannings des astreintes), relève de l'usage privé et donc s'assimile à un avantage en nature. Cet avantage aurait dû être soumis à cotisation et prélèvements sociaux, et déclaré aux services fiscaux par les agents. Durant la période examinée, aucune contribution n'a été versée aux organismes sociaux.

Plus généralement, la chambre régionale des comptes considère que la mise en œuvre, par le SDIS, d'une valorisation des avantages en nature liés à l'octroi nominatif d'un véhicule, et le paiement des cotisations sociales dues aux organismes sociaux, ne compenseraient cependant pas l'absence de base réglementaire. En effet, à l'instar du tribunal administratif de Melun dans son jugement n° 130513 du 3 novembre 2015, aucun texte n'a prévu à ce jour, l'octroi d'un véhicule de service pour un usage privé à titre gratuit - le trajet domicile travail relevant de l'usage privé - à des agents appartenant au corps des sapeurs-pompiers, ou à des fonctionnaires territoriaux qui n'occuperaient pas des emplois équivalents à ceux de DGS ou DGA, mentionnés à l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990, seuls emplois ouvrant droit à l'octroi d'un véhicule sans contrepartie financière.

La chambre régionale des comptes recommande en conséquence au SDIS la suppression du remisage à domicile en dehors des périodes d'astreinte planifiée, ou des situations ou événements spécifiques ou exceptionnels.

Elle recommande également de généraliser l'usage des carnets de bord, et d'effectuer un suivi exhaustif par véhicule des réparations réalisées, du kilométrage effectué, et des consommations en carburant, les dépenses de carburant représentant près de 0,5 M€ en 2016.

c) Le coût des véhicules de service et de fonction

Le SDIS dispose d'un nombre important de véhicules de liaison de type « véhicule léger », 118 d'après les documents fournis par le SDIS⁴⁸, soit près d'un véhicule pour 2,5 SPP. L'ordonnateur, en réponse, estime que calcul doit tenir compte également des SPV et des PATS, soit un effectif de 1947 agents, et qu'en conséquence le ratio s'établit à 16,5 agents pour un véhicule et que par ailleurs, le département compte 60 centres de secours. Ces arguments, selon la chambre régionale des comptes, ne sont pas recevables. En effet les SPV utilisent leur véhicule et par ailleurs, les PATS, hormis quelques techniciennes, sont rarement voire pas du tout amenés à se déplacer. En outre, seuls 14 centres au maximum, pendant l'année, disposent de personnels permanents. Par ailleurs, les échelons intermédiaires, tels que les compagnies et les groupements, sont censés limiter les relations directes entre le siège et ses centres de secours.

Le SDIS comptait en 2016 :

- 1 véhicule par CPI, y compris les centres ne comportant que des pompiers volontaires,
- 2 véhicules pour les CS,
- 2 à 4 véhicules pour les CSP,
- 3 ou 4 véhicules pour par groupement,
- 38 véhicules pour les services du siège.

En 5 ans, le SDIS a fait l'acquisition de 50 véhicules légers, dont 20 au titre des véhicules de service ou de fonction, attribués nominativement. Ces achats représentent en moyenne 5 % des dépenses annuelles d'investissement, hors rénovation des bâtiments. A ces dépenses s'ajoutent celles du carburant (dépenses non individualisées sur la période) et les dépenses d'entretien, qui n'ont pas pu être évaluées. En effet, le fichier recensant les dépenses d'entretien⁴⁹, transmis par le SDIS, ne mentionne pas :

- les dépenses afférentes aux véhicules ayant été réformés entre 2011 et 2016,
- les dépenses des véhicules de moins d'un an pour ceux acquis en 2016⁵⁰,
- les réparations réalisées en interne par l'atelier du SDIS,
- les coûts afférents au matériel, comme les pneus dont les achats sont imputés au compte c/61551 (pneus) et c/60632 (filtres, jantes, batteries...).

Tableau n° 58 : Coût d'achat des véhicules légers par année

Montant en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Dépenses c/2182 matériel de transport	162 103	175 128	131 691	189 935	102 520	112 694	874 071
Dont véhicules attribués	45 348	79 756	43 800	89 783	34 802	32 222	325 711
Nb véhicules acheté	9	10	8	10	6	7	50
Dont véhicules attribués	3	5	3	5	2	2	20

Source : état de l'actif et fichier « liste des véhicules de liaison affectation personnel juin 2017 »

⁴⁸ Fichier « véhicule et engin en service 2017 par centre » et « liste des véhicules de liaison »

⁴⁹ Fichier « cout entretien VLR 2011 2016 »

⁵⁰ Message du 31/08/2017

La chambre régionale des comptes recommande au SDIS d'effectuer une étude permettant de dimensionner au mieux la flotte de véhicules de liaison. L'ordonnateur indique, en réponse aux observations provisoires, que le SDIS procédera à un suivi des dépenses liées à la gestion des véhicules et ajoute que « *Cette recommandation est d'ores et déjà prise en compte dans le cadre d'une étude spécifique sur les véhicules de liaison. Une étude plus globale sur le parc matériel sera menée et intégrée aux travaux du SDACR* ».

5.3. LES INDEMNITES VERSEES AU SPV

5.3.1. Les caractéristiques de la population des sapeurs-pompiers volontaires

D'après les données fournies par le SDIS, le nombre de sapeurs-pompiers volontaires est resté stable sur la période. L'âge moyen des volontaires, hors sapeurs-pompiers sous double statut, est passé de 36,5 ans à 37,7 ans, entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2016. Sur ce point, l'ordonnateur mentionne, en réponse, que l'augmentation du nombre des sous-officiers, est inhérente à « *l'application de la réforme des statuts D.2013-412* », et qu'elle va se poursuivre.

Le nombre de sapeurs a diminué tandis que celui des sous-officiers a augmenté. Cette évolution a certainement pesé sur les coûts. En effet, les indemnités versées au SPV dépendent du grade détenu.

Tableau n° 59 : Évolution des grades

Grade	2011		2016	
	NB	%	NB	%
Sapeur SPV	817	50,9%		
Sapeur 2ème classe SPV			124	7,7%
Sapeur 1ère classe SPV			563	35,1%
Caporal SPV	173	10,8%	166	10,3%
Caporal-Chef SPV	243	15,1%	258	16,1%
Sergent SPV	93	5,8%	140	8,7%
Sergent-Chef SPV	101	6,3%	141	8,8%
Adjudant SPV	39	2,4%	51	3,2%
Adjudant-Chef SPV	81	5,0%	142	8,8%
Major SPV	22	1,4%	0	0,0%
Lieutenant SPV	26	1,6%	52	3,2%
Capitaine SPV	6	0,4%	9	0,6%
Commandant SPV	3	0,2%	3	0,2%
Expert SPV	2	0,1%	1	0,1%
Total	1606		1650	
SSSM				
Médecin Colonel SPV	1	0,7%	1	0,8%
Médecin Lt Colonel SPV	2	1,3%	4	3,3%
Médecin Commandant SPV	10	6,6%	12	9,8%
Médecin Capitaine SPV	80	53,0%	42	34,1%
Pharmacien Commandant spv	2	1,3%	2	1,6%
Pharmacien Capitaine SPV	4	2,6%	2	1,6%
Vétérinaire Lt Colonel spv	1	0,7%	1	0,8%
Vétérinaire Capitaine SPV	4	2,6%	4	3,3%
Infirmier Principal SPV	2	1,3%	7	5,7%
Infirmier SPV	43	28,5%	46	37,4%
Expert SSSM	2	1,3%	2	1,6%
Total	151		123	

Source : données SDIS effectif SPV

Seuls 5 SPV du SDIS des Landes intervenaient également pour un autre SDIS.

5.3.2. L'organisation du service volontariat

Le versement des indemnités des SPV est assuré par le service volontariat, chargé également du recrutement et du suivi des SPV.

Le service a toujours comporté, au cours de la période examinée, quatre agents chargés de la gestion administrative, un agent chargé du développement du volontariat et un responsable. Depuis 2013, le service est supervisé par un lieutenant, qui a été promu capitaine en 2015.

Certaines indemnités font l'objet d'une saisie manuelle dans l'outil informatique de liquidation des indemnités : indemnités d'astreinte, indemnités de garde et indemnités diverses. Les indemnités de formation ne sont plus saisies depuis la mise en œuvre en janvier 2016 d'une interface entre l'outil de gestion de la formation et l'outil de mandatement des indemnités. Les indemnités liées aux interventions ne sont pas saisies, le logiciel de gestion des interventions étant, en effet, interfacé avec le logiciel de paiement des indemnités des SPV, exceptées celles relatives aux interventions réalisées par les SPP sous double statut en tant que SPV, notamment lorsqu'ils sont en situation de dépassement d'horaire (Cf. 5.2.5 Les heures supplémentaires). Ces interventions, qui sont cependant bien retracées dans le système de gestion des interventions, font en effet l'objet d'une saisie systématique.

Les responsables des centres mixtes et des centres gérés par des SPV remplissent des formulaires papier, récapitulant les diverses vacations réalisées par les SPV et les SPP sous double statut. Ces formulaires sont signés ensuite par le responsable du centre et par le responsable du groupement, puis transmis au service volontariat. Il semblerait qu'aucun contrôle de la réalité des vacations ne soit réalisé au niveau du groupement qui transmet les documents directement au service du volontariat après y avoir apposé un visa.

Le service volontariat, quant à lui, corrige les éventuelles anomalies signalées par l'outil de liquidation des indemnités. L'outil mentionne en effet diverses irrégularités comme les

chevauchements de vacation. L'outil peut générer aussi des rejets, lorsque des SPP sous double statut sont en dépassement d'horaire : à l'issue d'une intervention, le chef de centre saisit un rapport dans l'outil de gestion des interventions et signale ainsi les SPV participant. Parfois, les chefs de centre saisissent les interventions des SPV sous double statut avec le numéro de matricule correspondant à celui qui leur est attribué en tant que SPP et non en tant que SPV. En effet, les SPP sous double statut disposent de 2 numéros de matricule : l'un pour l'activité en tant que professionnel et l'autre en tant que volontaire. Dès lors, l'outil d'indemnisation n'ayant connaissance que des matricules attribués dans le cadre du volontariat rejette les interventions signalées avec un matricule attribué à un SPP, qui est inconnu de l'outil. C'est pourquoi les interventions des SPP déjà enregistrées dans l'application de gestion des interventions, font l'objet d'une seconde saisie par le service du volontariat. Interrogé sur cette dichotomie des systèmes de gestion des SPP sous double statut, qui entraîne des saisies supplémentaires et inutiles, le responsable du service volontariat a indiqué que les numéros de matricule devraient être uniformisés pour les SPP. Cette évolution permettrait de réduire les anomalies et de supprimer la double saisie des interventions des SPP. L'outil signale aussi des anomalies dites de « transfert » concernant les interventions, anomalies dues à des causes diverses (date de départ en intervention erronée, « CTA inconnu » etc. ...) et qui entraînent aussi un rejet du paiement.

Toutes ces erreurs ne font pas l'objet d'un retour au groupement ou bien encore au chef de centre pour correction.

La saisie des interventions effectuées par les SPP intervenus en tant que SPV en dépassement d'horaire comporte parfois des erreurs. En effet, la date de début de vacation dans ces circonstances correspond à la fin de la période travaillée en tant que SPP, soit en règle générale : 19 h 00, 19 h 30, 7 h 00 ou 7 h 30 (Cf. § 6 temps de travail), ces horaires correspondant aux heures de fin de service. Or la chambre régionale des comptes a relevé, pour les interventions en dépassement de 2016, que l'heure de départ mentionnée pouvait être celle du début de l'intervention et non celle de la fin de vacation. Dès lors, les SPP se voient rémunérés à deux titres : pour le temps de travail réalisé dans le cadre de leur activité professionnelle, et également, comme SPV pour les heures comptabilisées depuis le début de l'intervention jusqu'à la fin théorique de leur vacation en tant que professionnels.

Ainsi, des débuts d'intervention ont été signalés à 6 h 16 du matin⁵¹, ou encore à 16 h 23⁵². Les chefs de centre ne distinguent pas toujours l'heure de début d'intervention des SPP en tant que volontaire, dont l'heure de début de mission est différente des autres SPV. Les formulaires issus des centres de secours indiquent souvent une heure de début d'intervention identique pour les SPV et SPP ayant prolongé leur vacation en tant que SPV. Cette anomalie, qui n'est pas relevée par les responsables de groupement, est transmise au service du volontariat qui répercute alors dans le système informatique l'heure de début de vacation erronée. La saisie des interventions effectuées en dépassement d'horaire, en 2016, des SPP sous double statut ne comportait pas toujours par le numéro de l'intervention, de telle sorte qu'il est impossible de contrôler ces lignes indemnitaires en les croisant avec une intervention identifiée par un numéro attribué par le logiciel d'intervention. Il a pu être constaté, par exemple, pour un SPP sous double statut⁵³ ayant participé à l'intervention n° 020660, que la ligne indemnitaire figurant dans le fichier des indemnités indiquait le numéro 297 attribué par le logiciel de paiement des indemnités, sans lien avec le numéro d'intervention ou celui du rapport de sortie de véhicule (n° 168). Interrogé sur ces anomalies de saisie, le responsable du service volontariat a indiqué que, par mesure de simplification et de rapidité, le numéro d'intervention n'était pas saisi, et que le logiciel attribuait un numéro mais que désormais le service s'efforcerait de le mentionner.

Il s'est avéré également, que l'information relative à certaines interventions pouvait ne plus être présente pour les indemnités des SPV, dès lors que le système d'information avait détecté une anomalie et généré un rejet. Dans ces circonstances, la correction apportée se fait sans ressaisie du

⁵¹ Rapport 456, date d'intervention du 30/10/2016.

⁵² Rapport 124, date d'intervention du 19/01/2016.

⁵³ Sortie effectuée pour le centre de Rion des Landes

numéro d'intervention, le logiciel attribuant automatiquement un numéro sans lien avec celui-ci. La chambre régionale des comptes a relevé 497 lignes d'indemnités d'intervention de 2016 pour lesquelles il n'était plus fait référence au numéro d'intervention. Par ailleurs, le numéro attribué par le logiciel n'est pas unique, plusieurs interventions réalisées à des dates différentes pouvant être identifiées par la même référence⁵⁴. L'ordonnateur précise en réponse que : « *cette numérotation ne correspond pas un numéro d'intervention mais à un numéro de lot* » et confirme le constat de la chambre régionale des comptes, à savoir par exemple, que les lots n° 151 et n° 507 de 2016 regroupent respectivement 95 et 89 missions ou interventions.

La perte du numéro unique d'intervention ou de missions est source de difficultés, les contrôles et recoupements s'avérant difficiles voire impossibles. Quand bien même cette situation serait liée à des corrections manuelles, et que le logiciel de gestion des indemnités ne permettrait pas la saisie du numéro de mission ou d'intervention et attribuerait un numéro automatique par lot de modifications manuelles, la collectivité se doit de solutionner ce problème éventuellement avec son éditeur de logiciel. À une mission ou intervention doit correspondre un numéro unique, seul moyen de vérifier sans ambiguïté, et de manière simple la réalité des indemnités. L'ordonnateur ajoute cependant que « *Le SDIS venant de mettre en œuvre des nouveaux progiciels de gestion au niveau du service Volontariat et du Groupement Formation, le suivi du traitement des indemnités des SPV sera effectué de façon régulière et plus méthodique* » et que « *la refonte des progiciels* » actuellement en cours « *permettra d'atteindre les objectifs de contrôle et de sécurité, tels qu'objectés par la Chambre* ».

Interrogé sur les contrôles réalisés, le responsable du service du volontariat a fourni un document d'utilisation du logiciel de saisie des indemnités. Cependant, ce document ne détaille pas précisément les contrôles à réaliser et ne présente pas de procédure normée concernant le traitement des anomalies. Plus généralement, il s'avère que le service ne réalise aucun contrôle, même par sondage, sur la réalité des vacations. Sur ce point, l'ordonnateur a indiqué que le contrôle s'effectue à plusieurs niveaux et qu'« *un contrôle par sondage est effectué par le chef du service du volontariat, le directeur administratif et financier et, in fine, par le directeur départemental* », sans toutefois apporter d'élément tangible, tel qu'un guide de procédures formalisé explicitant les contrôles effectués au sein du SDIS, ou encore des comptes rendus des contrôles par sondage réalisés.

L'ordonnateur a pris acte des observations relatives aux indemnités versées au SPV, évoquées dans la partie du rapport les concernant.

Le traitement des indemnités des agents du service volontariat sous double statut ne font pas l'objet d'une procédure particulière. Ainsi les agents peuvent-ils être amenés à saisir directement leurs propres indemnités, ce qui doit être considéré comme une anomalie au plan de l'organisation des services.

La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de faire figurer à l'avenir le numéro d'intervention sur toutes les lignes d'indemnités, en cas de correction manuelle.

Plus généralement, la chambre régionale des comptes recommande au SDIS :

- de mettre en place des procédures de contrôle interne relatives à la liquidation des indemnités des SPV, après avoir recensé les risques potentiels majeurs afférents aux divers processus mis en œuvre au sein du service,
- de limiter, voire d'éliminer les saisies manuelles des indemnités.

⁵⁴ Intervention n°127, du 08/02/2017, plusieurs interventions numérotées 151 du 04/07/2016, du 08/08/2016, du 24/08/2016, 9 interventions numérotées 507

L'ordonnateur en réponse aux observations provisoires, indique que le SDIS vient de mettre en œuvre des nouveaux progiciels de gestion au sein du service volontariat et que la généralisation de l'attribution d'un numéro de matricule uniformisé pour les SPP titulaires sous double statut est en cours ; et que « *Cette recommandation correspond à un axe de progrès identifié. Un travail est lancé sur la réduction des saisies manuelles et des transferts de documents pour optimiser la centralisation des bases de données, la dématérialisation et la saisie unique à la source avec si possible récupération des données des différents outils logiciels. Le schéma directeur des systèmes d'information a d'ailleurs été réalisé en ce sens* ».

5.3.3. Les vacations versées aux SPV

Le nombre de vacations par SPV a peu évolué sur la période (Cf. Tableau n° 68 : Indemnités moyennes). Le montant des indemnités a quant à lui augmenté de 2,7 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2016. Cette variation peut s'expliquer par plusieurs revalorisations des indemnités de base durant la période⁵⁵, par l'allongement du temps des interventions⁵⁶, ainsi que par la diminution des SPV détenteurs du grade de sapeur au profit des SPV sous-officiers (*cf. supra*) dont les taux de rémunération sont plus élevés. La liquidation des indemnités est effectuée avec un décalage de 2 mois par rapport à la date de réalisation de la vacation. Les données des comptes de gestion retracent ainsi l'activité de novembre N-1 à octobre de l'année N, tandis que les fichiers des indemnités qui ont été fournis à la chambre régionale des comptes retracent l'activité sur l'exercice de janvier à décembre.

Tableau n° 60 : Évolution des taux de base

Taux horaires	1er janvier 2011	1er octobre 2013	1er janvier 2014	1er juin 2016	évolution moyenne	1er mai 2017
Officiers	11,20 €	11,31 €	11,43 €	11,45 €	0,4%	11,52 €
Sous-officiers	9,03 €	9,12 €	9,21 €	9,23 €	0,4%	9,29 €
Caporaux	8,00 €	8,08 €	8,16 €	8,17 €	0,4%	8,22 €
Sapeurs	7,45 €	7,52 €	7,60 €	7,61 €	0,4%	7,66 €

Source : arrêtés du 24 décembre 2009 ; du 27 septembre 2016³ ; du 30 mai 2016 et du 6 avril 2017 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des SPV

⁵⁵ Elles ont en effet été revalorisées par arrêté au 1er octobre 2013, au 1er janvier 2014 et au 1er juin 2016

⁵⁶ Cf. Tableau n° 1 : de 1,24 h à 1,31 h sur la période

Tableau n° 61 : Évolution des dépenses liées au volontariat⁵⁷

Dépenses en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Évolution en moyenne annuelle
c/64141 SPV hors SSSM	2 443 179	2 547 173	2 541 792	2 647 730	2 924 436	2 849 298	3,1%
c/64146 SSSM	177 107	147 871	145 792	151 282	154 904	138 672	-4,8%
Total indemnités versées	2 620 286	2 695 045	2 687 584	2 799 012	3 079 341	2 987 970	2,7%
<i>Évolution des dépenses d'indemnités</i>		74 759	- 7 461	111 428	280 329	- 91 371	367 684
64145 subrogation	12 937	23 257	13 817	10 180	18 377	16 041	
645 PFR	566 625	582 375	566 250	559 500	576 750	-	
646 Vétérance/Alloc. Fidélité	234 105	242 427	267 945	286 159	148 943	282 816	
Total des dépenses	3 433 953	3 543 103	3 535 595	3 745 771	3 823 411	3 286 827	
<i>Évolution des dépenses du personnel payé à la vacation</i>		109 150	- 7 508	210 176	77 640	- 536 583	
SPV hors SPP en activité au SDIS40, hors SSSM (2)	1 421	1 365	1 366	1 398	1 416	1 446	0,3%
Agents SPV (hors SPP) uniquement SSSM en activité du SDIS40 (3)	149	146	144	143	123	120	-4,2%
Total SPV hors double statuts	1 570	1 511	1 510	1 541	1 539	1 566	-0,1%

Données : à partir fichiers SDIS sur les vacations des SPV et fiches budgétaires récapitulatives des SPV.

Les indemnités versées ont augmenté plus fortement pour les SPV hors filière SSSM. Plus précisément, celles qui sont versées au titre des gardes et des astreintes ont augmenté de manière plus importante que les indemnités d'interventions. Les indemnités versées au titre d'interventions représentent selon les années de 38,6 % à 42,6 % des indemnités totales versées pour les SPV, hors filière SSSM.

Tableau n° 62 : Détail des indemnités versées

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution moyenne
64141	Interventions	1 040 646,02	984 140,56	1 000 601,88	1 090 404,71	1 214 667,39	1 210 230,49	3,1%
	Missions Experts	1 444,80	1 489,60	1 478,40	1 825,08	365,76	123,09	-38,9%
	Astreintes	330 299,66	408 899,05	411 318,64	435 848,22	446 774,74	429 629,19	5,4%
	Gardes CTA (3)	18 465,56	16 468,10	7 199,14	12 877,99	16 396,95	15 217,93	-3,8%
	Autres gardes (1)	435 502,07	538 030,07	534 286,57	610 066,85	564 326,65	540 501,82	
	Autres gardes SP VS (2)						77 453,22	
	Gardes (1)+(2)+(3)	453 967,63	554 498,17	541 485,71	622 944,84	580 723,60	633 172,97	6,9%
	Non Op	48 896,76	53 899,43	52 162,97	56 842,08	61 862,89	43 862,95	-2,1%
	Formations	419 157,19	400 362,83	401 638,10	391 401,12	478 381,36	394 901,12	-1,2%
	Ind. Respons.	134 123,01	135 490,93	131 672,84	138 116,39	140 197,70	135 907,15	0,3%
64146	Divers	14 643,67	8 392,90	1 433,60	1 266,96	1 463,04	1 471,20	-36,8%
	total 64141	2 443 178,74	2 547 173,47	2 541 792,14	2 738 649,40	2 924 436,48	2 849 298,16	3,1%
	SSSM (vae serv + gardes)	116 029,41	96 061,77	87 227,80	91 906,47	101 107,64	90 950,15	-4,8%
	Missions Experts	1 000,17	1 612,80	569,28	742,00	817,27	543,70	-11,5%
	SSSM interventions	60 077,44	50 196,80	57 994,82	58 633,29	52 979,26	47 177,97	-4,7%
	Total 64146	177 107,02	147 871,37	145 791,90	151 281,76	154 904,17	138 671,82	- 4,8
	64145 subrogation	12 937,10	23 256,67	13 816,56	10 180,20	18 377,36	16 041,14	4,4%
	Total	2 633 222,86	2 718 301,51	2 701 400,60	2 900 111,36	3 097 718,01	3 004 011,12	2,7%
	Part des interventions	42,6%	38,6%	39,4%	39,8%	41,5%	42,5%	
	Part des missions Experts	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	
64141	Part des astreintes	13,5%	16,1%	16,2%	15,9%	15,3%	15,1%	
	Part des gardes CTA	0,8%	0,6%	0,3%	0,5%	0,6%	0,5%	
	Part des autres gardes	17,8%	21,1%	21,0%	22,3%	19,3%	21,7%	
	Part gardes	18,6%	21,8%	21,3%	22,7%	19,9%	22,2%	

Données : à partir fichiers SDIS sur les vacations des SPV et fiches budgétaires récapitulatives des SPV.

La diminution des dépenses de plus de 0,5 M€ est liée au non-paiement des cotisations à l'organisme gestionnaire de la PFR pour l'année 2016 (Cf. 3.5 L'évolution des dépenses de fonctionnement), mais

⁵⁷ Le tableau est bâti à partir de fiches récapitulatives des dépenses liées à l'activité des SPV. Quelques écarts apparaissent : 238 238,74 € en 2011 par exemple pour l'allocation de vétérance figurant au compte de gestion. Les écarts relevés sont dus à des décalages dans les mandatements. La Chambre a vérifié cependant la cohérence sur la période avec les chiffres figurant dans les comptes de gestion.

le paiement sera réalisé ultérieurement. Il devrait être de l'ordre de 0,3 M€ avec la mise en œuvre d'un nouveau dispositif.

Le SDIS a fourni des données relatives aux indemnités payées aux SPV pour les années 2011 à 2016 issues du logiciel de mandatement des indemnités. Ces données ont nécessité la mise en œuvre, par la chambre régionale des comptes d'un contrôle de cohérence important avec le compte de gestion. Les fichiers détaillés des indemnités transmis par le service volontariat se sont avérés être incomplets. Le responsable du service volontariat a indiqué que certaines indemnités étaient payées sans être saisies dans le logiciel de gestion des indemnités et pouvaient expliquer les écarts. Par ailleurs, certains fichiers, n'étant plus exploitables (notamment le fichier des interventions d'octobre 2015), n'ont pu être fournis. La chambre régionale des comptes a ainsi évalué d'une part, l'écart entre les fichiers retraçant les indemnités versées et la facturation budgétaire réelle, telle que constatée par les comptes de gestion et, d'autre part, l'écart entre ces fichiers informatiques retraçant les indemnités versées et les fiches de suivi budgétaire transmises, par ce même service, au service comptable du SDIS. Les comptes de gestion et les fiches budgétaires présentent ainsi quelques écarts liés à des décalages de facturation d'une année sur l'autre, comme la chambre régionale des comptes a pu le vérifier auprès du comptable du SDIS.

Ainsi, des écarts apparaissent entre les fichiers informatiques fournis et le suivi du service volontariat :

- en 2011, 15,9 K€ d'indemnités pour les SPP non SSSM et 32,6 K€ pour les indemnités des SSSM ne figurant pas dans les fichiers informatiques,
- en 2012, 9,4 K€ d'indemnités non répertoriées dans le fichier informatique, dont 2 K€ pour les SPP relevant de la filière SSSM,
- en 2013, 4,6 K€ dont 0,6 pour les SPP relevant de la filière SSSM,
- en 2015, 68,5 K€ d'indemnités non présentes dans les fichiers informatiques dont 63 K€ au titre du mois d'octobre 2015 et 2,8 K€ au titre des indemnités des SPP de la filière SSSM,
- en 2016, 12,2 K€ d'indemnités non mentionnées dans les fichiers informatiques, dont 3,3 K€ pour les SPP de la filière SSSM.

A l'issue de la vérification effectuée en liaison avec le responsable du service volontariat, il subsistait encore quelques écarts qui ne sont pas de nature, selon la chambre régionale des comptes, à changer les tendances eu égard aux montants annuels des indemnités, sauf pour certaines courtes périodes en 2011 et 2015. En effet, le fichier des interventions du mois d'octobre 2015 est amputé d'environ 63 K€, données que le SDIS n'a pas été en mesure de récupérer sous format tableur dans son système d'information (seule une version, difficilement exploitable sans de multiples manipulations informatiques, a été proposée par le service du volontariat). Pour 2011, les fichiers mensuels des indemnités de garde et celui des « autres vacations » des SPV de la filière SSSM recensent un montant total d'indemnités de 83 430 € alors que l'imputation budgétaire indique 116 029 €.

La chambre a pu constater, à cette occasion, que le SDIS n'effectuait aucun suivi statistique des indemnités versées au SPV, hormis un suivi budgétaire qui se limite à indiquer le montant des dépenses par typologie d'indemnité (gardes, interventions, déformations, astreintes...).

Il n'a pas été possible, d'établir, par centre de secours, les dépenses de personnel liées au volontariat. Cela a pu, en partie, être réalisé pour 2016, à compter de janvier, lors de la mise en œuvre de la nouvelle version du logiciel de saisie des indemnités⁵⁸. En effet, les fichiers des indemnités fournis par le SDIS, s'ils comportent parfois, par ligne d'indemnité (astreintes, autres vacations, gardes, interventions...), l'information du centre de rattachement du SPV, en revanche, le centre pour lequel

⁵⁸ Les indemnités du mois de janvier 2016 ont été en partie saisies dans l'ancien logiciel.

est intervenu le SPV n'est jamais mentionné, sauf pour les indemnités de 2016, mais partiellement. Pour 2016, en l'absence de mention du centre d'intervention, la chambre régionale des comptes a considéré que celui-ci correspondait au centre de rattachement du SPV, en accord avec le responsable du volontariat

En 2016, les indemnités d'intervention, pour 10 centres⁵⁹ ne correspondent pas au premier poste de dépenses d'indemnités de SPV.

Pour 58 centres, ce sont les astreintes qui totalisent le plus grand nombre d'heures et pour 2 centres (Dax et Capbreton), les gardes. L'ordonnateur, en réponse, explique que cette situation « *est le fait de l'activité du service de secours qui doit être disponible en cas de besoin* ». Les dépenses liées aux interventions sont quant à elles restées stables en proportion et ont représenté de 40 % à 42 % des indemnités versées au SPV durant la période examinée, ces dépenses enregistrant une augmentation de 3 % entre 2011 et 2016. Cependant, en termes de durée d'intervention, la chambre régionale des comptes a constaté que les SPV consacraient l'essentiel de leur temps à des activités autres que les interventions.

Tableau n° 63 : Détail des indemnités versées

Activité en h	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Gardes	120 741,5	120 297,3	115 423,6	129 271,1	123 570,9	106 169,03
Gardes SSSM	1 797,8	1 645,7	1 693,7	2 547,8	2 157,7	2 055,77
Vacation	653 242,5	632 945,7	655 876,5	666 293,8	589 875,0	1 113 569,79
<i>Dont astreintes</i>	<i>549 661,8</i>	<i>560 465,3</i>	<i>579 995,0</i>	<i>589 849,7</i>	<i>505 455,7</i>	<i>1 043 910,34</i>
Vacation SSSM	6 219,5	6 026,4	6 486,8	6 663,9	6 936,7	9 365,13
<i>Dont astreintes</i>	<i>422,0</i>	<i>457,4</i>	<i>1 772,5</i>	<i>1 926,3</i>	<i>2 081,0</i>	<i>4 387,64</i>
Total autres missions	781 579,2	760 457,7	777 708,1	802 850,2	720 459,3	1 226 772,1
Interventions	114 991,0	93 245,1	94 606,2	102 699,7	105 321,0	111 454,42
Interventions SSSM	3 713,6	2 860,0	3 522,75	3 500,5	3 049,8	2 797,29
Total interv	118 704,6	96 105,1	98 128,9	106 200,2	108 370,7	114 251,7
Total	900 283,8	856 562,7	875 837,0	909 050,4	828 830,0	1 341 023,8
Part des interv en durée	13,2%	11,2%	11,2%	11,7%	13,1%	8,5%
Coût						
Gardes	544 020,9	559 898,1	535 119,5	627 914,6	577 632,2	551 060,55
Gardes SSSM	10 175,6	9 737,4	9 491,9	14 293,5	12 278,8	15 012,88
Vacation	1 082 474,9	954 024,3	1 013 659,5	1 062 932,8	1 116 020,1	1 102 335,68
<i>Dont astreintes</i>	<i>395 286,3</i>	<i>404 362,8</i>	<i>420 567,2</i>	<i>437 528,3</i>	<i>376 718,2</i>	<i>438 723,21</i>
Vacation SSSM	86 967,2	85 148,6	78 214,6	83 913,6	76 888,1	72 935,08
<i>Dont astreintes</i>	<i>425,4</i>	<i>453,8</i>	<i>2 020,6</i>	<i>2 272,0</i>	<i>2 434,0</i>	<i>2 535,50</i>
Total autres missions	1 723 213,2	1 608 354,5	1 634 465,0	1 786 782,6	1 780 385,2	1 738 808,7
Interv	1 184 532,6	984 283,3	1 014 374,4	1 108 152,3	1 151 536,5	1 219 184,16
Interv SSSM	66 806,7	49 701,7	60 263,7	57 140,1	49 439,2	40 656,98
Total interv	1 251 339,2	1 033 985,0	1 074 638,1	1 165 292,4	1 200 975,7	1 259 841,1
Total	2 974 552,4	2 642 339,6	2 709 103,1	2 952 075,0	2 981 360,9	2 998 649,8
Part des interv en coût	42,1%	39,1%	39,7%	39,5%	40,3%	42,0%

Source SDIS : fichiers des indemnités des SPV

En 2016, les heures d'astreinte ont quasiment doublé par rapport à 2015, mais la rémunération afférente n'a augmenté que de 16,5 % en raison de la baisse de leur taux de 9 % à 5 %, votée en décembre 2015 par le SDIS, hors rémunération des astreintes de commandement. Le taux devant être à nouveau relevé jusqu'en 2019⁶⁰, le montant de ces indemnités devrait augmenter à terme de 140 K€, selon la délibération n° 2015-057.

⁵⁹ Biscarosse, Brocas, Capbreton, Dax, Laluque, Lencouacq, Losse, Luxey, Mont de Marsan, Taller.

⁶⁰ 5,5 % en 2017 ; 6 % en 2018 et 6,5 % en 2019

5.3.4. Le fondement réglementaire des indemnisations

L'article 1 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers en vigueur jusqu'au 12 mars 2012 et l'article L. 723-4 du code de la sécurité intérieure applicable sur la période examinée, prévoient :

- que les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) participent « *sur l'ensemble du territoire, aux missions de sécurité civile de toute nature, confiées principalement aux services d'incendie et de secours* »
- et qu'ils peuvent également « *exercer des missions ou remplir des fonctions particulières dans le cadre de l'organisation des services* ». L'article 1 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 et l'article L. 723-5 précisant que « *L'activité de sapeur-pompier volontaire, qui repose sur le volontariat et le bénévolat, n'est pas exercée à titre professionnel mais dans des conditions qui lui sont propres* ».

L'activité des SPV ouvre droit à indemnisation.

L'article 11 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996, applicable sur toute la période examinée, précise que « *Le nombre d'indemnités horaires pouvant être perçues annuellement par un même sapeur-pompier volontaire est arrêté par le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours* ».

Aucune délibération susceptible de fixer le montant maximal des indemnités pouvant être perçues par un SPV au sein du SDIS n'a été fournie. Les règlements intérieurs appliqués durant la période examinée ne précisent pas non plus de valeur maximale.

La chambre recommande au SDIS de fixer par délibération le montant maximal des indemnités pouvant être perçues par un SPV. L'ordonnateur, en réponse, précise que le SDIS modifiera son règlement intérieur afin de fixer le nombre maximal des indemnités.

Pendant la période examinée, deux décrets régissant les modalités de rémunération des activités des SPV servaient de base légale : le décret n° 96-1004 du 22 novembre 1996, puis celui qui l'a remplacé⁶¹, à savoir le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012, relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires.

5.3.5. Les indemnités de formation

a) Concernant les indemnités pour les SPV stagiaires suivant des formations :

L'article 4 du décret n° 96-1004, prévoyait une indemnité d'un montant compris entre 80 % et 100 % du taux de base (Cf. Tableau n° 60) à compter du 1^{er} janvier 2011, et fixé à 100 % du taux de base à compter du 1^{er} janvier 2012. Le nombre de vacations par journée de formation étant limité à huit (soit huit heures). L'article 5 du décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 a maintenu l'indemnité à 100 % du taux de base dans les mêmes limites horaires.

La chambre régionale des comptes n'a pas relevé d'anomalie quant aux taux appliqués, variant de 75 % à 100 % sur la période examinée, conformément à la délibération n° 68 du SDIS du 21 décembre 2010 et aux décrets précités, mais elle a toutefois noté des dépassements journaliers des heures indemnisées, à savoir plus de 8 heures. Si les dépassements ont été peu fréquents pour les SPV hors SSSM, en revanche les dépassements horaires journaliers ont été plus nombreux pour le personnel de santé. Toutefois, les dépassements en 2016, pour le personnel SSSM, ont été peu nombreux contrairement au constat de 2011.

⁶¹ Article 14 du décret n° 2012-492 mentionnait que les dispositions dudit décret prenaient effet à la date de publication de l'arrêté (16 avril 2012) [...] et au plus tard le 1er janvier 2013.

b) Concernant les indemnités pour les formateurs :

Sur ce point, le SDIS n'a pas fourni de délibération spécifique s'appliquant pendant la période examinée, à l'exception d'une délibération concernant l'indemnisation de SPV formateurs auprès de jeunes sapeurs-pompiers. L'indemnisation des formateurs est toutefois mentionnée dans le règlement intérieur. Le taux mis en œuvre a été celui prévu par les décrets précités, sans majoration, à savoir un taux de base de 100 %, durant toute la période examinée.

Sur la base du nombre d'heures déclarées dans les fichiers d'indemnisation, la chambre régionale des comptes n'a pas relevé de dépassement journalier d'heures indemnisées, à savoir plus de 12 heures par journée de formation, comme préconisé par la réglementation au cours de la période examinée.

Cependant, des participations à des jurys sont indemnisées selon les barèmes des heures de formations. Ce type d'intervention n'est pas mentionné dans les deux décrets précités, ni dans la loi n° 96-370 et l'article L. 723-4 du code de sécurité civile. Le SDIS n'a pas prévu, par délibération ou bien dans le règlement intérieur, de rémunérer ce type d'activité dont l'indemnisation s'avère dès lors dénuée de base réglementaire.

5.3.6. Les indemnités de garde

Les indemnités de garde ont augmenté de 7,2 % sur la période examinée. Si elle représentait 17,8 % des indemnités versées en 2011, elle en représente 21,7 % en 2016.

L'article 6 du décret n° 2012-492 prévoit une rémunération horaire, calculée à partir de l'indemnité horaire de base du grade, pour les gardes effectuées. Le décret n° 96-1004 dans sa version applicable au 1^{er} janvier 2011 (article 6) prévoyait les mêmes barèmes. Le SDIS a appliqué les barèmes prévus par les textes L'indemnisation est précisée dans le règlement intérieur applicable depuis le 15 mars 2016. Elle ne figurait pas dans l'ancien règlement intérieur.

Les gardes réalisées dans les centre de secours ont toujours été indemnisées, durant la période examinée, selon le taux de 65 % du taux de base, conformément à la délibération du 17 juillet 2008 du SDIS et à la réglementation qui prévoyait un taux compris entre 35 % et 75 % du taux de base et 100 % pour les gardes au CTA/CODIS)

Le règlement intérieur, applicable à compter du 15 mars 2016, à son article 41, prévoit qu'il est interdit à un SPP également SPV de réaliser une garde dans son centre d'affectation en tant que professionnel, sauf situation exceptionnelle. L'ancien règlement intérieur, applicable de 2011 à 2016, était muet sur ce point. Le responsable du service volontariat ainsi que le directeur ont confirmé cependant que les dispositions du nouveau règlement ont toujours été appliquées durant la période examinée, cas exceptionnel mis à part. Le SDIS n'a pas conservé de trace des situations ponctuelles exceptionnelles et il n'a pas été possible de vérifier le respect de cette interdiction et de son caractère exceptionnel sur toute la période examinée, puisque le centre d'intervention n'a pas toujours été mentionné dans les fichiers des indemnités des SPV.

De même, le SDIS a indiqué qu'aucune garde n'a été réalisée par les SPV dans les centres de secours gérés exclusivement par des SPV, exception faite du centre d'Albret Moisan en période estivale. Le rapport d'inspection de la défense et de la sécurité civile de mars 2012 indiquait pourtant qu'en période touristique ou de feux de forêt, « *certaines CIS de SPV [pouvaient] se voir armer par des SPV en garde posté (environ 15 CIS) ou encore de SPP affectés temporairement (appelé réversion). 6 à 8 CIS (selon la période) sont armés par 100 % de SPV pour les gardes de nuit* ». La chambre régionale des comptes n'a pas non plus été en mesure de vérifier cette information, pour le même motif qu'indiqué précédemment.

5.3.7. Les indemnités d'astreinte

Les astreintes donnent lieu à perception d'indemnités calculées dans la limite de 9 % de l'indemnité horaire de base du grade, conformément au décret n° 2012-492 et son article 7. Le décret n° 96-1004 offrait la même possibilité de 2011 à 2012. Celles-ci représentent 15 % des indemnités versées aux SPV hors SPV de la filière SSSM.

Par délibération du 9 mars 2010, le SDIS a décidé d'augmenter le nombre de SPV d'astreinte pour les centres de Biscarosse (5 SPV), de Capbreton (3 SPV), de Dax (6 SPV) et de Mont-de-Marsan (6 SPV). Auparavant, d'après les termes de cette même délibération, les centres de secours à forte activité, bénéficiaient de 4 SPV d'astreinte, et les centres à faible activité, de 2 SPV d'astreinte. La délibération du 19 décembre 2012 a étendu le système d'astreinte de 2 à 3 SPV pour les centres de Habas, Linxe, Lit-et-Mixe, Mezos, Onesse-Laharie, Samadet, Tosse et Souprosse, et ce, pour tenir compte de la présence dans ces centres d'un véhicule de secours et d'assistance aux victimes (VSAV), ce véhicule nécessitant la présence de 3 sapeurs-pompiers. La délibération du 15 décembre 2015 a étendu à nouveau le système d'astreinte à 3 SPV pour les centres qui n'en comptait que 2. Pour expliquer l'augmentation du volume des astreintes, la délibération fait état de dispositions réglementaires non détaillées dans la délibération et de la demande présentée par les représentants des sapeurs-pompiers volontaires. Cette même délibération fixe à 5 le nombre de SPV d'astreinte dans les trois CSP. La délibération comporte un tableau faisant état de l'augmentation des dépenses prévisibles liées à la rémunération d'astreintes supplémentaires de 140 K€ entre 2015 et 2019.

Le SDIS a mis en œuvre ces modalités de rémunération sans dépassement des taux. Alors qu'il était fixé à 9 % avant le 15 décembre 2015, le taux d'astreinte a été modifié par délibération du 15 décembre 2015 pour les SPV hors officiers de la façon suivante : - à 5 % du taux de base en 2016, - à 5,5 % en 2017, - à 6 % en 2018 et 6,5 % en 2019.

En contrepartie, l'enveloppe hebdomadaire d'heures d'astreintes dont dispose les chefs de centre a été fixée à 88h par semaine et par SPV d'astreinte (CIS : 3 à 4 SPV d'astreinte par semaine, CSP : 5 SPV d'astreinte par semaine), soit une augmentation de 40 h par SPV.

Pour les officiers SPV d'astreinte, dans le cadre de l'astreinte dite « chaîne de commandement » d'une durée d'une semaine, identique en cela à celle effectuée par les officiers SPP dans le cadre des permanences à assurer pour le SDIS, le taux de base d'indemnisation des astreintes a été à nouveau porté à 9 % par délibération du 16 juillet 2016. En effet, les officiers SPV effectuant ce type d'astreinte, avait vu leur indemnité diminuer de près de moitié en 2016 pour une durée d'astreinte identique. Les astreintes « chaîne de commandement » pour les SPV représentant chaque année à peu près le même nombre de semaines, les SPV n'avaient donc plus la possibilité de bénéficier d'un montant d'indemnisation identique à celui versé les années précédentes.

Le volume des astreintes n'a donc pas été fixé, par la délibération de décembre 2015, en fonction des besoins estimés, centre par centre selon les risques auxquels chaque centre est exposé, mais en fonction des moyens disponibles. En 2016, les astreintes réalisées par les SPV ont représenté 1 044 137 heures⁶², correspondant à 228 SPV par semaine pendant un an. Par catégorie de centre, les heures consacrées aux astreintes sont identiques en 2016 :

- 23 520 heures pour les centres de Dax, Mont-de-Marsan et Biscarosse (5 SPV d'astreinte par semaine) ;
- 18 816 heures pour les centres de Sanguinet, Albret Moisan, Moliets, Rion-des-Landes, Peyrorade, Saint-Sever, Tartas, Lesperon, Mimizan, Magesq, Ygos, Amou, Morcenx, Hagetmau, Pontenx-les Forges (4 SPV d'astreinte par semaine), 9 autres centres enregistrant des volumes à peine inférieur (200 heures au maximum), à savoir les centres de Saint-Julien en Born, Ychoux,

⁶² Calcul effectué à partir du fichier Indemnités 2016 V2 affectation interventions fourni par le SDIS.

Saint-Martin de Seignanx, Aire-sur- Adour, Sabres, Pouillon, Grenade-sur-Adour, Saint-Justin, Luxey ;

- 14 112 heures pour les centres de Habas, Samadet, Onesse et Laharie, Losse, Linxe, Souposse (3 SPV d'astreinte par semaine), 3 autres centres enregistrant quant à eux des volumes à peine inférieurs (200 heures au maximum), à savoir les centres de Lit-et-Mixe, Brocas, Tosse) ;

En 2016, les centres enregistrent un nombre d'heures d'astreinte bien plus important que celui des interventions. Certains centres affichent des écarts très importants comme le montre le tableau en annexe 9. Ainsi le centre de Taller a totalisé 112,5 heures d'intervention pour les SPV et 8 912 heures d'astreinte. Les astreintes y représentent 93,1 % des heures d'activité des SPV, les interventions 1,2 %. Pour le centre de Lencouacq, les astreintes représentent 92,1 % de l'activité des SPV, et les interventions 2,4 %, soit respectivement 264,5 heures d'intervention, et 10 266 heures d'astreinte. Pour le centre de Losse les interventions représentent 2,6 % du temps d'activité des SPV et les astreintes 94,3 %, Enfin, pour le centre de Laluque, les interventions représentent 1,9 % du temps d'activité des SPV et les astreintes 92,9 %.

Les délibérations relatives à la fixation du taux d'indemnisation, qui ont été appliquées au cours de la période examinée⁶³, n'ont jamais précisé le nombre maximal de jours ou de semaines d'astreinte que pouvait effectuer un SPV.

L'ordonnateur, en réponse, indique « *qu'il n'est pas possible de déterminer un nombre maximum de semaines d'astreintes pouvant être réalisées par un même SPV* », le « *nombre important de centres d'incendie et de secours est armé par un nombre très faible de SPV, qui ne permettrait pas - eu égard au caractère aléatoire des interventions - d'assurer le départ en intervention* ». L'ordonnateur toutefois ajoute que « *la refonte des progiciels de gestion est actuellement en cours* » « *permettra [...] d'organiser les astreintes en fonction de la réalité de la situation constatée dans la gestion individuelle de l'alerte.* » La chambre régionale des comptes rappelle qu'il s'agit d'une obligation réglementaire qui découle de l'article 7 du décret n° 2012-492, précisant que le nombre de semaines d'astreinte pouvant annuellement être réalisées par un même SPV doit être arrêté par le conseil d'administration⁶⁴.

Malgré la mise en œuvre, depuis l'été 2016, de l'outil de gestion individuelle pour tous les centres de secours permettant aux SPV de signaler leur disponibilité à distance, l'organisation des astreintes planifiées⁶⁵, n'a pas été amendée. Les périodes d'astreinte rémunérées des SPV ne sont d'ailleurs pas déclarées dans le logiciel de gestion individuelle.

Le système d'astreinte garantissait, avant la mise en œuvre de cet outil, que lors du déclenchement d'une alerte suffisamment de SPV (d'astreinte) répondent à l'appel général effectué par le centre puisque censés être disponibles. Or le système de gestion individuelle permet de s'assurer de la disponibilité des SPV en amont, la mobilisation générale des SPV dans les centres de secours ayant été supprimée. Dès lors, le système d'astreinte tel qu'il est mis en œuvre n'apparaît plus comme pertinent.

L'absence de déclaration des astreintes rémunérées des SPV, dans l'outil de gestion individualisée est anormale. En effet, une astreinte correspond très exactement, dans sa définition, à un temps pendant lequel une personne se déclare disponible. Dès lors, cette disponibilité déclarée, qui est compensée financièrement, doit être saisie dans l'outil informatique, et le SPV concerné doit ainsi être sollicité prioritairement pour une éventuelle intervention. En l'absence de la saisie informatique, certains SPV peuvent ne jamais être mobilisés pour une intervention pendant leur période d'astreinte, tandis que d'autres SPV peuvent intervenir, s'étant déclarés « disponibles », alors même qu'ils ne

⁶³ à savoir les délibérations n° 2010-007 du 9 mars 2010, n° 2012-049 du 19 décembre 2012, n° 2015-057 du 15 décembre 2015 et n° 2016-031 du 12 juillet 2016

⁶⁴ L'article 6 du décret 96-1004 prévoyait jusqu'à sa modification par le décret n°2009-1224 du 13 octobre 2009 une limite fixée à 18 semaines d'astreinte.

⁶⁵ En place avant la mise en œuvre du système de gestion individuelle des disponibilités

sont pas inscrits sur le planning des astreintes du centre et qu'ils ne bénéficieront pas de l'indemnisation afférente.

Le SDIS n'a pas envisagé de revoir le système d'octroi d'indemnités d'astreinte mais a décidé, par délibération du 4 juillet 2017, d'étendre le système des astreintes à des infirmiers SPV, selon les mêmes volumes d'heures que ceux prévus par la délibération du 15 décembre 2015, à savoir 88h par semaine pour un infirmier. La délibération limite le dispositif à 40 centres sans les citer, mais prévoit des astreintes complémentaires de 7h par jour, pour la période comprise entre le 7 juillet et le 7 septembre, pour un infirmier SPV, pour chacun des deux groupements.

En 2016, certains SPV totalisent un nombre important d'heures d'astreinte, par rapport aux heures d'intervention, au sein même de centres qui en enregistrent peu. Certains SPV ont même pu être indemnisés au titre d'astreintes sans avoir réalisé une seule intervention. Les modalités d'attribution varient d'un centre à un autre : certains centres répartissent de manière équivalente l'enveloppe d'heures d'astreinte entre tous les SPV du centre, d'autres la répartissent selon d'autres critères qui n'apparaissent pas clairement définis. Des SPV bénéficient d'un nombre d'heures d'astreinte plus important que certains de leurs collègues, qui ont totalisé un nombre d'heures d'intervention plus important. D'autres SPV ont même cumulé un nombre d'heures d'intervention supérieur à 100 heures sans pour autant percevoir d'indemnité d'astreinte.

Les indemnités versées varient, pour un SPV, de 2 303 €⁶⁶ à 14 €⁶⁷. Plus généralement pour les SPV affectés dans des centres de secours comptant un nombre limité de volontaires, les indemnités versées individuellement sont plus importantes, le contingent d'heures d'astreinte alloué au centre étant partagé entre seulement quelques agents (Luxey, Mezos, Sabres, Pissos, Losse, Taller, Brocas, Lesperon, Aire-sur-Adour). Le centre de secours de Capbreton est celui qui verse, en moyenne, les indemnités d'astreinte par SPV les plus faibles, celui de Luxey étant le plus généreux.

⁶⁶ Luxey : M Y 2 303 €

⁶⁷ Saint-Vincent de Tyrosse : M X 5,38 €

Tableau n° 64 : Indemnités d'astreinte moyennes versées par centre

Centre	Indemnités d'astreinte moyenne/SPV	Centre	Indemnités d'astreinte moyenne/SPV	Centre	Indemnités d'astreinte moyenne/SPV
LUXEY	2 089,4	SOUPROSSE	830,1	ALBRET MOISAN	696,9
SABRES	1 555,4	LALUQUE	828,0	SAINT JULIEN	659,6
MEZOS	1 525,3	POMAREZ	826,5	SAINT PERDON	659,4
LOSSE	1 282,9	TOSSE	820,1	SAINT PAUL	652,0
TALLER	1 273,1	POUILLON	811,9	AIRE SUR ADOUR	644,3
PISSOS	1 252,2	GEAUNE	801,4	MIMIZAN	632,8
LESPERON	1 176,0	LENCOUACQ	796,5	RION	630,4
BROCAS	1 172,0	LINXE	784,0	ROQUEFORT	617,1
SORE	1 115,3	GRENADE SUR ADOUR	783,0	SAINT SEVER	609,0
LABRIT	1 110,8	MONTFORT	779,0	SOUSTONS	599,6
YCHOUX	1 049,9	VILLENEUVE	769,0	SAINT MARTIN	582,0
LABOUHEYRE	1 006,2	PEYREHORADE	752,6	LIT ET MIXE	539,7
LEON	949,5	TARTAS	752,6	HAGETMAU	504,0
PONTENX	932,7	YGOS	752,6	PARENTIS	496,1
MOLIETS	900,9	PONTONX	751,7	DAX	440,6
MORCENX	855,3	MUGRON	711,4	MONT DE MARSAN	379,4
AMOU	855,3	CASTETS	707,1	BISCAROSSE	352,7
MAGESCQ	839,5	SANGUINET	707,0	SAINT VINCENT	335,6
SAINT JUSTIN	832,7	ONESSE ET LAHARIE	705,6	GABARRET	334,8
HABAS	830,1	SAMADET	705,6	CAPBRETON	274,3
Moyenne Générale			318,4		

Source SDIS, fichiers des indemnités

Les SPV, chefs de centres ou adjoints de chef de centre, SPV de 36 centres de secours percevaient les montants les plus importants d'indemnité d'astreinte. Il s'avère que l'enveloppe des heures d'astreinte est déléguée aux responsables de chefs de centres qui disposent de toute latitude pour la répartir selon leurs propres modalités. Certains chefs de centres ou adjoints (6) cependant n'ont perçu aucune indemnité d'astreinte.

Ce système de répartition des indemnités d'astreinte vide d'une partie de sa substance le principe même de la déclaration des disponibilités des SPV et introduit des inégalités incompréhensibles entre les centres voire entre les SPV. La chambre régionale des comptes invite le SDIS à revoir l'organisation des astreintes et recommande de saisir les astreintes dans l'outil de gestion individualisé. L'ordonnateur acquiesce et ajoute que « *Cette recommandation va dans le sens d'un objectif stratégique retenu qui vise à favoriser la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires. Une étude pourra être menée afin de revoir l'organisation des astreintes au sein des centres de secours pour renforcer les effectifs, quand nécessaire et octroyer les indemnités correspondantes, en fonction d'une réalité individualisée, centre par centre. Cette démarche nécessitera la mobilisation des sapeurs-pompiers volontaires sur l'ensemble du département dans le cadre d'un projet qui ne peut être finalisé à très court terme* ».

5.3.8. Les indemnités d'intervention

Les modalités de calcul des indemnités des interventions ont toujours été conformes, pendant la période examinée aux deux décrets précités, de même que les majorations de 50 % et 100 % appliquées.

Les SPV peuvent cumuler les indemnités d'astreinte et d'intervention sur la base du 3° de la circulaire n° 98-420 du 4 mai 1998 d'application du décret du 22 novembre 1996 relatif aux vacations horaires des SPV. Le logiciel de mandatement des indemnités distingue les durées de ces deux types de vacations. Toutefois, cette circulaire prévoit que les organes délibérants autorisent préalablement ce type de cumul. Or le SDIS n'a jamais délibéré sur ce point.

Le responsable du service volontariat a indiqué que le SDIS n'a pas prévu, en revanche, le cumul des indemnités d'intervention et de garde. Le logiciel a été paramétré en conséquence et retranche, pour le calcul des indemnités de garde, les durées d'intervention des durées de garde. L'analyse des fichiers des indemnités de 2016 n'a pas montré d'anomalie. Les fichiers des années antérieures ne mettent pas en évidence les corrections des heures de garde selon les heures interventions réalisées pendant le temps de garde. Il n'est donc pas certain que la correction ait été effective avant le changement de version du logiciel de liquidation des indemnités des SPV.

5.3.9. Les indemnités versées aux sapeurs-pompiers volontaires relevant du service de santé et de secours médical

Les décrets n° 2012-492 et n° 96-1004 prévoient, respectivement à leurs articles 8 et 6-1, que « *pour les missions visées aux deuxième et troisième alinéas de l'article R. 1424-24 du code général des collectivités territoriales, le montant de l'indemnité horaire de base du grade peut être majoré jusqu'à 150 %.* ».

Ces missions sont les suivantes :

- 1° la surveillance de la condition physique des sapeurs-pompiers ;
- 2° l'exercice de la médecine professionnelle et d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et de la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers volontaires ;
- 3° le conseil en matière de médecine préventive, d'hygiène et de sécurité, notamment auprès du comité d'hygiène et de sécurité ;
- 4° le soutien sanitaire des interventions des services d'incendie et de secours et les soins d'urgence aux sapeurs-pompiers ;
- 5° la participation à la formation des sapeurs-pompiers au secours à personnes ;
- 6° la surveillance de l'état de l'équipement médico-secouriste du service ;
- 7° les missions de secours d'urgence relatives à l'aide médicale urgente et aux transports sanitaires ;
- 8° les opérations effectuées par les services d'incendie et de secours impliquant des animaux ou concernant les chaînes alimentaires ;
- 9° les missions de prévision, de prévention et les interventions, dans les domaines des risques naturels et technologiques, notamment lorsque la présence de certaines matières peut présenter des risques pour les personnes, les biens ou l'environnement.

Pour le personnel de la filière SSSM, les indemnités versées et leur taux ne sont pas définis par délibération, mais figurent dans le règlement intérieur à l'article 51.5, pour le règlement de novembre 2015 et 49-4 pour celui de 2005. Le SDIS a appliqué un taux de base, pour les médecins, pharmaciens et vétérinaires, dérogatoire aux textes, à savoir un taux équivalent à 2,5 fois le taux de base pour les missions suivantes :

- les missions de secours d'urgence,
- les visites médicales en rapport avec la médecine professionnelle et d'aptitude,
- les consultations à caractère urgent résultant d'un accident du travail.

Les articles 3 et 8 du décret n° 2012-492, 3 et 6-1 du décret n° 99-1004 ont toujours prévu que parmi les missions susceptibles d'être indemnisées⁶⁸, seules certaines pouvaient donner lieu à majoration, et à un taux ne pouvant dépasser 1,5 fois le taux horaire de base (2,5 au total). Ces missions sont :

- l'exercice de la médecine professionnelle et d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et de la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers volontaires,
- le conseil en matière de médecine préventive, d'hygiène et de sécurité, notamment auprès du comité d'hygiène et de sécurité,
- la participation aux missions de prévision, de prévention et aux interventions des services d'incendie et de secours, dans les domaines des risques naturels et technologiques, notamment lorsque la présence de certaines matières peut présenter des risques pour les personnes, les biens ou l'environnement

Le règlement intérieur a prévu une indemnisation spécifique pour chaque visite médicale dans la limite de 2 visites par heure, ce qui permet d'indemniser une heure consacrée aux missions relatives à l'exercice de la médecine professionnelle selon un coefficient égal à cinq fois le taux horaire de base et non plus 2,5 fois. Les missions de secours d'urgence sont également indemnisées à un taux majoré alors qu'elles ne devraient pas se voir appliquer de majoration. Seules les consultations à caractère urgent résultant d'un accident du travail qui peuvent être considérées comme relevant de l'exercice de la médecine professionnelle peuvent être indemnisées à un taux majoré, n'excédant pas toutefois le taux horaire de base au-delà de 150 %.

À compter du 16 décembre 2015, le SDIS, par délibération, a décidé de majorer également l'indemnité de base des pharmaciens SPV de 1,5⁶⁹, lorsqu'ils remplacent le pharmacien professionnel du SDIS. Cette mission n'ouvre pas droit à majoration

5.3.10. Les indemnités de responsabilité

Les fonctions de chef de centre, adjoint de chef de centre et de mécanicien donnent lieu au versement d'une indemnité de responsabilité par le SDIS.

Le décret n° 96-1004 dans sa version applicable du 1^{er} janvier 2011 au 16 avril 2012 et le décret n° 2012-492 ont prévu, respectivement à leurs articles 6-2 et 9, la possibilité de verser des indemnités pour l'exercice de certaines responsabilités. Toutefois, l'article 6-2 du décret n° 96-1004 mentionne que « *L'exercice de certaines responsabilités peut donner lieu à la perception de vacations [...]. La liste des responsabilités pouvant donner lieu à cette majoration ainsi que le montant maximum de celle-ci sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre de l'intérieur* » et l'article 9 du décret n° 2012-492 que « *L'exercice de certaines responsabilités peut donner lieu à la perception d'indemnités, calculées sur la base de l'indemnité horaire de base du grade et en fonction de la nature des responsabilités assumées. La liste des responsabilités est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre de l'intérieur* ».

Aucun arrêté n'est venu, jusqu'au 17 avril 2014 préciser les modalités de mise en œuvre de ces articles. Néanmoins, le SDIS, sur la base de la circulaire 98-420 du 4 mai 1998, a mis en œuvre la délibération n°2005-05 du 23 mars 2005, toujours appliquée, prévoyant le versement de cette indemnité selon les modalités suivantes :

- 5 vacations horaires par semaine sur la base du grade détenu par l'agent pour les chefs de centre de secours volontaire,

⁶⁸ Citées à l'article R. 1424-24 du CGCT, inchangé depuis avril 2000

⁶⁹ PV du CA du 15 décembre 2015

- 1,5 vacation horaire par semaine sur la base du grade détenu par l'agent pour les adjoints aux chefs de centre de secours volontaire,
- 1 vacation horaire par semaine pour les mécaniciens volontaires.

La délibération chiffrait le coût à 136K€.

Les règlements intérieurs appliqués durant la période indiquent respectivement à leurs articles 50 et 52 que le taux appliqué aux vacations correspond à 75 % du taux de base. Cet élément n'est pas mentionné dans la délibération du 23 mars. Il figure dans le règlement intérieur du 29 mars 2005 postérieur seulement de quelques jours.

Le montant de ces indemnités est resté stable sur la période.

Tableau n° 65 : Indemnités de responsabilité moyennes versées par SPV

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Montant en €	134 123	135 491	131 680	137 853	139 929	136 592
Bénéficiaires	175	172	179	186	177	187
Moyenne/bénéficiaire	766	788	736	741	791	730

Source : fichier des indemnisations

La délibération ne fixe pas de limite quant au nombre de semaines indemnisées, et n'exclut pas les périodes d'indisponibilités des SPV.

La responsabilité de mécanicien n'est pas citée par l'article 1^{er} de l'arrêté du 17 avril 2014. Toutefois, l'article 2 de ce même décret indique que « *Toute autre responsabilité assumée par un sapeur-pompier volontaire ne figurant pas dans l'article 1er peut donner lieu à la perception d'indemnités après avis du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires et la délibération du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours* ». Le SDIS n'a pas transmis de délibération postérieure à la date d'entrée en vigueur dudit arrêté. En effet, l'établissement a créé cette indemnité de responsabilité sur la base de deux délibérations datant respectivement de 2002 et 2005 dont le fondement juridique reposait sur la circulaire 98-420 du 4 mai 1998. Il conviendrait de mettre en œuvre une délibération intégrant ces évolutions réglementaires.

L'analyse du fichier des indemnités a permis de constater que le barème appliqué ne correspondait pas avec les dispositions de la délibération de 2005. Les lieutenants SPV chefs de centre, ont tous perçu en 2016 une indemnité de 2 230,80 €, montant correspondant aux modalités du règlement intérieur de 2015 et à la délibération de 2005 ; Les taux des indemnités horaires en vigueur au 1^{er} janvier et au 1^{er} juin sont fixés respectivement à 11,43 € et à 11,45 € pour les officiers, sauf pour un officier qui a perçu le même forfait de 2 230,80 € pendant 43 semaines. Les sous-officiers (sergents et adjudants) ont perçu un forfait de 1 797,90 € pour une année pleine sauf deux adjudants SPV qui ont perçu 2 014,36 € pour une année complète. Il semblerait que ces agents aient bénéficié d'une promotion à un grade d'officier, mais cet élément ne figure pas dans le fichier des indemnités, le grade saisi étant celui d'adjudant-chef pour toute l'année 2016.

La chambre régionale des comptes a constaté que dans certains⁷⁰ centres, deux adjoints au chef de centre étaient conjointement désignés. L'indemnité qu'ils perçoivent correspond à la moitié de celle d'un adjoint de centre, de grade équivalent qui exercerait seul ces fonctions. Si le règlement intérieur et les délibérations de 2002 et 2005 ont bien prévu le versement d'indemnité de responsabilité à des SPV, chefs de centre adjoint, elles ne précisent toutefois pas la possibilité de désigner plusieurs chefs de centre adjoints (2 en l'occurrence pour certains centres de secours). La chambre régionale des comptes invite le SDIS à préciser ce point, au moins dans le règlement intérieur et à citer les centres concernés.

En outre, l'alinéa 3 de l'article 9 du décret n° 2012-492 et de l'article 6-2 du décret n° 99-1004 précise que les indemnités de responsabilité ne peuvent être perçues par les sapeurs-pompiers professionnels détenteurs d'un engagement de sapeur-pompier volontaire. Or certains SPP sous double statut ont perçu ce type d'indemnité durant toute la période examinée. La chambre régionale des comptes rappelle à ce titre au SDIS l'obligation de se conformer à la réglementation.

5.3.11. Les autres indemnités

Le SDIS a défini d'autres catégories d'activités, appelées activités non opérationnelles, donnant lieu à indemnisation, et qui figurent dans les règlements intérieurs effectifs durant la période, et qui n'ont pas fait l'objet d'une délibération :

- les activités non opérationnelles comme le contrôle des points d'eau, la participation aux instances représentatives, la collecte de données cartographiques, les visites médicales d'aptitude, le convoyage de matériel, la conduite de véhicule au contrôle technique, la participation au service de sécurité officiel, la désinfection de véhicule de secours sont indemnisées selon 75 % du taux horaire de base.
- la participation au service de sécurité et de secours à la personne dans le cadre de fêtes municipales indemnisée à 150 % du taux de base. Ces participations ont fait l'objet d'une signature de conventions avec les villes de Mont-de-Marsan, Dax et Bayonne. En effet, la participation du SDIS aux services de sécurité, dans le cadre des fêtes de Bayonne, de la fêria de Dax et des fêtes de la Madeleine ne rentre pas dans le cadre des activités obligatoires dévolues aux SDIS énumérées à l'article L.1424-3 du CGCT, qui prévoit juste la participation à la prévention et à l'évaluation des risques de sécurité civile.
- l'indemnisation de SPV saisonniers à hauteur de 100 % du taux de base pour les heures effectuées, en application de la délibération n° 2016-11 du 23 février 2016. Si l'embauche de SPP saisonniers sur la base d'un contrat à durée déterminée pouvait se concevoir, en revanche l'indemnisation de toutes les vacances d'un SPV au taux unique de 100 % ne saurait s'envisager (Cf. 2.1.5 Le personnel non titulaire). En effet il faut que le SDIS distingue toutes les activités réalisées par les SPV et qu'il les indemnise aux divers taux prévus par les délibérations et le décret n° 2012-492.

La chambre régionale des comptes a cependant relevé des activités indemnisées qui ne font pas l'objet d'une description dans les règlements intérieurs, qui se sont appliquées de 2011 à fin 2016 :

- les activités de préparateur en pharmacie ;
- les activités diverses du SSSM ;
- les activités de qualifications aux épreuves sportives qui sont indemnisées selon le taux des autres activités non opérationnelles ;

⁷⁰ Pomarez, Rion des Landes, Lit et Mixe, Tartas, Labrit, Saint Sever, Ygos, Saint Perdon, Hagetmau, Labouheyre, Pontenx les forges, Amou, Aire sur Adour, Luxey, Onesse et Laharie,, Parentis en Born, Linxe, Tosse, Sabres, Mimizan, Villeneuve de Marsan, Ychoux, Albret Moisan

- la participation à des jurys, qui ne peut s'assimiler à des missions de formation comme formateur ou stagiaire et qui est indemnisée comme une mission relevant de la formation (Cf. 5.3.5 Les indemnités de formation).

Ces indemnités, qui n'ont jamais été prévues par les textes, ont été mises en œuvre sur la base de la circulaire 98-420 déjà mentionnée, celle-ci prévoyant dans son 2.5, la possibilité de créer des indemnités pour d'autres type de mission, sur le fondement de l'article 11 de la loi n° 96-370, nécessitant cependant une délibération.

L'ordonnateur prend acte de l'observation et précise que « *Le SDIS s'attachera à modifier son règlement intérieur, s'agissant de la déclinaison de l'ensemble des « autres indemnités » prises en compte dans la gestion du service au bénéfice des volontaires* ».

5.3.12. La prestation de fidélisation et de reconnaissance (PFR)

Les SPP sous double statut, exerçant une activité de SPV dans un centre de secours, en application de la délibération n° 2006-024 du 17 mai 2006, ainsi que les SPV, bénéficient de la prestation de fidélisation et de reconnaissance (PFR).

La PFR a été mise en place à compter de 2005. Cette prime est versée aux SPV à partir de 57 ans, à compter de la cessation définitive d'activité en tant que SPV et justifiant de 20 années de service.

Cette prime s'est substituée à l'allocation de vétérance, qui s'est appliquée jusqu'en 2003 et qui était jugée insuffisante, et à l'allocation de fidélité qui s'est appliquée en 2004, pendant la période transitoire. Ces primes ont toutes été instaurées afin de fidéliser la population des SPV. Selon le responsable du SDIS, la durée d'engagement des sapeurs-pompiers est de 10,5 à 11 ans et ces primes n'ont pas été incitatives. Il ajoute que le « turnover » de SPV est à peu près constant. Il est estimé à 25 % d'après le responsable du service volontariat.

Un organisme financier est chargé ensuite de verser la PFR aux SPV qui peuvent y prétendre. Le SDIS versait, jusqu'en 2015, 375 € annuellement par SPV en activité, les SPV versant quant à eux une cotisation annuelle d'adhésion.

Tableau n° 66 : Montant des cotisations PFR

ANNEE	COTISATION PFR	
	PUBLIQUE SDIS/SPV	OBLIGATOIRE SPV
2005	375,00 €	51,55 €
2006	375,00 €	51,55 €
2007	375,00 €	51,80 €
2008	375,00 €	52,20 €
2009	375,00 €	56,60 €
2010	375,00 €	53,70 €
2011	375,00 €	54,85 €
2012	375,00 €	56,00 €
2013	375,00 €	56,00 €
2014	375,00 €	56,55 €
2015	375,00 €	57,15 €

Données SDIS

Les SDIS continuent néanmoins à verser l'allocation de vétérance pour les SPV ayant cumulé 20 ans d'ancienneté et ayant cessé leur activité avant 2004, ainsi que l'allocation de fidélité pour la période transitoire de 2004. Ces allocations sont en revanche versées directement aux bénéficiaires. Le montant de ces primes est proportionnel à l'ancienneté. Certains SPV, ayant cessé leur activité après 2005, peuvent ainsi percevoir la PFR et la prime de fidélité au prorata de l'ancienneté acquise dans chacun des systèmes, ou bien la prime de fidélité seule ou bien la PFR seule. L'allocation de vétérance n'est versée qu'aux SPV ayant cessé leur activité avant janvier 2004.

Tableau n° 67 : Évolution du coût de la PFR

Montant en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution 2011/2016
PFR (en €) c/6458)	556 625	582 375	556 250	559 500	576 750	0	10 125
Nombre de SPV pris en compte pour la liquidation de la contribution	1 511	1 553	1 510	1 492	1 538	0	+ 27
Effectif total de SPV du SDIS	1 758	1 707	1 703	1 735	1 741	0	-17
Allocation de vétéranse c/646	164 932	161 970	182 826	193 263	132 158	196 862	
Allocation de fidélité c/646	69 173	80 457	85 119	92 897	16 785	85 953	
Total allocation	234 105	242 427	267 945	286 159	148 952	282 816	
Bénéficiaire de l'allocation vétéranse	358	359	354	354	344	351	
Bénéficiaire de l'allocation de fidélité	35	37	38	39	40	40	
Bénéficiaire de l'allocation de fidélité et PFR	83	95	105	117	124	137	
Montant versé moyen de l'allocation de vétéranse	461	451	517	546	384	561	
Montant versé moyen de l'allocation de fidélité	1 979	2 177	2243	2 385	423	2 152	

Données SDIS d'après compte administratif et données service volontariat

Le SDIS des Landes a constaté au fil des années que les versements à l'organisme de gestion restaient très importants (entre 0,5 M€ et 0,6 M€), sans avoir en retour d'information précise sur les montants perçus en contrepartie par les SPV bénéficiaires. En effet, l'organisme gestionnaire envoie au SDIS un courrier par bénéficiaire chaque année (plusieurs milliers de lettres), sans envoyer de récapitulatif général pour l'année, empêchant le SDIS d'avoir une vision claire des sommes reversées. Comme par ailleurs le SDIS continuait à verser des allocations de vétéranse et de fidélité pour des montants moindres, mais représentant au final des sommes individuelles supérieures à 375 €, la question du maintien du système de collecte et de reversement de la PFR s'est posée. Ainsi, le mandat de gestion du gestionnaire de la PFR arrivant à expiration fin 2015, l'association nationale pour la prestation de fidélisation et de reconnaissance a décidé de réfléchir à de nouvelles modalités définies par le décret n° 2017-912 du 9 mai 2017. La cotisation versée par les SPV est désormais supprimée. En 2016, le SDIS n'a pas versé de cotisation au titre de la PFR, mais toutefois l'organisme gestionnaire a continué à verser la PFR aux bénéficiaires lors de cette même année 2016.

5.3.13. Les règles d'encadrement de la double activité des SPP

La proportion de SPP sous double statut a progressé durant toute la période, de 63,9 % en 2011 à 72,6 % à 2016. Les SPP sous double statut représentent 11,8 % des effectifs des SPV en 2016 contre 10,7 % en 2011. Ils interviennent parfois pour les autres départements dans le cadre de la participation à des « colonnes de renfort ». Si l'on exclut les SPP relevant de la filière SSSM, les SPP sous double statut représentent 12,5 % des SPV en 2016 contre 11,6 % en 2011 (cf. tableau n° 1).

La chambre régionale des comptes a établi à partir des fichiers des indemnités fournis par le SDIS, que les SPP sous double statut ont réalisé près de 4 % des vacations indemnisées en 2016. Ces éléments n'ont pas été fournis par le service volontariat et ont été calculés à partir des fichiers des indemnités.

Pour la période examinée, le règlement intérieur a prévu pour les SPP quelques conditions cumulatives pour l'exercice de l'activité de SPV qui sont les suivantes :

- la prise de garde planifiée d'un SPP en tant que SPV au sein du centre de secours d'affectation est interdite, sauf situation exceptionnelle ;
- le SPP doit respecter les contraintes de l'engagement liées au volontariat notamment en termes de résidence ;
- le SPP ne peut pas détenir, en tant que volontaire, un grade qui soit supérieur à celui détenu en tant que professionnel, sauf s'il était déjà sapeur-pompier volontaire avant de devenir professionnel (cf. 4.1 Les grades détenus par les sapeurs-pompiers) ;

- les candidatures sont présentées, après avis du DDSIS, au comité consultatif des SPV et la décision prise par le président du conseil d'administration.

Il n'a pas été possible à la chambre régionale des comptes de vérifier la première condition pour la période 2011 à 2015. En effet, les données relatives au paiement des gardes, pour la période examinée, ne font pas figurer le lieu de réalisation de la garde. Seul le centre de secours d'affectation du SPV est parfois signalé (Cf. 5.3.3 Les vacations versées). Il a été relevé quelques cas, rares, de SPP ayant réalisé des gardes en 2016, comme SPV dans leur centre d'affectation (3 agents pour 6 gardes). Les centres de secours font remonter tous les jours au responsable du service volontariat un état nominatif des gardes devant être effectuées par des SPV. Le responsable peut ainsi vérifier si les SPV devant assurer une garde l'effectue ou non dans leur centre d'affectation. Cette vérification cependant ne fait pas l'objet d'une formalisation écrite des anomalies relevées.

La deuxième condition est respectée si la résidence du SPV est située au plus à 8 minutes de son centre de secours d'affectation (point 14-1 du règlement intérieur de mars 2016). Cette condition ne semble pas toujours respectée, pour quelques SPP sous double statut, en se basant sur les adresses figurant sur les bulletins de paye.

Les 3^{ème} et 4^{ème} conditions sont bien respectées.

Les SPP sous double statut signent, comme les autres SPV, une charte nationale du SPV lors de leur engagement au sein du SDIS. Toutefois, cette charte ne porte pas sur les points développés précédemment. Il s'agit d'un document traitant des aspects comportementaux que le SPV s'engage à respecter. La signature de cette charte ne permet pas de s'assurer du respect des conditions requises pour l'exercice de l'activité de SPV. La chambre régionale des comptes invite le SDIS à consigner par écrit dans le dossier du SPV le résultat des vérifications effectuées et recommande au CASDIS de délibérer sur les modalités de l'exercice de l'activité de volontariat par les SPP.

L'ordonnateur bien qu'expliquant qu'il « *n'est pas juridiquement possible de mettre en corrélation, l'activité professionnelle d'un sapeur-pompier volontaire et son activité au sein du SDIS au titre du volontariat* », que « *le système français de sécurité civile ne reconnaît pas l'activité des sapeurs-pompiers volontaires comme une activité professionnelle* » et que dès lors suivre plus précisément l'activité des SPP sous double statut introduirait « *une discrimination entre les sapeurs-pompiers volontaires salariés dans une entreprise ou une collectivité publique et ceux qui sont agents publics dans un SDIS* », prend en compte l'observation de la chambre régionale des comptes. Il précise ainsi que « *La formalisation d'un cadre plus contraint pour les agents ayant un double statut sera prise en compte* ». La chambre régionale des comptes maintient que l'activité des SPP sous double statut, relève d'un exercice particulier de l'activité de SPV, dès lors qu'ils sont également rémunérés par le SDIS en tant qu'agents de l'établissement public, et doit, à ce titre, faire l'objet d'un encadrement spécifique.

5.3.14. Les SPV relevant du cadre d'emploi des PATS

Certains PATS sont également SPV. Ils sont environ une dizaine selon les années et sont majoritairement adjoints administratifs ou techniques, seuls deux d'entre eux étant techniciens. Il a été relevé que 5 de ces agents étaient déjà sapeurs-pompiers volontaires du SDIS avant d'y être recrutés.

Durant la période examinée, leur activité en tant que SPV a été importante, certains agents pouvant intervenir plus de 100 fois dans une année. Le montant des indemnités de certains dépasse parfois le seuil des 4 000 €. Un agent a perçu 7 088€ en 2012, 7 985 € en 2013, 8 043 € en 2014, soit plus que le montant maximal perçu par les sapeurs-pompiers professionnels sous double statut.

Aucun suivi de la rémunération de ces agents ne semble être réalisé par le service volontariat et aucun fichier récapitulatif spécifique n'a été fourni à la chambre régionale des comptes. Celle-ci recommande en conséquence au SDIS d'effectuer un suivi de leurs indemnités.

Comme pour les SPP sous double statut, l'ordonnateur apporte la même réponse, et précise également que « *La formalisation d'un cadre plus contraint pour les agents ayant un double statut sera prise en compte* ». La chambre régionale des comptes maintient que l'activité des PATS, comme celle des SPP sous double statut, relève d'un exercice particulier de l'activité de SPV, dès lors qu'ils sont également rémunérés par le SDIS en tant qu'agents de l'établissement public, et doit, à ce titre, faire l'objet d'un encadrement spécifique, du fait, notamment de la fréquence de leurs interventions.

5.3.15. L'activité et la rémunération moyenne des SPV

La chambre régionale des comptes a relevé que le SDIS n'effectuait aucune statistique sur la nature des vacations réalisées par les SPV comme les SPV sous double statut, ni de suivi des indemnités qui leur sont versées.

La rémunération moyenne des sapeurs-pompiers sous double statut est environ deux fois moins importante que celle des SPV simples volontaires. Le coût moyen d'une vacation a peu varié au cours de la période examinée, mais comme concomitamment le nombre de SPV intervenants a également peu augmenté, les indemnités moyennes perçues ont peu évolué et sont restées plutôt stables sur la période. Seules les indemnités moyennes des SPP de la filière SSSM, sous double statut, ont diminué mais, étant donné leur faible nombre, cette baisse n'est pas forcément significative.

Tableau n° 68 : Indemnités moyennes

Montant en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016
NB vacation (1)	123 631	104 855	107 183	112 212	114 103	124 006
Dont Vacances effectuées par les SPP sous double statut (2)	3 793	3 170	3 505	4 052	4 204	4 669
SPV ayant réalisé des vacances (3)	1 619	1 604	1 568	1 609	1 619	1 624
SPV ayant réalisé des vacances hors SPP sous double statut, y compris SSSM (4)	1 493	1 474	1 445	1 467	1 483	1 486
SPP sous double statut ayant réalisé des vacances (5)	126	130	123	134	136	138
Dont SSSM	2	2	3	3	3	2
Nb vacation réalisée en moyenne/SPV hors SPP sous double statut (4)/((1)-(2))	80,3	69,0	71,7	73,3	74,1	80,3
Nb vacation réalisée en moyenne /SPP sous double statut (5)/(2)	30,1	24,4	28,5	30,2	30,9	33,8
% de vacances réalisées par les SPP double statut (2)/(1)	3,1%	3,0%	3,3%	3,6%	3,7%	3,8%
% SPP double statut ayant réalisé des vacances par rapport au SPV ayant réalisé des vacances (1)/(3)	7,8%	8,1%	7,8%	8,3%	8,4%	8,5%
Rémunération globale des SPP double statut hors SSSM (6)	111 533	82 018	95 773	113 400	120 412	126 094
Rémunération globale des SPP double statut SSSM (7)	1 719	1 694	1 599	1 823	1 594	803
Indemnités moyennes SPP double statut hors SSSM	899	641	798	866	905	927
Indemnités moyennes SPP double statut SSSM	860	847	533	608	531	401
Indemnités moyennes SPP double statut y compris SSSM	899	644	792	860	897	920
Rémunération moyenne des SPV y compris SSSM hors SPP sous double statut	1 917	1 736	1 809	1 935	1 930	1 907
Coût moyen d'une vacation	24,1	25,2	25,3	26,3	26,2	24,2

Source : CRC calculs issus des fichiers des vacations des SPV, source SDIS

Des situations atypiques ont été relevées : certains SPV, hors sapeurs-pompiers sous double statut ont pu percevoir jusqu'à 10 000 €. La chambre régionale des comptes a dénombré en 2011 une dizaine de SPV percevant plus de 8 000 € à l'année, 4 en 2012, 8 en 2013 dont un agent de la filière PATS, 10 en 2014, 13 en 2015 et 16 en 2016. Pour les SPP sous double statut, en 2016 : 5 agents ont perçu plus de 4 000 €, 4 en 2015, 2 en 2014, 1 en 2012, et 1 en 2011.

Tableau n° 69 : Indemnités maximales perçues

Montant en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Montant maximal perçu par un SPV, hors double statut	9 631	9 251	12 879	9 856	9 081	10 621
Montant maximal perçu par un PATS SPV	4 317	7 089	8 044	7 985	6 248	4 993
Montant maximal perçu par un SPV sous double statut	5 103	4 011	3 927	4 360	5 795	6 015
Total perçu par les SPV, hors double statut (1)	2 974 978	2 642 793	2 711 124	2 925 796	2 983 795	3 005 390
Total perçu par les PATS/SPV	21 009	21 875	21 421	27 676	23 551	23 916
Total perçu par les SPV sous double statut	113 253	83 711	97 372	115 223	122 007	126 897
NB SPV, hors double statut ayant perçu des indemnités	1 619	1 604	1 568	1 608	1 619	1 622
NB PATS SPV statut ayant perçu des indemnités	10	10	8	11	12	12
NB SPV sous double statut ayant perçu des indemnités	126	130	123	134	136	138
Moyenne SPV, hors double statut	1 838	1 648	1 729	1 820	1 843	1 853
Moyenne PATS SPV	2 101	2 188	2 678	2 516	1 963	1 993
Moyenne SPV sous double statut	899	644	792	860	897	920
Rémunérations versées/2 (1)/2	1 487 489	1 321 397	1 355 562	1 462 898	1 491 897	1 502 695
NB SPV cumulant la moitié des indemnités versées (2)/((2)+(3))	337	334	342	349	357	354
	20,8%	20,8%	21,8%	21,7%	22,1%	21,8%
rémunération moyenne de la 1ère moitié de la population	4 414	3 956	3 964	4 192	4 179	4 245
rémunération moyenne de la 1ère moitié de la population	4 414	3 956	3 964	4 192	4 179	4 245
rémunération moyenne de la 2ème moitié de la population	1 160	1 040	1 106	1 162	1 182	1 185
Ecart moyen de rémunération	3 254	2 916	2 858	3 030	2 997	3 060

Calcul CRC, données issues des fichiers des vacations des SPV, source SDIS

En 2016, 354 SPV, soit 21,8 %, cumulaient la moitié des indemnités versées, les 1 268 autres SPV ayant perçu des indemnités se partageant l'autre moitié. L'écart de rémunération moyenne entre les deux populations a été stable durant la période, 21 % des SPV cumulant la moitié des indemnités versées. Il est observé que 83 chefs de centre ou adjoints au chef de centre SPV font partie des 354 SPV ayant perçu la moitié des indemnités versées en 2016.

Concernant les SPP sous double statut, une vingtaine d'entre eux chaque année, cumulent la moitié des indemnités qui leur sont versées. Le SDIS a répondu sur ce point que la majorité des SPP opte pour le volontariat surtout pour être en mesure de participer aux « colonnes de renfort »⁷¹ dans d'autres départements, et que la démarche n'est pas liée à la volonté de s'impliquer plus avant comme SPV dans le département des Landes.

Les heures d'interventions des SPV ont représenté de 11 % à 13 % du temps, toutes vacances confondues. À compter de 2016, l'augmentation de l'enveloppe des heures d'astreinte par centre a fait diminuer ce ratio à 8,5 %, taux assez faible, sans entraîner pour autant une trop forte augmentation des indemnités versées. En effet, le SDIS ayant diminué le taux de l'indemnisation en décembre 2015 (Cf. 5.3.7 Les indemnités d'astreinte de 9 % à 5 %, l'augmentation des heures d'astreinte rémunérées en 2016 n'a pas entraîné une augmentation de la rémunération afférente dans les mêmes proportions. Le taux de rémunération de l'astreinte devrait augmenter progressivement jusqu'en 2019.

Tableau n° 70 : Activité en heures par type de vacation

Activité en heures	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variation annuelle moyenne
Gardes	120 741,5	120 297,3	115 423,6	129 271,1	123 570,9	106 169,03	-2,5%
Gardes SSSM	1 797,8	1 645,7	1 693,7	2 547,8	2 157,7	2 055,77	2,7%
Vacation	653 242,5	632 945,7	655 876,5	666 293,8	589 875,0	1 113 569,79	11,3%
Dont astreintes	549 661,8	560 465,3	579 995,0	589 849,7	505 455,7	1 043 910,34	13,7%
Vacation SSSM	6 219,5	6 026,4	6 486,8	6 663,9	6 936,7	9 365,13	8,5%
Dont astreintes	422,0	457,4	1 772,5	1 926,3	2 081,0	4 387,64	59,7%
Total autres missions	781 579,2	760 457,7	777 708,1	802 850,2	720 459,3	1 226 772,1	9,4%
Intervention	114 991,0	93 245,1	94 606,2	102 699,7	105 321,0	111 454,42	-0,6%
Interv SSSM	3 713,6	2 860,0	3 522,75	3 500,5	3 049,8	2 797,29	-5,5%
Total heures d'intervention	118 704,6	96 105,1	98 128,9	106 200,2	108 370,7	114 251,7	-0,8%
Total	900 283,8	856 562,7	875 837,0	909 050,4	828 830,0	1 341 023,8	8,3%
Part interv en durée	13,2%	11,2%	11,2%	11,7%	13,1%	8,5%	-8,4%
Equivalent ETPT	73,9	59,8	61,1	66,1	67,4	71,1	-0,8%
Coût en €							
Gardes	544 020,9	559 898,1	535 119,5	627 914,6	577 632,2	551 060,55	0,3%
Gardes SSSM	10 175,6	9 737,4	9 491,9	14 293,5	12 278,8	15 012,88	8,1%
Vacation	1 082 474,9	954 024,3	1 013 659,5	1 062 932,8	1 116 020,1	1 102 335,68	0,4%
Dont astreintes	395 286,3	404 362,8	420 567,2	437 528,3	376 718,2	438 723,21	2,1%
Vacation SSSM	86 967,2	85 148,6	78 214,6	83 913,6	76 888,1	72 935,08	-3,5%
Dont astreintes	425,4	453,8	2 020,6	2 272,0	2 434,0	2 535,50	42,9%
Total autres missions	1 723 213,2	1 608 354,5	1 634 465,0	1 786 782,6	1 780 385,2	1 738 808,7	0,2%
Interventions	1 184 532,6	984 283,3	1 014 374,4	1 108 152,3	1 151 536,5	1 219 184,16	0,6%
Interv SSSM	66 806,7	49 701,7	60 263,7	57 140,1	49 439,2	40 656,98	-9,5%
Total indemnités d'interventions	1 251 339,2	1 033 985,0	1 074 638,1	1 165 292,4	1 200 975,7	1 259 841,1	0,1%
Total	2 974 552,4	2 642 339,6	2 709 103,1	2 952 075,0	2 981 360,9	2 998 649,8	0,2%
Part interv en durée	42,1%	39,1%	39,7%	39,5%	40,3%	42,0%	

Calcul CRC, source fichiers des indemnités SDIS

5.4. LES INDEMNITES VERSEES AU PRESIDENT ET AUX VICE-PRESIDENTS

Les indemnités versées au président et aux vice-présidents ont représenté environ 25 K€ sur la période :

⁷¹ Les colonnes de renfort sont des interventions que le SPP sous double statut peut être amené à réaliser, en équipe, pour le compte d'un autre SDIS dans le cas notamment de feux de forêts de grande ampleur. L'autorité de tutelle rembourse le SDIS de la participation de ses SPP sous double statut.

Tableau n° 71 : Montant des indemnités et cotisations des élus

Montant en €, indemnités brutes	Année 2011	Année 2012	Année 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016
Président 1	11 404,2	10 453,9	11 404,2	11 404,2	2 914,4	-
Vice-Président 1	5 702,2	5 702,2	5 702,2	5 702,2	2 407,6	5 013,8
Vice-Président 3					950,4	5 029,3
Vice-Président 2	5 702,2	5 702,2	5 702,2	5 702,2	2 407,6	5 106,1
Président 2	-	-	-	-	2 851,2	9 948,7
cotisations patronales	1 577,3	1 621,1	1 646,2	1 615,1	1 674,3	2 056,1
Total	24 385,8	23 479,2	24 454,7	24 423,6	13 205,5	27 154,1

Source : SDIS grand livres et paye Xemelios

Les indemnités versées au président et aux vice-présidents de SDIS doivent respecter les barèmes prévus par l'article L.1424-27⁷² du CGCT. Durant la période examinée, 4 délibérations se sont appliquées⁷³. Ces délibérations ont prévu l'attribution des indemnités, en application de l'article précité.

Les délibérations de 2008 et 2011 font expressément mention des montants de l'indemnité de fonction brute mensuelle à verser aux élus. Ainsi, du 1^{er} janvier 2011 au 30 juin 2014, les montants qui auraient dû s'appliquer étaient de 818 € brut mensuel pour le président, et 408 € pour les vice-présidents. Or le président a perçu, mensuellement, entre 2011 et juin 2014, 950,35 € et les vice-présidents 475,18 €, indemnités supérieures à celles prévues par les délibérations.

A compter du 1^{er} juillet 2014, les élus ont bien perçu les montants mentionnés dans la délibération adoptée à cette date.

Les élus perçoivent également des frais de mission, mais ceux-ci ne sont pas comptabilisés correctement. Elles apparaissent parmi les frais de mission des agents, au compte d'imputation comptable 6251 « voyages, déplacements et missions » ou encore en dépenses d'alimentation à l'imputation comptable 60623 « alimentation », en lieu et place du compte 6532 « Frais de mission des élus ». La chambre régionale des comptes a recensé les dépenses comptabilisées comme frais de mission ci-dessous mais certains de ceux-ci n'étant pas toujours décrits de manière précise dans le champ « libellé » des grands livres, il n'est pas certain que ce décompte soit exhaustif.

Les barèmes de remboursement qui sont appliqués aux frais de mission des élus sont les mêmes que ceux des agents. Ils ont été fixés par la délibération du 22 décembre 2011. Le barème des remboursements des frais de repas a pu être dépassé⁷⁴ en 2016 et 2015, la chambre régionale des comptes n'ayant pas vérifié le mandatement pour les autres années.

⁷² « Les indemnités maximales votées par le conseil d'administration du service d'incendie et de secours pour l'exercice effectif des fonctions de président et de vice-président sont déterminées par référence au barème prévu, en fonction de la population du département, pour les indemnités des conseillers départementaux par l'article L. 3123-16 dans la limite de 50 % pour le président et de 25 % pour chacun des vice-présidents ». Pour les Landes : indemnité mensuelle de 50% de l'indice 1015 pour un conseiller général (valeur du point 4,63 € brut de juillet 2010 à juillet 2016). Maximum à ne pas dépasser : 1 174,94 € pour le président de SDIS et 587,47 € pour les vice-présidents.

⁷³ Délibération n° 2008-015 du 10 juillet 2008, délibération n° 2011-016 du 21 avril 2011, délibération n° 2014-015 du 1er juillet 2014 et délibération n° 2015-012 du 19 mai 2015

⁷⁴ Imputation au compte 60623 « alimentation » des mandats n°1424, 1980, 3754 de 2016 et n°1109, 2941, 4182, 6325, 7179 de 2015, dont le prix par repas dépassait la limite de 15,25 €.

Tableau n° 72 : Frais de mission des élus

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
DEYRES JEAN CLAUDE					504,6	222,3
CABE ROBERT	269,5	1 185,7	2 492,5	515,6	604,4	

Source SDIS : Grands livres

5.5. LES REMBOURSEMENT DE FRAIS DE MISSIONS ET DEPLACEMENTS

Le remboursement des repas est fixé à 15,25 €, le remboursement maximal pour les frais d'hébergement à 60 € (80 € pour Paris), en application de l'article 7-1 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 modifié⁷⁵ et de l'arrêté du 1^{er} novembre 2006 pris pour l'application dans les ministères économiques et financiers et dans le ministère de la décentralisation et de la fonction publique, du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

Les dépenses de frais de déplacement ont légèrement augmenté sur la période. Les frais comprennent les remboursements de repas ou des frais d'hôtel, des frais de péage d'autoroute, des frais de remboursement kilométrique et, à la marge, quelques remboursements de frais de mission concernant les élus.

Tableau n° 73 : Montant des frais de mission et de déplacements

Montants en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016
c/6251	52 383	44 461	53 922	63 601	55 992	54 705
Effectif physique	355	351	355	353	356	352
Moyenne/agent	148	127	152	180	157	155

Source : comptes de gestion

L'essentiel des frais de déplacement est constitué de remboursements de frais de repas, notamment au personnel technique des ateliers et des services informatiques, qui sont amenés à se déplacer sur les sites de secours Landais pour y effectuer des interventions techniques diverses.

De nombreux frais de missions ont été imputés, au cours de la période examinée, à la ligne comptable 60623 « alimentation ». Il s'agit pour l'essentiel de repas facturés dans le cadre de formations. Le SDIS a également imputé la prise en charge de sa participation à la restauration collective sur ce même compte, alors que ce type de dépenses relève du chapitre relatif aux charges de personnel, ainsi que des dépenses relevant de l'imputation comptable « fêtes et cérémonies »⁷⁶ comme des repas de fin d'année, ou des pots de départ en retraite.

La chambre régionale des comptes invite le SDIS à se rapprocher du comptable public pour déterminer la ligne d'imputation comptable la plus appropriée pour enregistrer ces diverses dépenses. L'ordonnateur indique en prendre acte.

Ainsi, sur un total d'imputation de 123 046 € en dépenses d'alimentation en 2016, plus de 7 500 repas sont facturés dans le cadre de formations, pour un montant d'environ 70 000 €.

⁷⁵ L'article 1 du décret n° 2001-654 précise que « les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et de toute personne dont les frais de déplacement temporaires sont à la charge des budgets de ces collectivités et établissements sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles fixées par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ».

⁷⁶ Compte d'imputation 6232

La délibération n° 2010-022 du 9 mars 2010 du SDIS précise que le lieu de résidence administrative du personnel technique du siège a été fixée à la commune de Mont-de-Marsan, au siège du SDIS. Ils sont ainsi considérés être en mission dès lors qu'ils se déplacent dans un centre de secours. Les remboursements de repas représentent, de ce fait, plus de 50 % des frais de mission et de déplacement, voire plus de 70 % pour 15 agents des services techniques.

Tableau n° 74 : Part des remboursements de repas

Montant en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016
c/6251 (1)	52 383	44 461	53 922	63 601	55 992	54 705
Frais de Repas (2)	25 910	22 113	23 638	27 435	33 040	30 600
NB repas	1 699	1 450	1 550	1 799	2 066	1 821
Frais de repas de 15 agents des services techniques (3)	18 971	17 217	17 980	21 091	24 431	21 825
(1)/(2)	49%	50%	44%	43%	59%	56%
(1)/(3)	36%	39%	33%	33%	44%	40%
(2)/(3)	73%	78%	76%	77%	74%	71%

Source : grands livres, reconstitution des montant CRC

Le SDIS a signé plusieurs conventions avec divers prestataires afin de fournir un service de restauration collective à ses agents. Les agents des divers sites de Dax, Saint-Paul-lès-Dax, Mont-de-Marsan, Morcenx, Labouheyre, Léon, Capbreton et Labrit en bénéficient. Dès lors, les agents techniques, en mission, pourraient en bénéficier lors des déplacements dans ces centres. Dans ces conditions, le remboursement des frais de repas se ferait sur la base de l'article 6 de l'arrêté du 1^{er} novembre 2006 qui a prévu que l'indemnité forfaitaire pour frais supplémentaires de repas « *est réduite de 50 % lorsque l'agent a pris son repas dans un restaurant administratif ou assimilé* », ce qui s'avèrerait moins coûteux pour le SDIS.

5.6. L'ACTION SOCIALE

Le SDIS participe à hauteur de 1,68 € pour les repas délivrés par les prestataires. Tous les agents du SDIS ne bénéficient pas de cette prise en charge, à savoir les agents affectés dans les centres de secours pour lesquels il n'a pas été prévu de restauration collective.

Par ailleurs, après analyse des factures de 2015 et 2016 émises pour le compte d'un prestataire de la restauration, il s'avère pour les pompiers du centre de Capbreton, que l'intégralité des repas a été prise en charge pendant l'année considérée, soit 7 € par agent et par repas et 7,21 € en 2016. Depuis 2016, il semblerait que les sapeurs-pompiers du centre de Dax et de Mont-de-Marsan bénéficient également, dans certains cas, d'une restauration prise intégralement en charge par le SDIS, lors de gardes de 24h. La chambre régionale des comptes attire l'attention du SDIS sur le fait que, si le prix du repas payé par l'employeur dépasse un certain montant (4,70 € en 2017), le repas doit être déclaré en avantage en nature et être soumis à cotisations.

Le SDIS prend en charge une partie des cotisations versées par les agents au titre des garanties du risque « santé », à hauteur de 25 €, comme le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents l'y autorise.

Le SDIS verse également une subvention de 27 000 € à l'union départementale des sapeurs-pompiers des Landes et lui met à disposition un agent. Cette association intervient dans le domaine de l'action sociale. Le SDIS verse également 89 280 € au comité d'action sociale des personnels du SDIS (C.A.S) qui elle aussi assure la fourniture de prestations sociales auprès des agents du SDIS.

Le C.A.S propose des prestations variées selon son règlement du 10 mars 2017 :

- versement d'une somme forfaitaire en cas de mariage (250 €), de naissance (230 €), de départ en retraite (250 €), de décès (100 €) ;
- octroi de la médaille du travail : de 60 € à 90 € ;
- financement à hauteur de 50 % du repas des retraités ;
- versement d'une aide de rentrée scolaire, de 50 à 190 € selon la classe fréquentée, une fois par an, jusqu'aux 25 ans de l'enfant ;
- versement d'une allocation enfant handicapé, jusqu'aux 25 ans de l'enfant, une fois par an, de 100 € à 200 € ;
- financement à hauteur de 50 % des séjours linguistiques des enfants d'agents plafonnés à 150 €, une fois par an, jusqu'aux 25 ans de l'enfant ;
- financement à hauteur de 50 % pour les enfants d'agents, plafonné à 150 €, dans le cadre de classes « transplantées »⁷⁷, une fois par an, jusqu'aux 25 ans de l'enfant ;
- financement à hauteur de 50 % pour les enfants d'agents, plafonné à 150 €, pour les séjours en colonie de vacances ou gîtes, pour le stage sportif, une fois par an, jusqu'aux 25 ans de l'enfant ;
- financement à hauteur de 50 % de frais de centre aéré, pour les enfants d'agents, une fois par an, plafonné à 150 € ;
- versement d'un chèque cadeau de 20 € par enfant, jusqu'à ses 12 ans, à Noël ainsi qu'une place d'accès pour un parc de jeux ;
- versement d'un chèque cadeau de 25 € pour les adhérents ;
- participation à la location de mobil home à Bidart et Cauterets ;
- participation de 30 % dans la limite de 210 € pour les séjours réservés chez le voyageur Odalys (qui propose une réduction de 10 % sur tous les séjours en sus de la participation) ;
- prise en charge d'une partie des coûts relatifs aux emprunts contractés auprès du crédit municipal de Bordeaux d'un montant maximal de 3 000 €, au taux de 2,9 % ; le CAS prenant à sa charge 1,9 % du montant des intérêts ;
- participation dans le cadre de l'octroi de chèques vacances, de 50 € à 100 € minimum selon le revenu ;

L'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, prévoit depuis le 2 février 2007, que « [...] *L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale* ».

L'article 88-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précise quant à lui que « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics déterminent le type des actions et le montant des dépenses qu'ils entendent engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre* ».

Le SDIS n'a pas formalisé de document récapitulatif des prestations sociales auxquelles ont droit les agents du SDIS, conformément à l'article 88 précité. Par ailleurs, certaines prestations ne tiennent pas compte du revenu des agents, ni de la situation familiale, comme la prise en charge des intérêts dans le cadre de l'octroi de prêts par le crédit municipal de Bordeaux, prestation qui ne devrait être réservée qu'aux agents en difficulté, conformément à l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. En outre, la participation du SDIS relative à la restauration collective, qui ne tient pas compte des

⁷⁷ La classe transplantée est l'appellation actuelle de la classe découverte (appelée encore classe verte, classe nature, classe de neige, classe de mer...) de notre enfance. Il peut également s'agir d'un séjour scolaire linguistique à l'étranger.

niveaux de revenus, ne bénéficie pas à tous les agents. L'ordonnateur s'engage, en réponse, à délibérer sur le montant et la nature des dépenses qu'il souhaite mobiliser pour l'action sociale des agents du SDIS.

La chambre régionale des comptes invite le SDIS :

- à formaliser un document récapitulatif à destination des agents de toutes les prestations assurées par le CAS, par l'UDSPP ainsi que la prestation relative à la restauration collective ;
- à déterminer par type de prestations le montant des dépenses qu'il souhaite engager.

La chambre régionale des comptes invite également le SDIS à envisager l'octroi de chèques-déjeuner aux agents qui ne disposent pas d'un service de restauration collective. Sur ce volet, elle estime que la restauration collective devrait bénéficier à tous les agents pour une question d'équité et en application de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

6. LE TEMPS DE TRAVAIL

6.1. LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

L'article 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, prévoyait, pour toute la période examinée que « *Des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées : [...] Aux fonctionnaires, à l'occasion de certains événements familiaux* ». Aucun décret n'est venu préciser le nombre d'ASA pouvant être accordées. Les collectivités territoriales peuvent dès lors faire application de la circulaire de l'état qui s'applique au fonctionnaire relevant de la fonction publique d'État ou bien organiser leur propre régime d'autorisation d'absence, par délibération.

Les diverses circulaires s'appliquant pour la fonction publique d'État ont prévu :

Tableau n° 75 : Journée ASA fonction publique d'Etat

Mariage/Pacs de l'agent	5 jours ouvrables (cf. l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 et Circulaire FP n° 2874 du 07 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité)
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables
Maladie très grave ou décès du conjoint père, mère ou enfants	3 jours ouvrables éventuellement majorés des délais de routes, 2 jours maximum
Garde d'enfant malade	12 jours ouvrés par an, à partager entre conjoints (cf. circulaire FP n°1475 du 20 juillet 1982)

Le SDIS a prévu quant à lui un régime d'autorisations spéciales d'absences (congés exceptionnels) plus généreux pour certains événements de la vie familiale :

- 6 jours pour un mariage,
- 5 jours d'office pour la maladie grave ou le décès des parents, du conjoint, des enfants,
- 3 jours pour le décès des grands-parents, d'un frère, d'une sœur,
- 2 jours pour le décès d'un beau-père, d'une belle-mère,
- 1 jour pour le décès des petits-enfants, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une belle fille, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce,
- 1 jour pour la maladie grave des grands-parents, des petits enfants, d'un beau-père, d'une belle-mère,
- 3 jours pour le mariage d'un enfant,

- 1 jour pour le mariage des petits-enfants, d'un frère, d'une sœur, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur.

6.2. LES TEMPS DE TRAVAIL DES PATS, AINSI QUE DES SPP NON OPERATIONNELS

Les agents de la filière PATS (personnels administratifs, techniques et spécialisés) et les SPP non opérationnels, travaillant selon la terminologie des SDIS en service « hors rang », effectuent 39 heures par semaine, soit 7,8h (7h48mn) par jour en moyenne. Aucun PATS n'est affecté au service CTA/CODIS, ni n'intervient pour ledit service, à l'exception d'un seul qui cependant intervient dans le service comme SPV.

Selon l'article 61 du règlement intérieur, les PATS bénéficient de :

- 32 jours de congés d'affaire, équivalents à 6 semaines et deux jours, les agents ne travaillant ni le samedi ni le dimanche,
- 25 jours liés à la réduction du temps de travail (RTT).

Le temps de travail des PATS et des SPP non opérationnels est organisé au choix selon les modalités suivantes, en application de la délibération n° 2001-55 du 17 décembre :

- Option 1 : 4 jours travaillés et une demi-journée non travaillée par semaine de 39 h, soit 35 h sur 4 jours et demi (journée de 7 h la veille du repos de cycle)
- Option 2 : Un jour non travaillé toutes les deux semaines, soit une semaine de 39h sur 5 jours (8 h le lundi, mardi, mercredi et jeudi et 7 h le vendredi) et 31 h sur 4 jours la seconde semaine, soit 7,75 h (7 h 45mn)
- Option 3 : Deux jours non travaillés toutes les 4 semaines de 39 heures.

La délibération ne précise pas, pour l'option 1 et l'option 3, la durée de chaque journée travaillée. Dans l'option 3, pendant la semaine de récupération des jours de RTT, les agents doivent travailler 7 h 40mn en moyenne pendant 3 jours⁷⁸. Le III de la délibération précise que les agents doivent réaliser 8h les lundi, mardi, mercredi et jeudi, et 7 h le vendredi, et par « *exception : 7 h le jour précédent celui choisi dans le cadre de la réduction du temps de travail mais uniquement lorsque ce choix aura porté sur la journée du vendredi* ». Dès lors, il semble que dans le cadre de l'option 3 les agents sont tenus de réaliser 8h pendant les trois premiers jours de la semaine de récupération des jours RTT, soit un dépassement de 1h du quota de 35 h, sauf à travailler à compter du mardi, auquel cas il est possible de ne travailler que 7 h le jeudi et de réaliser ainsi exactement 35 h en moyenne sur 4 semaines.

La délibération ni le règlement intérieur ne précisent les heures de prise de service de la journée ouvrée. Cependant, les agents prennent leur service entre 8 h et 9 h, l'heure d'arrivée étant fixée, pour 2016 pour les PATS par le document « tableau des horaires ». Dans les faits, une certaine souplesse est possible, comme par ailleurs cela est mentionné dans le règlement intérieur (article 60-1 de l'ancien règlement intérieur et 61-1 du nouveau) les agents pouvant décaler leur heure de prise de service, la règle étant d'effectuer le temps de travail réglementaire prévu dans la journée. Cependant, en l'absence de système de pointage, il incombe aux seuls responsables de service de vérifier la réalité du temps réalisé. La chambre régionale des comptes invite les responsables du SDIS à réaliser des vérifications périodiques sur le respect du temps travail effectué, selon des modalités de contrôle qu'ils devront déterminer.

⁷⁸ 3 semaines de 39 heures travaillées : 117h. 3 semaines de 35 h = 105h. Différence 12 h. La 4^{ème} semaine : temps de travail fixé à 35h, dont 12 h de récupération des trois semaines précédentes, soit 23h à effectuer sur 3 jours, soit 7,67h:

Pour les officiers en « service hors rang », la délibération n° 2001-56 du 17 décembre 2011 et la délibération n° 2007-30 du 27 juillet 2007, ont fixé à 8 h la journée travaillée sur une base de 39 h hebdomadaires. Dans les faits, ces délibérations s'appliquent également au SPP non officiers, affectés au siège ou dans les groupements qui sont positionnés sur des postes en « service hors rang ». Elles leur octroient 26 jours de récupération, incluant la journée de solidarité soit 25 jours dans les faits depuis la mise en œuvre de cette journée. Les délibérations précisent que ce régime est aligné sur celui des PATS. Dès lors, les régimes de travail tels que décrits dans la délibération n° 2001-55 leur sont applicables.

Si le règlement intérieur, qui s'est appliqué du 1^{er} janvier 2011 au 14 mars 2016, ne mentionnait pas explicitement le régime de travail des officiers affectés au siège ou dans les groupements (et les SPP non officiers), celui qui s'est appliqué, à compter du 15 mars 2016 est clair et précise à son article 61-1 que *« les personnels administratifs, techniques et spécialisés du SDIS effectuent dans le cadre de leur activité, un service hebdomadaire de 35 heures aménagées (39 heures compensées par 4h de RTT). A ce titre, chaque agent du SDIS, PATS ou SPP en position SHR, bénéficie de 25 jours de RTT par an à poser dans les conditions fixées par la délibération du conseil d'administration précitée, déduction faite du jour de solidarité pour les personnes âgées qui est fixée nationalement au Lundi de Pentecôte »*.

Les congés annuels ont été définis par la délibération n° 2001-55, applicable également aux officiers en service hors rang. Elle prévoit un nombre de jours de congés annuels correspondant à 7 fois les obligations hebdomadaires, soit 32 jours :

- 4,5 J de travail hebdomadaire, en moyenne pour tous les cycles de travail, $X 7 = 31,5$ J arrondis à 32 J.
- 1 ou 2 jours supplémentaires accordés pour congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

La délibération n'a rien prévu pour les SPP non officiers en position de « service hors rang ». Toutefois, l'article 61-1 du règlement intérieur de 2016 reprend les modalités relatives aux congés et RTT décrites par les délibérations précédemment citées, en les étendant aux SPP non officiers placés en service hors rang. Le précédent règlement intérieur en revanche lui, ne précisait les droits à congés que pour les PATS (article 60-2) et les SPP opérationnels (article 33).

Les deux règlements intérieurs qui se sont appliqués durant la période examinée ont toujours mentionné 32 jours de congés et 25 jours de RTT.

L'octroi d'un quota de 25 jours de RTT à l'identique chaque année ne permet pas aux PATS et SPP en service hors rang de réaliser 1 607 heures de travail annuel. En effet, seules les heures travaillées au-delà de cette base annuelle peuvent donner lieu à compensation. Pour effectuer le décompte des jours travaillés permettant de réaliser le quota de 1 607 h travaillées sur une année, il faut prendre en compte les jours fériés, les jours de congés d'affaires et les repos hebdomadaires, qui ne sont pas travaillés.

Ainsi pour l'année 2016, comptant 365 jours, 52 week-end, 8 jours fériés sur 11 qui ont eu lieu pendant des jours normalement travaillés, le calcul des jours de RTT aurait dû être réalisé de la manière qui suit :

- Nombre de jours : $365J - 2 \times 52J = 261J$;
- Congés annuels : 32J pour le SDIS (hors congé supplémentaire de 1 ou 2 jours) $\rightarrow 261J - 32J = 229J$;
- Jours fériés : 8J $\rightarrow 229J - 8J = 221J$;
- Heures travaillées : $221J \times 7,8h (7h48mm) = 1\,723h$

- (7,8h = durée journalière moyenne de travail pour une durée hebdomadaire fixée par le SDIS à 39h)
- Durée annuelle de travail fixée à 1 607h
- Jours de RTT : $(1\,723h - 1\,607h) / 7,8h = 14,97J$ arrondis à 15J, soit 10J de moins que les jours de RTT octroyés en 2016, ou encore un temps de travail de 1529 h

Pour l'année 2016, considérant que l'effectif de PATS s'est élevé à 65,7 ETPT (cf. tableau n° 5) et que celui des SPP non opérationnels à 46, le temps de travail non réalisé a représenté environ 5,4 ETPT⁷⁹, correspondant à environ 270 K€ (coût moyen d'un agent : 49 530 €, cf. tableau n° 24).

En outre, les congés exceptionnels, qui s'ajoutent aux autres jours de congé ou de RTT, sont valorisés à hauteur de 8 h alors même que la durée de la journée de travail moyenne est de 7,8 h (7 h 48 minutes).

La chambre régionale des comptes rappelle au SDIS son obligation de se conformer à la réglementation le temps de travail au sein de la fonction publique.

6.3. LA DUREE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL DES SPP EN SERVICE OPERATIONNEL

6.3.1. Organisation générale

La durée de travail des SPP opérationnels a été fixée à 1607 heures.

La description de leur cycle de travail n'est pas consignée dans un document unique mis à jour en tant que de besoin. Il est nécessaire de consulter plusieurs documents, les notes de service (la note n° 7 en 2016), et quelques délibérations.

Les SPP sont présents dans 14 centres de secours mixtes, pour lesquels interviennent également des SPV. Tous les autres centres de secours sont gérés exclusivement par les SPV comme mentionné précédemment. Parmi les centres dits « mixtes », le centre de Roquefort et le centre de Saint-Justin organisent un planning commun tout comme le centre de Dax et le centre de Saint-Paul-les-Dax. Ces centres sont supervisés par un chef de centre unique, secondé par un adjoint.

Les responsables des centres mixtes établissent un planning prévisionnel annuel en fin d'année N pour l'année suivante. Les centres ne fonctionnant que grâce au volontariat ne disposent pas de planning annuel prévisionnel. Les responsables de ces centres, eux-mêmes SPV, doivent toutefois s'assurer que les disponibilités des SPV sont suffisantes pour faire face aux risques. Ils perçoivent à ce titre des indemnités spécifiques pour ce type d'activité (Cf. 5.3.10 Les indemnités de responsabilité).

Le SDIS des Landes ne dispose pas de logiciel de gestion du temps. Les plannings, dits prévisionnels, de présence des SPP des centres de secours mixtes et du CTA CODIS, sont saisis dans un logiciel de type tableur avant le début d'une nouvelle année. Ils comportent, agent par agent, leur emploi du temps prévisionnel sur une année, et le nombre d'heures travaillées qui y figurent est égal à 1607 heures, pour un agent travaillant à temps plein. Ensuite, ces plannings sont mis à jour tout au long de l'année en fonction de la présence effective des agents et des modifications apportées en tant que de besoin par les responsables de centre au gré des risques qui peuvent être réévalués au jour le jour, et nécessiter renforts ou allègements d'effectifs. Le planning initial passe du statut de planning prévisionnel à celui de planning des réalisations de l'année du centre.

⁷⁹ $(65,7+46)*10*7,8=8\,712,6h$, $8\,712,6h/1\,609 = 5,42$

Le directeur du SDIS a indiqué que les responsables hiérarchiques n'exercent a priori aucun contrôle de présence effective des agents dans les centres de secours, qui ne signent donc aucune feuille d'émargement à leur prise de service. Le SDIS n'a en effet fourni aucun compte-rendu relatif à d'éventuelles vérifications qui auraient été menées par les responsables de groupement ou de compagnies.

Les SPP opérationnels sont aussi présents au siège, au service CTA/CODIS, service opérationnel réceptionnant les appels. Les plannings du service du CTA/CODIS sont réalisés avec le même outil que celui des centres de secours. Les effectifs du CTA/CODIS sont complétés par des SPV, surtout pendant la période estivale.

Le planning du jour des présences des SPP et SPV dans les centres mixtes ne font pas l'objet d'une remontée quotidienne à l'État-major. Sur ce point, le SDIS indique que « *la disponibilité est visible en temps réel au CTA-CODIS en permanence* ». S'il est vrai que l'outil de gestion des interventions START permet, depuis seulement juillet 2016, de connaître en temps réel la présence effective des agents, dès lors qu'on l'interroge, pour autant une transmission quotidienne à l'état-major, par centre de secours, de la situation des effectifs présents ou rapidement mobilisable pourrait s'avérer utile. Seule cette information permet au SDIS d'avoir la certitude qu'il dispose bien de l'effectif suffisant pour assurer les départs potentiels en intervention. Au cours de la période antérieure à juillet 2016, le SDIS ne disposait pas des informations relatives à la disponibilité des sapeurs-pompiers. En effet, le rapport d'inspection de la Direction générale de la sécurité civile de mars 2012 indiquait que « *le CTA ne connaît pas en temps réel la disponibilité opérationnelle des personnel* ». Le rapport pointait des dysfonctionnements, notamment des refus de départ en intervention, en raison de sous effectifs.

Interrogé sur l'absence d'un outil de gestion du temps de travail, le directeur du SDIS a indiqué, qu'étant donné le coût d'achat de l'outil (50 K€) et de la maintenance qui s'en suivrait, il n'avait pas jugé utile de s'en doter, la confection et le suivi des plannings via un tableur apparaissant comme suffisants. La chambre régionale des comptes relève qu'en l'absence de ce type de logiciel, qui devrait également servir à la planification de l'activité des SPV, les secrétaires des groupements opérationnels sont mobilisées en permanence pour suivre et mettre à jour les plannings, ainsi que 4 personnes au sein de l'équipe volontariat pour la saisie des indemnités, avec les erreurs que ce mode d'organisation est susceptible de générer.

La chambre régionale des comptes invite le SDIS à se doter d'un outil de gestion du temps de travail pour les SPP, le coût financier n'étant finalement pas si élevé au regard des charges de personnel. L'ordonnateur, en réponse indique que « *le SDIS s'attachera à expertiser la problématique de la gestion du temps de travail, notamment pour les sapeurs-pompiers professionnels, en étudiant l'opportunité de se doter d'un outil informatique* ». La chambre régionale des comptes relève cependant que de nombreux autres SDIS en sont déjà équipés. En outre, la Cour des comptes, dans son rapport thématique de novembre 2011 sur les service départementaux d'incendie et de secours, préconisait que les SDIS qui ne disposait pas encore d'un tel outil en fasse l'acquisition.

6.3.2. La valorisation horaire des activités

Du 1^{er} janvier 2011 à fin décembre 2013, l'équivalence des gardes de 24h était fixée à 16 h, et celle des gardes de 12 h à 10 h. Afin de tenir compte du relèvement du seuil d'équivalence des gardes de 24 h, introduit par l'article 1 du décret n° 2013-1186 du 18 décembre 2013, la délibération du 15 janvier 2014 a fixé l'équivalence des gardes à 17,09 h, pour une garde de 24 h, soit 94 gardes par an au maximum, et 12 h pour une garde de 12 h. Les gardes de 24 h en CTA/CODIS ont quant à elle toujours été valorisées à 17,85 h, en application de la délibération du 17 décembre 2001. Cette valorisation est conforme à la réglementation.

Les gardes de 8 h, 11 h et 10 h ont toujours été valorisées, au SDIS des Landes ; respectivement à 8 h, 10 h et 11 h sur toute la période examinée.

La durée des autres activités des SPP correspond à un forfait, dont les équivalences sont prévues par l'article 32 du règlement intérieur. Les autres activités des SPP opérationnels sont constituées :

- de journées de formation (8 h) ou demi-journées de formation (4 h) ;
- de journées « formateur » (8h) et demi-journées « formateur » (4 h) ;
- de journées de service hors rang (8 h) ;
- d'autorisations spéciales d'absence pour événement de la vie familiale, appelés congés exceptionnels, ou pour activité syndicale, valorisées à 8 heures comme pour les PATS ou SPP affectés dans les services opérationnels ;
- d'absences pour maladie comptabilisées à hauteur de 7 heures.

6.3.3. Les cycles de travail des SPP

Les 14 centres mixtes, le centre d'Albret Moisan et le service du CTA/CODIS travaillent selon des cycles non constants comportant des gardes de 8 h, 10 h, 11 h, 12 h et 24 h.

D'après les plannings 2016, la durée des gardes a été organisée de la façon suivante:

- Centre de Capbreton : gardes de 24 h, 12 h ;
- Centre de Saint Vincent de Tyrosse : 24 h, 12 h ;
- Centre de Mont-de-Marsan : 24 h, 12 h ;
- Centres de Dax, Saint Paul-les-Dax : 24 h, 12 h ;
- Centre de Mimizan : 24 h, 12 h ;
- Centre de Biscarosse : 24 h, 12 h, 10 h ;
- Centre de Léon : 24 h, 12 h, 11 h, 10 h, 8 h ;
- Centres de Roquefort et Saint Justin : 12 h, 11 h, 10 h, 8 h,
- Centre de Pissos et Morcenx : 12 h, 11 h, 10 h, 8 h depuis 2016
- Centre de Labouheyre : 12 h, 11 h, 10 h, 8 h ;
- Centre de Labrit : 12 h, 11 h, 10 h, 8 h ;
- Centre d'Albret Moisan : 12 h (période estivale ce centre ne comportant pas de SPP)
- CTA/CODIS : 24 h, 12 h, parfois 8 h ou 10 h

Selon les informations fournies par le SDIS, les autres centres gérés par des SPV, ne prévoient pas de gardes. Cette information n'a pu être vérifiée avec certitude (Cf. 5.3.3 Les vacations versées aux SPV). Les SPV effectuent a priori des gardes dans les seuls centres mixtes et le centre d'Albret Moisan, centre non mixte qui constitue une exception. Les gardes qu'ont été amenés à réaliser les SPV ont été de durée très variable, en 2016, contrairement aux SPP : gardes de minuit à 7h30, de 9h30 à minuit, de 7h à 22h, de 8h à 20h, voire des gardes de très courte durée (1h et même moins).

Il n'existe pas, au sein du SDIS, de document indiquant précisément, par centre l'effectif de SPP devant assurer des gardes de 24, 12, 11, 10 et 8 heures. Le SDACR de septembre 2009 s'il mentionne les centres pour lesquels il est nécessaire d'organiser des gardes de 24 h, n'apporte pas d'information sur les effectifs à poster dans les centres. Le règlement intérieur de novembre 2015 n'indique pas non plus, par centres la nature des gardes susceptibles d'y être organisées ni les effectifs, et mentionne juste l'existence de gardes de 24, 12, 11, 10 et 8 h. Le règlement opérationnel de janvier 2011 quant à lui ne donne aucune indication précise concernant les gardes et les effectifs.

Concernant le nombre de gardes et de sapeur-pompier à poster, il faut se référer aux notes de service annuelles du directeur du SDIS qui précisent, pour les centres de secours mixtes et le centre de secours d'Albret Moisan, le nombre de SPP/SPV par type de garde, selon la période de l'année. Toutefois, ces notes ne prévoient pas de gardes de 8, 10, et 11 h. Par ailleurs, l'effectif cible mentionné ne distingue pas les pompiers selon qu'ils sont SPV ou SPP, et le nombre de sapeurs-pompiers de gardes à poster est imprécis, laissant une marge décisionnelle importante. Les notes de service ne distinguent

pas les grades devant être détenus, ni les qualifications, alors même que les capacités opérationnelles des agents ont une incidence pour les interventions, puisque l'armement des véhicules est conditionné par les compétences validées par les sapeurs-pompiers.

Tableau n° 76 : Prévion de gardes de la note de service n°7 de 2016

EFFECTIF SP CASERNÉS ADAPTÉ AU NIVEAU DE RISQUE DEPARTEMENTAL PAR PÔLES/CENTRES

Risque Pôle/centres	Hors saison feux de forêt	SAISON FEUX DE FORÊT 2016 période "enveloppe" du 01/03 au 30/09 inclus					
	Du 01/01 au 28/02 et du 01/10 au 31/12	période du 01/03 au 08/07 inclus et du 29/08 au 30/09 inclus			période estivale du 09/07 au 28/08 inclus		
	COURANT	FAIBLE	LEGER	MODÉRÉ	FAIBLE	LEGER	MODÉRÉ
Bicarrrosse	6 SP/G24h + 1 SP/G12h	6 SP/G24h + 1 SP/G12h	6 SP/G24h + 1 SP/G12h	6 SP/G24h + 1 SP/G12h	9 SP/G24h	9 SP/G24h	9 SP/G24h
Abbat Nollan	-	-	-	-	4 SP/G12h	4 SP/G12h	4 SP/G12h
Uniquement les week-end et jours fériés							
Mimizan	4 SP/G12h	4 SP/G12h	4 SP/G12h + 1 renfort	4 SP/G12h + 1 renfort	6 SP/G24h	6 SP/G24h	6 SP/G24h
Capbreton	de 6 SP/G24h + 1 SP/G12h à 7 SP/G24h	de 6 SP/G24h + 1 SP/G12h à 7 SP/G24h	de 6 SP/G24h + 1 SP/G12h à 7 SP/G24h	de 6 SP/G24h + 1 SP/G12h à 7 SP/G24h	9 SP/G24h	9 SP/G24h	9 SP/G24h
Tyrocosse	3 SP/G24h + 1 SP/G12h du lundi au jeudi et 4 SP/G12h vend, sam et dim	3 SP/G24h + 1 SP/G12h du lundi au jeudi et 4 SP/G12h vend, sam et dim	3 SP/G24h + 1 SP/G12h du lundi au jeudi et 4 SP/G12h vend, sam et dim	3 SP/G24h + 1 SP/G12h du lundi au jeudi et 4 SP/G12h vend, sam et dim	4 SP/G24h	4 SP/G24h	4 SP/G24h
Léon	de 0 à 4 SP/G12h de 0 à 3 SP/G12h le WE	3 à 4 SP/G12h	4 SP/G12h + 1 renfort SP	4 SP/G12h + 1 renfort SP	3 SP/G24h + 1 SP/G12h du lundi au vendredi et 4 SP/G12h sam et dim	3 SP/G24h + 1 SP/G12h du lundi au vendredi et 4 SP/G12h sam et dim + 1 renfort SP	3 SP/G24h + 1 SP/G12h du lundi au vendredi et 4 SP/G12h sam et dim + 1 renfort SP

Risque Pôle/centres	Hors saison feux de forêt	SAISON FEUX DE FORÊT 2016		
	Du 01/01 au 28/02 et du 01/10 au 31/12	période "enveloppe" du 01/03 au 30/09 inclus		
	COURANT	FAIBLE	LEGER	MODÉRÉ
Mont-de-Marsan	9 SP/G24h	9 SP/G24h	9 SP/G24h	9 SP/G24h
Agglo Dax	9 SP/G24h(Dax)+ 3 SP/G12h sauf WE (StPaul)	9 SP/G24h(Dax)+ 3 SP/G12h sauf WE (StPaul)	9 SP/G24h(Dax)+ 3 SP/G12h sauf WE (StPaul)	9 SP/G24h(Dax)+ 3 SP/G12h sauf WE (StPaul)
Mortaux/Ygos pas de garde caserné WE et JF à Ygos	de 0 à 4 SP/G12h de 0 à 3 SP/G12h le WE	3 à 4 SP/G12h + de 0 à 4 SP	4 SP/G12h + 1 renfort SP + de 0 à 3 SP	4 SP/G12h + 4 SP sauf WE et JF : de 4 à 5 SP/G12h
Labouheyre /Sabres	de 0 à 4 SP/G12h de 0 à 3 SP/G12h le WE	3 à 4 SP/G12h + de 0 à 4 SP	4 SP/G12h + 1 renfort SP + de 0 à 3 SP	4 SP/G12h + 4 SP
Pissos/Luxey				
Labrit	de 0 à 4 SP/G12h de 0 à 3 SP/G12h le WE	3 à 4 SP/G12h	4 SP/G12h + 1 renfort SP	4 SP/G12h + 1 renfort SP
Saint-Justin pas de garde caserné WE et JF période verte				
Roquefort pas de garde caserné WE et JF	de 0 à 3 SP/G12h	3 SP/G12h	3 SP/G12h + de 0 à 2 SP en renfort sauf 3 SP/G12h WE et jours fériés	3 SP/G12h + de 0 à 2 SP en renfort sauf 3 SP/G12h WE et jours fériés

RAPPORT D'OBSERVATIONS DEFINITIVES

Pôle/centres	SAISON FEUX DE FORÊT 2016 période "enveloppe" du 01/03 au 30/09 inclus	
	période du 01/03 au 08/07 inclus et du 29/08 au 30/09 inclus	période estivale du 09/07 au 28/08 inclus
Risque	SÉVÈRE	
Biacrosse	8 SP/G24h + 1 SP/G12 h	9 SP/G24h
Aïbret Molson		4 SP/G12h + 1 renfort SP
Uniquement les week-end et jours fériés		
Mimizan	4 SP/G12h + 1 renfort SP	6 SP/G24h + 1 SP/G12 h
Aggie Dax	9 SP/G24h (Dax) + 3 SP/G12h sauf WE (St Paul) + de 0 à 2 renforts SP (à St Paul du Lun au Ven - à Dax les WE)	
Capbreton	de 6 SP/G24 h + 1 SP/G12 h à 7 SP/G24h	9 SP/G24h
Tyrrosse	3 SP/G24h + 1 SP/G12h + de 0 à 1 renfort SP du dimanche au jeudi et 4 SP/G12h + de 0 à 1 renfort SP le vendredi et samedi	4 SP/G24h + 1 renfort SP
Léon	4 SP/G12h + 1 renfort SP	
Mont-de-Marsan	9 SP/G24h + 0 à 2 renforts SP	9 SP/G24h + 0 à 2 renforts SP
Morcenx/Ygos	4 SP/G12h + 4 SP (en réversion, ou en renfort et/ou au bip) + de 0 à 2 renforts SP	
Labouheyre		
/Sables		
Pissos/Luxey		
Labrit	4 SP/G12h + 1 renfort SP	
Roquefort	3 SP/G12h + 0 à 2 renforts SP	
Saint Justin	4 SP/G12h + 1 SP en renfort	
Ychoux		

Source : note de service n°7 du 10 février 2016

Le nombre de gardes réalisées en 24 h ou 12 h, est très variable par SPP. En 2016, l'agent qui a réalisé le plus de garde de 24 h en a effectué 93 sur le site de Capbreton et n'a effectué que 8 heures de service SHR, alors que le règlement intérieur prévoit 16h pour ce type d'activité. En revanche, 4 agents du CSP de DAX n'ont réalisé que 12 à 24 gardes et 106 SPP ont réalisé au moins 50 gardes de 24 heures. En 2016, les SPP ont totalisé 8 791 gardes de 24 heures et 10 718 gardes de 12 heures, soit une moyenne de 39,6 gardes par SPP affecté dans les centres de secours (229 pour l'année 2016). En 2016, les SPP ont consacré plus de 75 % de leurs temps de travail à des gardes de 24 ou de 12 h.

Tableau n° 77 : Répartition de l'activité en 2016

	G24	G12	G11	G10	G8	Demi-journée 4h	SHR 8 h	Stage 4 h	Stage 8h	Formation 4h	Formation 8h	Maladie 7h	ASA	absence diverses en h	ASA syndicale 8h	Total (1)
Nb gardes	8 791	10 728	690	676	87	149	786	158	1155	68	1300	2897	110	8399,44	504	
Nb/SPP (229)	38,4	46,8	3,0	3,0	0,4	0,7	3,4	0,7	5,0	0,3	5,7	12,7	0,5	36,7	2,2	
Heures totales (2) (équivalence pour les gardes de 24h = 17,09)	150 289	128 736	7 590	6 760	696	596	6 288	632	9 240	272	10 400	20 279	880	8 399	4 032	355 089
part (2)/(1)	42,3%	36,3%	2,1%	1,9%	0,2%	0,2%	1,8%	0,2%	2,6%	0,1%	2,9%	5,7%	0,2%	2,4%	1,1%	

Source SDIS

Certains agents sont en double affectation, sur un centre dit de « réversion » (Labrit, Labouheyre, Morcenx) et sur les centres de Dax ou Mont-de-Marsan. Dès lors, ils peuvent réaliser des gardes de 24 h pour les centres de Dax ou Mont-de-Marsan, mais celles-ci apparaissent également sur les plannings du centre de « réversion » auquel ils sont rattachés. Les gardes de 24h mentionnées dans les plannings 2016 de Labouheyre, Labrit, Pissos et Morcenx ne seraient a priori pas réalisées pour leur compte.

Les gardes d'une durée de 8, 10, 11 ou 12 h ont lieu de jour, sauf pour le CTA/CODIS, pour lequel des gardes d'une même durée peuvent être réalisées la nuit. L'heure de prise de service des agents des centres et du CTA/CODIS, pour les gardes de 8, 10, 11, 12 et 24 h, a été fixée à 7 h 30 par délibération du 17 mars 2004 sauf pour les SPP des centres de Dax, de Saint-Paul-les-Dax, de Capbreton qui peuvent prendre leur service à 7 h, depuis le 14 janvier 2013, suite à la diffusion de la

note de service du 13 janvier 2013. Ces horaires d'embauche, uniformes, datent de 2004. Ils n'ont pas été revus en fonction de l'évolution des effectifs du SDIS, ni des plages d'intervention les plus sollicitées, ni même du déploiement des nouveaux arrêtés de surveillance des feux de forêt.

6.3.4. Le respect de la durée annuelle et hebdomadaire du temps de travail par les SPP des services opérationnels

Aucune anomalie n'a été relevée concernant la durée annuelle du temps de travail des agents SPP opérationnels du SDIS. Le planning de l'année de chaque SPP est complété ou modifié tout au long de l'année de manière à ce que son activité soit toujours à peu près égale à 1607 heures (Cf. 6.3.1 Organisation générale). Les décomptes réalisés en fin d'année, par le secrétariat des groupements, et transmis à la chambre régionale des comptes affichent toujours, par centre de secours et par agent, un total d'heures réalisées avoisinant 1607 heures.

En l'absence d'un outil de gestion du temps de travail des SPP, il a été impossible à la chambre régionale des comptes de vérifier la réalité de ces décomptes.

La chambre régionale des comptes a demandé au SDIS si les décomptes faisaient l'objet d'un contrôle par les services administratifs en fin d'année voire en cours d'année. Le responsable financier a indiqué que des contrôles par sondage étaient réalisés par ses services afin de contrôler la réalité des activités déclarées. Toutefois, à défaut de comptes rendus force est de relever l'absence de traçabilité de ces contrôles.

La chambre invite le SDIS à rédiger des comptes rendus des contrôles d'activité des SPP réalisés, même si aucune anomalie n'est détectée.

Les SPP des centres de secours et du CTA-CODIS disposent de 30 jours de congés annuels, correspondant à 6 fois les obligations hebdomadaires des agents qui ont été fixées à 5 jours, Soit 6 semaines de congés. Le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux prévoit toutefois que « *Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts* ». Le nombre de semaines octroyées ne peut donc être supérieur à 5.

L'analyse des plannings des centres mixtes de 2016 a permis de constater que certains SPP avaient travaillé pendant plus de 48 heures par semaine (du lundi au dimanche) ou sur une semaine glissante, en dérogation avec l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État, applicable à la fonction publique territoriale. Certains agents ont parfois pu réaliser 3 gardes de 24 heures en moins de 7 jours.

Le SDIS n'a pas toujours respecté l'obligation découlant de l'article 3 du décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 qui prévoit que pour un SPP, la durée de son temps de travail ne doit pas excéder 1 128 h sur 6 mois, certains agents ayant pu réaliser près de 100 h de travail supplémentaire.

Le SDIS ne respecte pas toujours le temps de récupération nécessaire prévu par l'article 2 du décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels, lequel prévoit un temps de repos au moins équivalent à la durée de vacation réalisée lorsque celle-ci atteint 12h, notamment pour les gardes de 24 h.

Plus généralement, la consultation des plannings des centres mixtes de 2016, a permis de relever un grand nombre d'anomalies, la durée maximale hebdomadaire étant souvent dépassée par nombre de SPP. Les dépassements sont récurrents et se produisent sur toute l'année, pour tous les centres.

L'ordonnateur indique en réponse que « *les instructions de ne pas dépasser le temps de travail maximum, (48 h en moyenne, par semaine), sont rappelées régulièrement auprès des différents gestionnaires* », tout comme le temps de récupération qui serait systématiquement respecté, sans fournir toutefois de courriers ou de note de rappel. La chambre régionale des comptes maintient ses observations, au regard des éléments qu'elle a pu relever.

La durée maximale de travail hebdomadaire a pu également être dépassée pour des SPP sous double statut. En effet, un SPP peut être mobilisé, à la fin de sa vacation en tant que SPP, pour participer à des interventions comme SPV (cas du « dépassement d'horaire »). Dès lors, il peut y avoir dépassement du nombre d'heure réalisé par semaine ou non-respect du temps de récupération. Le cas d'un SPP qui, en effectuant un dépassement d'horaire en tant que SPV de 13 h 30 (du 24 août 2016 à 19 h 30, au 25 août à 9h00), a été amené à travailler plus de 48 heures sur une semaine glissante a été relevé. Par ailleurs, comme le dépassement a eu lieu à la fin d'une garde de 11 h, avant une seconde garde de 11 h le lendemain, l'agent est resté en poste pendant 35 h 30 heures sans pause⁸⁰. L'ordonnateur indique en réponse que « *Le SDIS contrôle toutefois les tableaux de suivi des heures travaillées par les sapeurs-pompiers professionnels et les personnels administratifs et techniques ainsi que leurs missions et indemnités au titre de sapeurs-pompiers volontaires pour ceux ayant un double statut.* », sans fournir toutefois d'élément permettant de vérifier leur matérialité.

L'ordonnateur précise, en outre, que « *S'agissant du temps de récupération après une garde, il est systématiquement respecté, sauf dans le cas où le fonctionnaire exerce une mission de SPV qui ne peut être mise en corrélation puisqu'il ne s'agit pas de temps de travail au sens de la réglementation française et des directives européennes y afférents* ». La chambre régionale des comptes rappelle qu'en application de l'article 6-7 du décret 90-850, les SPP doivent être considérés, lorsqu'ils sont amenés à effectuer une intervention, dans le prolongement de leur garde, comme effectuant des heures supplémentaires, et ne peuvent à ce titre être indemnisés en tant que SPV. Dès lors, la durée du temps de travail doit correspondre au temps de garde, majoré du temps des interventions réalisées après la garde.

La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de mettre en place un suivi des heures travaillées des SPP sous double statut. En effet, si comme le précise l'ordonnateur, l'article 1er-4 de la loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011, relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique, prévoit que « *[...] Le code du travail comme le statut de la fonction publique ne lui sont pas applicables* », la chambre régionale des comptes rappelle que l'article 3 de la directive européenne n° 2003/88 prévoit que « *les états membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie au cours de chaque période de 24 heures d'une période minimale de repos de 11 heures consécutives* ». Si cette même directive a prévu, à son article 17, des dérogations possibles, notamment « *c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité de service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit iii) [...] de sapeurs-pompiers ou de protection civile* », l'article 3 du décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 modifié, relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels, qui a utilisé cette possibilité de dérogation de la directive européenne, précise que « *ce temps de présence [24h au plus] est suivi obligatoirement d'une interruption de service d'une durée au moins égale* ». Ainsi, permettre à des SPP, intervenant comme SPV, de cumuler des temps de travail dépassant les 24h, sans octroyer un repos au moins égal, revient à déroger à une réglementation, déjà dérogatoire, la réglementation européenne ne faisant pas la distinction entre sapeur-pompier volontaire ou professionnel. En outre, dans son récent arrêt du 21 février 2018, concernant un SPV de Nivelles, en Belgique, la cour Européenne de justice considère, dans ses remarques liminaires :

- « *que la directive 2003/88 doit trouver à s'appliquer aux activités des sapeurs-pompiers, quand bien même elles sont exercées par les forces d'intervention sur le terrain et peu importe qu'elles aient pour objet de combattre un incendie ou de porter secours d'une autre manière,*

⁸⁰ Agent du centre de Pissos

dès lors qu'elles sont effectuées dans des conditions habituelles, conformément à la mission impartie au service concerné, et ce alors même que les interventions auxquelles ces activités peuvent donner lieu sont, par nature, non prévisibles et susceptibles d'exposer les travailleurs qui les exécutent à certains risques quant à leur sécurité et/ou à leur santé »,

- qu' « *en ce qui concerne la qualification [...] en tant que « travailleur » il importe de relever qu'aux fins d'application de la directive 2003/88, cette notion ne saurait recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux, mais revêt une portée autonome propre au droit de l'Union. Selon une jurisprudence constante en la matière doit être considérée comme « travailleur » toute personne qui exerce des activités réelles et effectives, à l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires. La caractéristique définissant une relation de travail réside en la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération »,*
- que « *la nature juridique d'une relation d'emploi au regard du droit national ne peut pas avoir de conséquences quelconques sur la qualité de travailleur au sens du droit de l'Union »,*
- et qu' « *Ainsi [...], le fait que [MX] a, en vertu du droit national, non pas le statut d'un sapeur-pompier professionnel, mais celui d'un sapeur-pompier volontaire, est dépourvu de pertinence pour sa qualification de « travailleur », au sens de la directive 2003/88 »,*

La chambre régionale des comptes maintient son observation et considère que le SDIS doit mettre en place, à minima, une surveillance des activités de son propre personnel sous double statut. La chambre régionale des comptes estime, contrairement à la position de l'ordonnateur, qu'effectuer un suivi des SPP sous double statut n'est pas susceptible d'introduire une discrimination « *entre les sapeurs-pompiers volontaires salariés dans une entreprise ou une collectivité publique et ceux qui sont agents publics dans un SDIS* ». En effet, suivre l'activité de son propre personnel, à défaut de suivre celle d'employés dont on ne maîtrise ou dont on ne connaît pas la durée du temps de travail, ne peut apparaître comme discriminant. L'ordonnateur indique toutefois dans sa réponse que « *la formalisation d'un cadre plus contraint pour les agents ayant un double statut sera prise en compte* ».

6.3.5. Le respect de la durée de travail des PATS SPV

Le SDIS ne vérifie pas la durée du temps de travail des PATS également SPV, cumulée avec celles de ses diverses activités effectuées au sein du SDIS. Le SDIS a indiqué en effet qu'il ne lui était pas possible de contrôler le temps de repos des SPV qui exerçaient leur activité dans de multiples entreprises avec lesquelles il n'a que peu de relations, hormis celles relevant de la signature de conventions de disponibilités.

Si la chambre régionale des comptes conçoit effectivement que le temps de travail global peut s'avérer difficile à appréhender pour des SPV extérieurs au SDIS, en revanche le SDIS est en mesure de contrôler le temps de travail cumulé de ses agents administratifs et techniques, également SPV. Le SDIS se doit de respecter, les concernant l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 qui prévoit, que « *La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures. La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures. Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures. L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures. [...]. Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes* ».

Il n'est possible de déroger à ces règles énoncées que dans les cas et conditions suivantes :

- lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'État, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;
- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

La chambre régionale des comptes a relevé des anomalies concernant deux agents, pour lesquels elle a croisé les informations issues des fichiers des indemnités du service volontariat et les données relatives au temps de travail fournies par le service des ressources humaines.

L'un d'entre eux⁸¹ a pu notamment travailler plus de 48 heures pendant la semaine du 12 janvier 2016 au 18 janvier 2016 inclus. Il aurait cumulé 4 journées de travail de 8 h avec 4 gardes de 12 h, dont une de nuit, et ce, la veille de sa prise de service au SDIS. Il a perçu des indemnités d'astreinte alors même qu'il était en congé maladie, pendant la semaine du 25 avril 2016 au 1^{er} mai 2016. Le deuxième⁸² a, quant à lui, effectué une semaine de 97 h 30 heures entre le 18 juillet 2016 et le 24 juillet 2016. D'autres dépassements hebdomadaires du temps de travail ont été relevés. Les deux agents ont fréquemment travaillé plus de 10 heures par jour, sans récupération a minima de 11 h comme le prévoit la réglementation.

La chambre régionale des comptes recommande au SDIS de contrôler l'activité cumulée des PATS, et pour ce faire, de mettre en place des procédures d'échange d'informations entre les services du volontariat et le service des ressources humaines.

Plus généralement, la chambre régionale des comptes rappelle au SDIS ses obligations réglementaires en tant qu'employeur dans la gestion du temps de travail de ses agents. Concernant les PATS également SPV, l'ordonnateur effectue les mêmes réponses que pour le SPP sous double statut pour le suivi de leurs heures travaillées et de leurs indemnités, sans fournir d'élément permettant de s'assurer de leur matérialité. En outre, comme pour les SPP sous double statut, l'ordonnateur considère que le code du travail comme le statut de la fonction publique ne leur sont pas applicables, dès lors qu'ils interviennent en tant que SPV, et qu'effectuer un suivi spécifique de leur activité serait discriminant par rapport à des salariés ne dépendant pas du SDIS. La chambre régionale des comptes maintient son observation et considère que le SDIS doit mettre en place, à minima, une surveillance des activités des PATS exerçant une activité en tant que SPV. Elle estime, contrairement à la position de l'ordonnateur, qu'effectuer un suivi de l'activité de PATS en tant que SPV, n'est pas susceptible d'introduire une discrimination. Comme pour les SPP sous double statut, l'ordonnateur indique dans sa réponse que « *la formalisation d'un cadre plus contraint pour les agents ayant un double statut sera prise en compte* ».

6.3.6. Le temps consacré aux interventions

Le temps passé en interventions pour les SPP opérationnels représentait moins de 10 % de 2011 à 2015, et 10 % en 2016.

Tableau n° 78 : Pourcentage du temps passé en interventions

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Temps d'interventions	7,42%	6,7%	7,5%	7,9%	8,7%	10,1%

Source : fichiers « SPP en garde nombre d'heures en intervention » de 2011 à 2016

⁸¹ Adjoint technique de 2^{ème} classe, service matériel

⁸² Adjoint technique de 2^{ème} classe, service patrimoine

Le temps passé en interventions des SPP est supérieur à celui des SPV à compter de 2016, le temps d'intervention des SPV étant passé sous la barre des 10 % en 2016. La synthèse d'activité fournie par le SDIS montre que le taux de sollicitation opérationnelle⁸³ des SPP était de 9,2 % en 2016 et 10,3 % sur les premiers 6 mois de 2017 et que leur taux d'engagement⁸⁴ représentait 30 % du temps de sortie total en interventions, les SPV concourant eux à hauteur de 70 %.

Le temps d'intervention de tous les SPP, à savoir le temps cumulé d'intervention des SPP affectés en centre de secours et celui des SPP en service hors rang (siège, groupement et certains postes en CIS, qui peuvent effectuer des interventions à l'occasion) représentait environ 20 ETPT en 2011 et 24 en 2016, soit moins de 10 % du temps travaillé de la totalité de la population des SPP⁸⁵.

Tableau n° 79 : Equivalent en ETPT des temps d'intervention

Engagement en heures	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution moyenne
BISCARROSSE	2 406,2	2 429,4	2 014,7	2 182,8	2 577,7	2 707,5	2,4%
CAPBRETON	5 360,0	5 047,6	4 877,0	4 945,7	5 419,9	5 643,6	1,0%
DAX/ St Paul les Dax	5 601,6	4 557,9	5 104,6	5 456,4	5 441,9	6 503,0	3,0%
LABOUHEYRE	1 359,2	1 160,2	1 081,2	1 009,4	1 163,1	1 650,4	4,0%
LABRIT	1 001,4	692,7	910,0	1 039,0	1 120,9	1 264,1	4,8%
LEON	1 437,0	1 329,2	1 029,7	1 006,9	1 040,5	1 397,3	-0,6%
LUXEY	213,9	23,1	69,6	103,8	100,9	263,9	4,3%
MIMIZAN	1 963,8	1 878,2	1 829,7	2 260,0	2 549,2	2 833,5	7,6%
MONT DE MARSAN	5 669,3	5 235,9	5 264,7	5 998,0	5 974,5	6 534,8	2,9%
MORCENX	1 349,8	1 055,4	1 240,1	1 195,5	1 181,5	1 838,9	6,4%
PISSOS	1 243,3	1 212,9	1 217,8	1 321,8	1 455,5	1 829,2	8,0%
ROQUEFORT/SAINT JUSTIN	1 558,5	1 267,9	1 028,4	1 202,6	1 663,5	2 645,3	11,2%
SABRES	268,8	89,5	103,6	28,3	147,1	402,5	8,4%
SAINT VINCENT DE TYROSSE	2 400,7	1 955,7	2 064,1	2 051,7	2 536,2	2 667,1	2,1%
YGOS	177,6	109,5	141,6	80,0	123,1	242,9	6,5%
Total général (1)	32 011,2	28 045,1	27 976,9	29 881,9	32 495,5	38 423,7	3,7%
Equivalent ETPT = (1)/1607	19,9	17,5	17,4	18,6	20,2	23,9	
<i>Heures d'intervention des SPV (cf Tableau n° 70 : Activité en heures par type de vacation)</i>	<i>118 704,6</i>	<i>96 105,1</i>	<i>98 128,9</i>	<i>106 200,2</i>	<i>108 370,7</i>	<i>114 251,7</i>	<i>-0,8%</i>
Total heures SPV, SPP	150 715,7	124 150,2	126 105,8	136 082,1	140 866,2	152 675,4	0,3%

Source : fichiers SDIS SPP nombre d'heure en intervention y compris SPP en SHR

Le secours à personne constitue l'essentiel des interventions des sapeurs-pompiers du SDIS, les feux de forêt représentant une part assez réduite de l'activité du SDIS, même si la durée d'une intervention pour feu de forêt est plus longue.

Tableau n° 80 : Nature des interventions

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variation
Secours à personne	18 301	17 149	18 706	19 814	21 557	22 978	4,7%
Accidents de circulation	1 777	1 702	1 729	1 839	1 952	1 883	1,2%
Incendie	1 654	1 563	1 424	1 330	1 715	1 504	-1,9%
<i>Dont feux de forêt et arrosages</i>	<i>301</i>	<i>245</i>	<i>119</i>	<i>142</i>	<i>287</i>	<i>234</i>	<i>-4,9%</i>
Opérations diverses, RT, autres	2 307	2 144	2 719	3 140	2 636	2 089	-2,0%
Total	24 039	22 558	24 578	26 123	27 860	28 454	3,4%
Durée totale des interventions	29 690,4	27 213,8	24 620,0	32 013,1	34 996,9	37 211,1	4,6%
Durées moyennes	1,24	1,21	1,00	1,23	1,26	1,31	1,2%
<i>Dont Feux de Forêt en temps</i>	<i>1 299,1</i>	<i>718,0</i>	<i>295,6</i>	<i>508,5</i>	<i>2 396,9</i>	<i>2 122,4</i>	<i>10,3%</i>
<i>Durée moyenne de l'intervention feux de forêt</i>	<i>4,3</i>	<i>2,9</i>	<i>2,5</i>	<i>3,6</i>	<i>8,4</i>	<i>9,1</i>	<i>16,0%</i>
% du temps interventions feux de forêt	5,4%	3,2%	1,2%	1,9%	8,6%	7,5%	

Source : données SDIS, compte-rendu des conseils d'administration et fichiers 1-43 des interventions de 2011 à 2016

⁸³ Temps passé en intervention des SPP divisé par le temps de travail effectué par les SPP

⁸⁴ Temps passé en intervention des SPP par rapport au temps global cumulé des interventions de tous les sapeurs-pompiers SPV et SPP

⁸⁵ 24(ETPT)/285(SPP) en 2016

Les interventions s'effectuent majoritairement à partir de 8h du matin jusqu'à 22 h. A partir de 22 h, la diminution est sensible. Le nombre d'interventions reste moindre jusqu'à 8 h. A partir de 8 h, le nombre d'interventions augmente très vite, le pic étant atteint en règle générale entre 11 h et 12 h.

Tableau n° 81 : Heures de début des interventions tout centre confondus

Heure de début des interventions	2011	2012	2013	2014	2015	2016
De 22h à 23h	826	778	849	835	942	970
De 23h à 0	699	608	686	706	872	829
De 0h à 1h	584	582	637	662	682	688
De 1h à 2h	563	513	581	635	628	662
De 2h à 3h	533	541	565	577	577	616
De 3h à 4h	523	482	527	532	548	605
De 4h à 5h	497	495	505	478	502	527
De 5h à 6h	444	455	489	512	575	538
De 6h à 7h	529	499	582	571	595	635
De 7h à 8h	749	727	838	856	902	884
De 8h à 9h	1 131	1 078	1 195	1 329	1 389	1 407
De 9h à 10h	1 209	1 164	1 395	1 497	1 573	1 597
De 10h à 11h	1 355	1 291	1 398	1 608	1 716	1 738
De 11h à 12h	1 390	1 397	1 428	1 671	1 615	1 799
De 12h à 13h	1 246	1 215	1 269	1 436	1 496	1 670
De 13h à 14h	1 128	1 091	1 240	1 277	1 372	1 503
De 14h à 15h	1 244	1 148	1 259	1 408	1 460	1 497
De 15h à 16h	1 411	1 357	1 432	1 571	1 614	1 662
De 16h à 17h	1 433	1 413	1 482	1 492	1 671	1 681
De 17h à 18h	1 428	1 348	1 460	1 562	1 608	1 574
De 18h à 19h	1 307	1 292	1 318	1 445	1 704	1 606
De 19h à 20h	1 314	1 219	1 351	1 381	1 537	1 470
De 20 à 21h	1 076	1 021	1 130	1 112	1 205	1 216
De 21 à 22h	928	915	1 004	970	1 078	1 083
Total	23 547	22 629	24 620	26 123	27 861	28 457

Source : données SDIS, fichiers des interventions de 2011 à 2016, il existe une divergence entre le nombre d'interventions figurant dans les fichiers d'intervention et les données relative aux interventions figurant dans les comptes rendu des CASDIS.

Le fichier des interventions fourni à la chambre régionale des comptes ne comportait pas, par intervention, le nom du centre intervenant. Il n'est donc pas été possible de se prononcer sur la pertinence de l'organisation des gardes de 24 h, centre par centre.

Le SDIS a fourni néanmoins un tableau récapitulatif des sorties de véhicule par centre. Ce tableau qui ne comporte cependant pas l'heure de sortie des véhicules, ne permet pas non plus de se prononcer sur l'organisation des gardes et la pertinence de leur durée. Ce fichier permet toutefois de constater que sur la période examinée, certains centres de secours supervisés par des SPV enregistrent un nombre de sorties d'engins supérieur à celui de certains centres mixtes.

Nombre de sorties d'engins par CIS

Centres mixtes	Nb sorties engin sec 2011	Nb sorties engin sec 2012	Nb sorties engin sec. 2013	Nb sorties engin sec. 2014	Nb sorties engin sec. 2015	Nb sorties engin sec. 2016	Evolution Moyenne annuelle
BISCARROSSE	1 184	1 230	1 101	1 181	1 276	1 400	3,4%
BISCARROSSE/militaire DGA-EM	245	211	277	210	291	323	5,7%
CAPBRETON	2 378	2 186	2 531	2 685	2 670	2 731	2,8%
DAX/ST PAUL LES DAX	4 235	4 017	4 323	4 440	4 725	5 110	3,3%
LABOUHEYRE	411	387	398	434	419	478	3,1%
LABRIT	268	244	260	300	334	329	4,2%
LEON	431	414	374	387	438	499	3,0%
MONT DE MARSAN	3 088	2 921	3 118	3 358	3 430	3 591	3,1%
MIMIZAN	1 034	964	965	1 131	1 139	1 123	1,7%
MORCENX	468	411	472	510	511	561	3,7%
PISSOS	340	367	389	442	436	419	4,3%
ROQUEFORT/ST JUSTIN	633	633	543	668	799	777	1,8%
ST VINCENT DE TYROSSE	999	1 002	1 097	1 073	1 235	1 176	3,3%

RAPPORT D'OBSERVATIONS DEFINITIVES

Centres supervisés par des SPV exclusivement	Nb sorties engin sec 2011	Nb sorties engin sec 2012	Nb sorties engin sec. 2013	Nb sorties engin sec. 2014	Nb sorties engin sec. 2015	Nb sorties engin sec. 2016	Evolution Moyenne annuelle
AIRE SUR ADOUR	270	661	687	653	642	759	23,0%
ALBRET MOISAN	351	348	375	357	420	453	5,2%
AMOU	196	210	245	239	271	306	9,3%
BROCAS	73	60	54	76	94	80	1,8%
CASTETS	219	192	176	214	211	203	-1,5%
GABARRET	226	218	246	313	319	347	9,0%
GEAUNE	250	240	257	246	248	272	1,7%
GRENADE	381	336	416	389	399	399	0,9%
HABAS	95	99	196	178	236	232	19,6%
HAGETMAU	626	557	553	664	657	647	0,7%
LALUQUE	54	55	61	48	55	65	3,8%
LENCOUACQ	53	50	48	26	46	39	-6,0%
LESPERON	153	106	120	127	189	155	0,3%
LINXE	72	88	99	110	132	135	13,4%
LIT ET MIXE	148	160	161	179	177	168	2,6%
LOSSE	68	54	41	58	58	75	2,0%
LUXEY	116	89	93	113	115	105	-2,0%
MAGESCQ	202	235	199	208	234	224	2,1%
MEZOS	65	82	73	94	103	94	7,7%
MOLIETS	198	181	190	209	210	213	1,5%
MONTFORT	321	322	379	391	423	464	7,6%
MUGRON	300	267	234	255	300	248	-3,7%
ONESSE LAHARIE	94	65	56	85	103	128	6,4%
PARENTIS EN BORN	373	402	392	449	486	503	6,2%
PEYREHORADE	520	494	527	531	635	525	0,2%
POMAREZ	242	240	237	224	217	232	-0,8%
PONTENX LES FORGES	276	229	194	257	306	290	1,0%
PONTONX SUR ADOUR	255	250	254	285	318	339	5,9%
POUILLON	507	450	380	450	536	525	0,7%
RION DES LANDES	233	211	220	260	324	293	4,7%
SABRES	131	115	141	118	190	169	5,2%
SAINT JULIEN EN BORN	182	208	215	224	300	311	11,3%
SAINT MARTIN DE SGNX	494	465	561	574	681	577	3,2%
SAINT PERDON				85	182	216	59,4%
SAINT SEVER	541	565	610	577	684	629	3,1%
SAMADET	189	179	190	197	200	206	1,7%
SANGUINET	233	176	219	212	255	242	0,8%
SORE	95	100	133	135	155	169	12,2%
SOUPROSSE	100	103	158	148	173	194	14,2%
SOUSTONS	482	438	455	491	513	562	3,1%
TALLER	30	24	27	35	26	30	0,0%
TARTAS	481	471	509	582	577	584	4,0%
TOSSE	170	160	189	202	226	237	6,9%
VILLENEUVE DE MSAN	320	280	323	305	348	364	2,6%
YCHOUX	122	131	138	172	219	225	13,0%
YGOS	239	176	203	248	270	212	-2,4%
Total	26 460	25 529	27 082	28 812	31 166	31 962	3,7%
Total hors DGA OM	26 215	25 318	26 805	28 602	30 875	31 639	3,7%

Source SDIS : fichiers « nb sortie par CIS », nombre de sortie de véhicules supérieur aux interventions

Depuis juillet 2016, le SDIS a acquis un logiciel de pilotage de l'activité qui devrait lui permettre de suivre plus précisément l'activité de ses centres de secours⁸⁶ et d'en revoir ainsi l'organisation.

Sur la période examinée, le SDIS n'a jamais élaboré de statistiques concernant la proportion de SPP ou SPV engagés simultanément, les gardes sans intervention, ou encore les astreintes sans rappel, tant pour les SPV que pour les SPP. Les redéploiements d'effectifs qui ont pu avoir lieu sur la période n'étaient donc a priori pas fondés sur ce type de données.

⁸⁶ Outil de pilotage de la société OXIO

Le mode de garde de 12h est majoritaire et représentait 64 % des gardes en 2011 et 63 % en 2016.

Si le nombre de centres de secours organisés en garde de 24h a diminué entre 2011 et 2016 (9 centres en 2011 et 7 en 2016), le nombre de gardes de 24h, pour ces centres, tant celles effectuées par les SPP que par les SPV, a augmenté cependant, dans une proportion supérieure à l'augmentation du nombre d'interventions ou de sorties, soit 4,2 % d'augmentation contre 3,4 % pour les interventions et 3,7 % pour les sorties de véhicules. Le nombre de gardes de 24h représentait, en 2016, 30 % du nombre total de gardes contre 24,2 % en 2011. Le centre de Capbreton est le centre de secours mixte qui enregistre la plus forte augmentation de ce type de garde, alors même que l'augmentation de ses interventions n'a été que de 3 %. L'augmentation ne concerne que les gardes des SPP, dont l'effectif a lui aussi augmenté (de 23 agents à 26).

Tableau n° 82 : Gardes réalisées en 2011 et 2016 pour les centres mixtes

Année 2011		Nombre de gardes effectuées						Effectif SPP r	Année 2016		Nombre de gardes effectuées					Effectif SPP
		G24	G12	G11	G10	G8	G7				G24	G12	G11	G10	G8	
Biscarrosse	SPP	1 334	92					18	Biscarrosse	SPP	1 442	58				18
	SPV		2 052		168					SPV	70	1 983		96		
Total		1 334	2 144	0	168	0	0		Total		1 512	2 041	0	96	0	
Labouheyre	SPP		1 355	190	406	87		18	Labouheyre	SPP		1 283	182	133	25	15
	SPV		24	35	68	18				SPV		147	65	87	17	
Total		0	1 379	225	474	105	0		Total		0	1 430	247	220	42	
Mimizan	SPP	171	1000					12	Mimizan	SPP	154	1111		58		12
	SPV	5	797		56	1				SPV	7	447				
Total		176	1 797	0	56	1	0		Total		161	1 558	0	58	0	
Morcenx	SPP	12	1316	198	397	74		18	Morcenx	SPP		1316	161	102	12	14
	SPV		83	20	39	38	52			SPV		65	11	6	3	
Total		12	1 399	218	436	112	52		Total		0	1 381	172	108	15	
Pissos	SPP	7	1333	184	368	70		16	Pissos	SPP		1359	202	156	7	15
	SPV		35	34	82	14				SPV		59	42	91	31	
Total		7	1 368	218	450	84	0		Total		0	1 418	244	247	38	
Labrit	SPP		1315	58	110	23		10	Labrit	SPP		1265	49	97	14	12
	SPV		55	3	1					SPV		107	10	3	2	
Total		0	1 370	61	111	23	0		Total		0	1 372	59	100	16	
MDM	SPP	2 316	21					26	MDM	SPP	2 345	69			6	28
	SPV		2 004				41			SPV	11	1 955				
Total		2 316	2 025	0	0	0	41		Total		2 356	2 024	0	0	6	
Roquefort	SPP		2 148	65	140	31		21	Roquefort	SPP		2 126	90	78	5	21
	SPV		70	51	135	21				SPV		17	7	21	68	
Total		0	2 218	116	275	52	0		Total		0	2 143	97	99	73	
Dax	SPP	2 313	435		8			32	Dax	SPP	2 155	594				34
	SPV		2 030							SPV		2 410				
Total		2 313	2 465	0	8	0	0		Total		2 155	3 004	0	0	0	
Capbreton	SPP	491	2					23	Capbreton	SPP	1 952					26
	SPV	208	1 572							SPV	208	600				
Total		699	1 574	0	0	0	0		Total		2 160	600	0	0	0	
Tyrosse	SPP	324	171					13	Tyrosse	SPP	653	523				14
	SPV		397		108					SPV		391				
Total		324	568	0	108	0	0		Total		653	914	0	0	0	
Léon	SPP	208	1 181	50	52	25		16	Léon	SPP	90	1 024	6	52	18	13
	SPV		91		38	51				SPV		156		38	51	
Total		208	1 272	50	90	76	0		Total		90	1 180	6	90	69	
	TOTAL SPP	7 176	10 369	745	1 481	310	-	223		TOTAL SPP	8 791	10 728	690	676	87	222
	TOTAL SPV	213	9 210	143	695	143	93			TOTAL SPV	296	8 337	135	342	172	
	TOTAL Gardes	7 389	19 579	888	2 176	453	93			TOTAL Gardes	9 087	19 065	825	1 018	259	
	Part des SPP	97,1%	53,0%	83,9%	68,1%	68,4%	0,0%			Part des SPP	96,7%	56,3%	83,6%	66,4%	33,6%	

Données SDIS, à partir des fichiers « tableaux CRC 2011 à 2016 »

Tableau n° 83 : Évolution du nombre de gardes entre 2011 et 2016

		Évolution						Effectif SPP
		G24	G12	G11	G10	G8	G7	
CIS Biscarrosse	SPP	1,6%	-8,8%					0,0%
	SPV	100,0%	-0,7%		-10,6%			
Total		2,5%	-1,0%		-10,6%			
CIS Labouheyre	SPP		-1,1%	-0,9%	-20,0%	-22,1%		-3,0%
	SPV		43,7%	13,2%	5,1%	-1,1%		
Total			0,7%	1,9%	-14,2%	-16,7%		
CIS Mimizan	SPP	-2,1%	2,1%					0,0%
	SPV	7,0%	-10,9%		-100,0%	-100,0%		
Total		-1,8%	-2,8%		0,7%	-100,0%		
CIS Morcenx	SPP	-100,0%	0,0%	-4,1%	-23,8%	-30,5%		-4,1%
	SPV		-4,8%	-11,3%	-31,2%	-39,8%		
Total		-100,0%	-0,3%	-4,6%	-24,4%	-33,1%		
CIS Pissos	SPP	-100,0%	0,4%	1,9%	-15,8%	-36,9%		-1,1%
	SPV		11,0%	4,3%	2,1%	17,2%		
Total		-100,0%	0,7%	2,3%	-11,3%	-14,7%		
CIS Labrit	SPP		-0,8%	-3,3%	-2,5%	-9,5%		3,1%
	SPV		14,2%	27,2%	24,6%			
Total			0,0%	-0,7%	-2,1%	-7,0%		
CIS MDM	SPP	0,2%	26,9%					1,2%
	SPV	100,0%	-0,5%					
Total		0,3%	0,0%					
CIS Roquefort	SPP		-0,2%	6,7%	-11,0%	-30,6%		0,0%
	SPV		-24,7%	-32,8%	-31,1%	26,5%		
Total			-0,7%	-3,5%	-18,5%	7,0%		
CIS Dax	SPP	-1,4%	6,4%		-100,0%			1,0%
	SPV		3,5%					
Total		-1,4%	4,0%		-100,0%			
CIS Capbreton	SPP	31,8%	-100,0%					2,1%
	SPV	0,0%	-17,5%					
Total		25,3%	-17,5%					
CIS Tyrosse	SPP	15,0%	25,1%					1,2%
	SPV		-0,3%		-100,0%			
Total		15,0%	10,0%		-100,0%			
CIS Léon	SPP	-15,4%	-2,8%	-34,6%	0,0%	-6,4%		-3,4%
	SPV		11,4%		0,0%	0,0%		
Total		-15,4%	-1,5%	-34,6%	0,0%	-1,9%		
	TOTAL SPP	4,1%	0,7%	-1,5%	-14,5%	-22,4%	-	-0,1%
	TOTAL SPV	6,8%	-2,0%	-1,1%	-13,2%	3,8%	-	
	TOTAL Gardes	4,2%	-0,5%	-1,5%	-14,1%	-10,6%	-	

Données SDIS, à partir des fichiers « tableaux CRC 2011 à 2016 »

Les gardes de 24 h sont majoritairement assurées par des SPP (97 %). Le nombre de ce type de garde ne fluctue pas sur l'année puisque les périodes estivales comportent autant de gardes de 24 h planifiées que les périodes hivernales. Il varie selon les centres : les gardes de 24 h représentent 41,4 % des gardes pour le centre de Biscarrosse, et seulement 9,1 % pour le centre de Mimizan, alors que tous deux présentent a priori des risques similaires : les deux communes sont situées à proximité de la côte Atlantique et soumises aux mêmes risques, propres aux stations balnéaires pendant la période d'été, et toutes deux sont situées en zone boisée, comportant un risque de feux de forêt accru. Par ailleurs, les deux communes sont situées plutôt dans le nord du département, là où la densité de population est moindre.

Plus généralement, le nombre de sorties par agent était faible, sur la période examinée, pour certains centres. Il est vrai cependant que les centres enregistrant en 2016 une trentaine de sorties annuelles par agent, sont cependant classés dans la catégorie des centres de secours de 2^{ème} niveau (CS) et doivent donc à ce titre disposer néanmoins, simultanément, d'un fourgon pompe, d'un véhicule de secours et d'assistance aux victimes (VSAB) et d'un véhicule tous usages, armé en personnel, mobilisant respectivement 4 SPP, 3 SPP et 2 SPP, selon le règlement opérationnel soit 9 personnes au minimum.

Tableau n° 84 : Évolution du nombre de gardes et des sorties entre 2011 et 2016

Centre 2011	Gardes 24 h	NB Gardes 24 h	Total gardes	Nb sorties 2011	effectif 2011	NB sorties/agents en 2011	Part des gardes de 24h/gardes	
BISCARROSSE	oui	1334	3 646	1 184	18	66	36,6%	
CAPBRETON	oui	699	2 273	2 378	23	103	30,8%	
DAX/SAINT PAUL LES DAX	oui	2313	4 786	4 235	32	132	48,3%	
LABOUHEYRE			2 183	411	18	23		
LABRIT			1 565	268	10	27		
LEON	oui	208	1 696	431	16	27	12,3%	
MONT DE MARSAN	oui	2316	4 382	3 088	26	119	52,9%	
MIMIZAN	oui	176	2 030	1 034	12	86	8,7%	
MORCENX	oui	12	2 229	468	18	26	0,5%	
PISSOS	oui	7	2 127	340	16	21	0,3%	
ROQUEFORT/SAINT JUSTIN			2 661	633	21	30		
SAINT VINCENT DE TYROSSE	oui	324	1 000	999	13	77	32,4%	
Total		7389	30 578	15 469	223		24,2%	
Centre 2016	Gardes 24 h	NB Gardes 24 h	Total gardes	Nb sorties 2016	effectif 2016	NB sorties/agents en 2016	Part des gardes de 24h/gardes	Evolution moyenne du nb sorties entre 2011 et 2016
BISCARROSSE	oui	1512	3 649	1 400	18	78	41,4%	3,4%
CAPBRETON	oui	2160	2 760	2 731	26	105	78,3%	0,3%
DAX/SAINT PAUL LES DAX	oui	2155	5 159	4 983	34	147	41,8%	2,1%
LABOUHEYRE			1 939	478	15	32		6,9%
LABRIT			1 547	329	12	27		0,5%
LEON	oui	90	1 435	499	13	38	6,3%	7,3%
MONT DE MARSAN	oui	2356	4 386	3 591	28	128	53,7%	1,5%
MIMIZAN	oui	161	1 777	1 123	12	94	9,1%	1,7%
MORCENX			1 676	561	14	40		9,0%
PISSOS			1 947	419	15	28		5,6%
ROQUEFORT/SAINT JUSTIN			2 412	692	21	33		1,8%
SAINT VINCENT DE TYROSSE	oui	653	1 567	1 176	14	84	41,7%	1,8%
Total		9087	30 254	17 982	222		30,0%	

Source : données SDIS, tableau des gardes et interventions pas CIS.

Concernant les astreintes sans rappel, elles ne concernent a priori que les SPV (Cf.5.3.7 Les indemnités d'astreinte), puisque les SPP n'effectuent que des astreintes de commandement (Cf. Astreinte). Depuis la mise en place de l'outil de gestion individualisé du temps de travail des SPV, puisque les astreintes ne sont pas déclarées dans l'outil, le taux d'astreinte sans rappel doit être dès lors très important (20 SPV, ont perçu des indemnités d'astreinte sans jamais avoir réalisé d'intervention). Pour calculer la valeur exacte du ratio, il aurait fallu croiser les périodes d'astreinte de chaque SPV avec la date des interventions réalisées par chaque SPV, calcul impossible à effectuer à partir des données fournies par le SDIS.

La chambre régionale des comptes a été en mesure de calculer le taux de gardes dites « blanches », tout type de garde confondu, c'est-à-dire n'ayant pas donné lieu à intervention pour les SPV, en croisant les lignes des indemnités de gardes et d'intervention des fichiers des indemnités, lignes qui comportent l'information de la date, du début de vacation et de fin de vacation. La moyenne sur la période a été de 50 %. Ce taux doit cependant être mis en perspective avec le nombre de gardes effectuées par les SPV qui réalisent 30 % des gardes totales. Pour la période comprise entre le 1^{er} juillet 2016 et le 31 décembre 2016, à partir des éléments fournis par le SDIS pour les centres de Mimizan et de Mont-de-Marsan, il a été possible d'établir que les 94,7 % des gardes avaient été interrompues pour le centre de Mont-de-Marsan et 75 % pour le centre de Mimizan.

Tableau n° 85 : Taux de gardes « blanches » pour les SPV

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Moyenne sur la période
NB gardes	15 869	15 835	14 487	16 006	14 831	14 107	91 135
Gardes interrompues	8 537	7 344	6 998	7 254	7 490	7 954	45 577
Taux de gardes "blanches"	46,2%	53,6%	51,7%	54,7%	49,5%	43,6%	50,0%

Source : SDIS fichiers des indemnités y compris SPV de la filière SSSM.

6.3.7. L'organisation cyclique en centre de traitement d'alertes (CTA) et au centre opérationnel départemental d'incendie et de secours (CODIS)

Le CTA-CODIS du SDIS est organisé majoritairement en garde de 24 h. La délibération du 17 décembre 2001 (Cf. § 6.3.2 La valorisation horaire des activités) a valorisé la garde de 24 h à 17,85 h (17 h 51).

Le service comptait, en octobre 2016, 19 personnes physiques, y compris le responsable soit 19,5 ETPT en 2016, à savoir :

- 4 lieutenants affectés au CODIS,
- 5 adjudants ou adjudants chefs, superviseurs,
- 6 sergents ou sergents chefs ainsi que 3 sapeurs chargés du standard téléphonique, 6 sergents ou sergents chefs ainsi que 3 sapeurs en charge du standard téléphonique.

L'effectif du service est en baisse par rapport à janvier 2011, puisque le service comptait alors 24 personnes physiques.

Chaque jour, 2 ou 3 opérateurs et 1 responsable de salle effectuent des gardes de 24 h au CTA-CODIS. Les autres agents sont en congé, en formation, en récupération suite à une garde, en congé exceptionnel ou absents pour maladie. Le planning 2016 montre que hormis les mois de juin, juillet et août, le nombre d'opérateurs est en général de 2. Ils sont assistés par un chef de salle.

Le nombre d'heures de garde de 12 h et de gardes de 24 h a augmenté sur la période, alors que le nombre d'appels a diminué concomitamment. Il n'a pas été possible à la chambre régionale des comptes de vérifier si parallèlement la durée moyenne des appels a augmenté, ce qui aurait pu expliquer cette évolution. En effet, le SDIS ne disposait plus du détail des appels pour la période comprise entre 2011 et fin 2016. Au cours de la période du 23 décembre 2016 au 14 mars 2017, à partir des données disponibles relatives aux appels, il apparaît que la durée moyenne des appels est de 1,87 minute⁸⁷, mais cette durée n'a pu être comparée aux durées des appels de l'année 2011.

Tableau n° 86 : Nombre de gardes en CTA-CODIS 2016

2011	G24	G12	G10	G8	G4	Total en h	2016	G24	G12	Total en h
SPP	840	15	8	0	0		SPP	1 048	12	
SPV	98	144	3	6	3		SPV	104	39	
	938	159	11	6	3	24 590		1 152	51	28 260

Source SDIS : fichier « crc garde CTA Codis » et planning CTA 2016

⁸⁷ 18 333 appels pour une durée de 34 198,63 minutes.

Tableau n° 87 : Appels entrants

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
NB appels entrants	84 134	85 816	85 816	87 800	85 000	81 838

Source SDIS : requête sur l'autocommutateur

Sur la période comprise entre le 23 décembre 2016 et le 14 mars 2017, l'activité de nuit était réduite. Cette constatation corrobore le nombre moindre d'interventions entre 22h et 8h du matin.

Le CTA-CODIS comporte l'équipe de surveillance du système Prodalys. D'après les plannings 2016, cette équipe est constituée au quotidien de 1 à 3 SPV qui interviennent en journée sur des durées variant de 6 h 00 à 8 h 30 selon la période de l'année, et au maximum jusqu'à 20 h 00 l'été, conformément au document « ordre d'opérations départemental de feux de forêts » pour 2016. Ce document prévoit des plages de surveillance variables (de 11h00 à 19h30) selon la période de l'année, afin d'analyser les images vidéo renvoyées par les caméras situées des pylônes de surveillance. L'équipe est supervisée par un agent technique de la cellule « système d'information Géographique » (SIG), qui établit également les plannings. Les gardes ont représenté 2 414 heures en 2016, de mars à octobre, réparties en 308 gardes (30 gardes par mois en moyenne et 60 en juillet et août), soit 1,5 ETPT.

Le responsable du groupement opération a indiqué que le SDIS envisageait de modifier le régime des gardes pendant les mois d'août et de septembre, période qui correspond à une sollicitation accrue des opérateurs du CTA-CODIS. Ces derniers, contrairement aux sapeurs-pompiers effectuant des gardes dans les centres de secours, sont mobilisés pendant toute la plage horaire. Par le passé, en 2009 et 2010, une expérimentation avait eu lieu qui avait consisté à réaménager le temps de travail des opérateurs en garde de 12h00 pendant ces deux mois de l'année, selon les horaires 7h30-19h30 et 19h30-7h30. Après 2010, ce réaménagement a été supprimé puis à nouveau remis en œuvre en 2017⁸⁸.

La chambre régionale des comptes invite le SDIS à archiver les fichiers des appels téléphoniques sur plusieurs exercices.

6.4. ABSENTEISME

6.4.1. Les absences pour fait de grève

Le SDIS enregistre peu d'absences liées à des débrayages pour faits de grève.

Tableau n° 88 : Grèves en durée

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Heures	65,05	134,94	67,5	62,85	7	31,6
ETPT	0,04	0,08	0,04	0,04	0,00	0,02

Calcul CRC, Données SDIS

Quelques différences ont été relevées entre le fichier de recensement des grèves fourni par le SDIS et les éléments de la paye transmis au comptable. Le SDIS a ainsi mentionné la participation de certains agents à des grèves sans qu'il y ait eu pour autant retenue sur salaire. L'ordonnateur indique qu'il s'agit d'agents réquisitionnés par le Préfet, sans fournir cependant les ordres de réquisition.

6.4.2. Les absences pour raison de santé

Le nombre de jours d'absence liés à la maladie ordinaire a fortement augmenté durant la période examinée (+ 73,7%), alors même que les accidents du travail sont en diminution et que les absences pour longue maladie restent limitées. Le vieillissement modéré des effectifs ne peut à lui seul expliquer cette évolution, d'autant plus que s'il était en cause, les accidents du travail ou la longue maladie devraient aussi évoluer dans ce sens. L'ordonnateur indique en réponse que « l'année 2016

⁸⁸ Rapport n°7 du conseil d'administration du 28 mars 2017

a été une année exceptionnelle (4 800 jours d'arrêts) ; ce chiffre étant retombé à 4 145 en 2017 ». Il avance une évolution de 26,55% sans fournir les éléments lui ayant permis d'aboutir à ce résultat. De même, il ne fournit pas les éléments permettant de mesurer la diminution du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire. La chambre régionale des comptes s'est basée, pour effectuer son calcul, sur un fichier fourni par le SDIS, précisant les périodes d'absence pour maladie, pour maternité ou encore congé parental⁸⁹.

Tableau n° 89 : Jours d'absence liés à la maladie, congés maternité et paternité

Absences en jours	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Évolution sur la période	moyenne annuelle
Intitulé type absence	Jours ouvrés	Jours ouvrés	Jours ouvrés	Jours ouvrés	Jours ouvrés	Jours ouvrés		
Maladie Ordinaire (COM)	1 947,0	1 838,0	1 996,0	2 244,0	2 527,0	3 381,0	73,7%	11,7%
Accident du Travail	742,0	445,0	296,0	250,0	848,0	333,0	-55,1%	-14,8%
Longue Maladie	167,0	390,0	223,0			127,0	-24,0%	-5,3%
Congé paternité	67,0	56,0	74,0	56,0	56,0	32,0	-52,2%	-13,7%
Maternité	78,0		154,0			77,0	-1,3%	-0,3%
Total général en jours (1)	3 001,0	2 729,0	2 743,0	2 550,0	3 431,0	3 950,0	31,6%	5,6%

Source SDIS

Quelques agents cumulent un nombre important de congés ordinaires de maladie (COM). Ainsi, en 2011, 14 agents cumulaient 990 jours ouvrés d'absence pour maladie ordinaire, soit plus de la moitié des jours ouvrés, correspondant à 99 jours d'absence en moyenne par agent. En 2012, ils étaient 10 à cumuler plus de la moitié des jours de COM (942 jours), et également 10 en 2013 à en cumuler 1 008. En 2014, 16 agents cumulaient 1 125 jours ordinaires de maladie, en 2015, 13 agents cumulaient 1 293 jours et en 2016, 14 agents cumulaient 1 728 jours (123 jours en moyenne par agents). Par ailleurs, quelques agents ont été régulièrement absents pour cause de maladie ordinaire durant toute la période examinée, l'absence représentant en moyenne plus de 30 jours ouvrés, chaque année, pour certains. Le coût des COM représentait près de 15,1 ETPT soit 0,7 M€ en 2016, selon les estimations de la chambre régionale des comptes.

La chambre régionale des comptes a calculé le taux global d'absence, qui peut s'interpréter comme étant le temps, en pourcentage, pendant lequel les agents ne sont pas à leur poste pour y effectuer leurs tâches habituelles. Pour les PATS, ce taux a été calculé en prenant en compte les jours ouvrés travaillés. Pour les SPP, y compris les SPP en service hors rang, la base retenue est celle de 1607 heures travaillées par année, car il n'était pas possible de distinguer les jours de formation des seuls SPP en service hors rang des jours de formation des autres SPP. Ce mode de calcul améliore les taux pour les SPP, puisque les SPP en service hors rang n'effectuent pas 1607 heures par année (Cf.6.2 - Les temps de travail des PATS, ainsi que des SPP non opérationnels). Le taux global d'absence, hors formation, représente ainsi 5,6 % en 2016 en augmentation pour les SPP, et, formation comprise, 9,4 % pour les SPP et 6,4 % pour les PATS. Le taux global d'absence lié à la formation est constant pour les PATS pour la période (moins de 1 %) et les SPP (de 3 % à 3,8 %).

⁸⁹ ABSENTEISME PROTECTION SOCIALE 2011 A 2016 PAR AGENT ET PAR NATURE D'ABSENCE

Tableau n° 90 : Absentéisme

Intitulé type absence	Jours ouvrés 2011		Jours ouvrés 2012		Jours ouvrés 2013		Jours ouvrés 2014		Jours ouvrés 2015		Jours ouvrés 2016	
	PATS	SPP	PATS	SPP	PATS	SPP	PATS	SPP	PATS	SPP	PATS	SPP
Accident du Travail		742,0	27,0	418,0	31,0	265,0	11,0	239,0	203,0	645,0	70,0	263,0
Longue Maladie	167,0		137,0	253,0	204,0	19,0						127,0
Maladie Ordinaire (COM)	378,0	1 569,0	563,0	1 275,0	605,0	1 391,0	543,0	1 701,0	415,0	2 112,0	502,0	2 879,0
Congé paternité		67,0		56,0		74,0	8,0	48,0	18,0	38,0		32,0
Maternité 1er et 2ème Enfant	78,0				154,0						77,0	
Total général en jours hors formation (1) (1j = 7h)	623,0	2 378,0	727,0	2 002,0	994,0	1 749,0	562,0	1 988,0	636,0	2 795,0	649,0	3 301,0
Formation en jours (1j = 8h SPP) (FOR)	100,1	2 222,1	107,0	1 867,1	215,6	1 685,3	143,0	1 880,3	82,3	1 793,4	112,3	2 179,6
Total général (2)	723,1	4 600,1	834,0	3 869,1	1 209,6	3 434,3	705,0	3 868,3	718,3	4 588,4	761,3	5 480,6
ETPT (3)	63,6	295,9	59,9	294,6	64,7	292,6	65,4	291,9	66,4	291,4	65,7	284,5
Part des SPP et PATS/ETPT	17,7%	82,3%	16,9%	83,1%	18,1%	81,9%	18,3%	81,7%	18,6%	81,4%	18,8%	81,2%
Part SPP et PATS/jours d'absence total	13,6%	86,4%	17,7%	82,3%	26,0%	74,0%	15,4%	84,6%	13,5%	86,5%	12,2%	87,8%
Part SPP et PATS/jours de formation	4,3%	95,7%	5,4%	94,6%	11,3%	88,7%	7,1%	92,9%	4,4%	95,6%	4,9%	95,1%
Part SPP et PATS/COM	19,4%	80,6%	30,6%	69,4%	30,3%	69,7%	24,2%	75,8%	16,4%	83,6%	14,8%	85,2%
Jours de COM/ETPT	5,9	5,3	9,4	4,3	9,4	4,8	8,3	5,8	6,3	7,2	7,6	10,1
Jours ouvrés (4) PATS et 1607h SPP	197	1607	196	1607	194	1607	194	1607	195	1607	196	1607
Absence syndicale en h SPP (dont détaché permanent)	1	2901	1	2263	1	3656	13	2961	37	3547	25	4190
Fais de grève en h (1')		65,1		134,9	0,5	63,5		62,9		7,0	2,0	16,0
Congé exceptionnel en J pats et h SPP (1j=8h) (1'')	59,5	720,0	70,0	632,0	77,5	736,0	49,5	684,0	78,5	852,0	64,5	712,0
Taux global d'absence hors formation = (1)/((3)*(4) PATS et ((1)*7h)/((3)*1607) SPP	5,5%	4,6%	6,8%	3,9%	8,5%	3,9%	4,9%	4,1%	5,8%	5,5%	5,7%	6,5%
Taux global d'absence y compris la formation = (2)/((3)*(4) PATS et ((1)*7h + (FOR)*8h)/((3)*1607) SPP	6,3%	8,0%	7,7%	6,8%	10,3%	6,4%	6,1%	7,0%	6,4%	8,2%	6,6%	9,9%
Jours d'absence en équivalent ETPT hors formation (5) = (1)/(4) PATS et ((1)*7h)/1607 SPP	3,5	12,7	4,1	10,6	5,5	10,4	3,2	11,0	3,9	14,9	3,8	17,4
Jours d'absence en équivalent ETPT y compris formation (6) = (2)/(4) et ((1)*7h + (FOR)*8h)/1607 SPP	4,0	23,7	4,6	19,9	6,6	18,8	4,0	20,3	4,3	23,8	4,4	28,3
Coût abs hors formation = (5)* coût moyen ETPT (Cf. tableau 10)	163 399	595 500	220 046	505 432	267 541	502 618	159 720	543 740	194 269	752 140	188 228	869 002
Coût abs totale = (6)* coût moyen ETPT (Cf. tableau 10)	187 321	1 116 166	220 046	948 383	321 302	908 420	196 266	1 007 824	215 538	1 202 308	216 766	1 409 690
Jours d'absence COM en équivalent ETPT (7) = (COM) / (4) PATS et (COM)*7h/1607 SPP	1,9	6,8	2,9	5,6	3,1	6,1	2,8	7,4	2,1	9,2	2,6	12,5
Coût abs COM = (7)* coût moyen ETPT (Cf. tableau 10)	90 311,3	321 678,2	136 886,6	264 667,6	150 844,6	293 079,5	138 772,9	367 361,0	107 310,5	463 879,0	127 625,8	624 906,0
TOTAL coût abs COM	411 989		401 554		443 924		506 134		571 190		752 532	

Source : données SDIS, absences pour maladie, grèves, congés exceptionnels

Le SDIS a fourni les délibérations du 20 décembre 2002, pour les SPP et du 25 mars 2003 pour les personnels administratifs et techniques qui se sont appliquées sur la période. Elles soumettent à retenue pour absentéisme lié à la maladie ordinaire, le régime indemnitaire des SPP et des PATS, dès lors que les jours d'absence pour maladie ordinaire dépassent 8 jours ouvrés.

Pour le personnel administratif et technique, l'assiette de la retenue a été fixée à 11/20^{ème} du régime indemnitaire et la retenue à 1/30^{ème} par jour d'absence au-delà de 8 jours sur une année calendaire (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Dès lors, un agent cumulant 38 jours d'absence au titre de la maladie ne devrait plus percevoir que 11/20^{ème} du régime indemnitaire. Pour les SPP, la délibération a prévu

une retenue de 1/30^{ème} du montant total des indemnités de logement, de responsabilité, de spécialité et les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), au-delà de 8 jours d'absence pour maladie ordinaire, sur une année.

En 2016, les modalités telles que décrites par la délibération du 20 décembre 2002, n'étaient pas toutes appliquées pour les SPP. En effet, l'analyse⁹⁰ de la situation de plusieurs agents ayant cumulé plus de 8 jours d'absence pour maladie ordinaire en 2016 a montré que seule l'indemnité de feu subissait une retenue, cette prime ne devant pourtant pas être diminuée, alors que les autres primes étaient intégralement maintenues. Plus généralement, seuls les agents dont le traitement de base a été réduit de moitié dans le cadre d'un cumul de jours de maladie ordinaire supérieur à 3 mois sur une année glissante, se voyaient appliquer une retenue sur l'indemnité de feu. Dans cette situation, l'indemnité de feu, qui correspond à 19 % du traitement indiciaire, est diminuée dans les mêmes proportions que le traitement de base.

Concernant le personnel administratif et technique, en 2016, seule l'indemnité de mission et de préfecture subissait une retenue, pour certains agents ayant été absents plus de 8 jours ouvrés pour maladie ordinaire, mais pour d'autres agents, aucune retenue n'était appliquée.

La chambre régionale des comptes rappelle que le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, a prévu, pour les agents de la fonction publique d'État, à son article 1 que le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés liés à la maladie ordinaire. Si ce décret n'a pas fait l'objet d'une transcription pour la fonction publique territoriale, l'alinéa 1^{er} de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, énonce que « *l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale (...) fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat (...)* » et que l'article 1^{er} du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 précité, précise lui aussi que « *le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration des établissements publics locaux pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes...* ». Aussi, en vertu du principe de parité entre les fonctions publiques défini par ces articles, le CASDIS devrait prévoir, dans une délibération, le maintien du régime indemnitaire aux agents durant les congés de maladie ordinaire, selon les dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010.

⁹⁰ A partir des fiches de paye 2016 et 2017 (de janvier à avril) et du fichier ABSENTEISME PROTECTION SOCIALE 2011 à 2016 ET PAR NATURE D'ABSENCE