Chambre régionale
des comptes
Normandie

Rapport d'observations définitives

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS

(Département de l'Eure)

Exercices 2011 à 2017

Observations délibérées le 22 mars 2018

SOMMAIRE

SYNTHESE **1**

RECOMMANDATIONS **2**

I. RAPPEL DE LA PROCÉDURE **3**

II. PRINCIPAUX POINTS EXAMINÉS **3**

III. LES INSTANCES ET L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE **3**

A. RAPPEL DU CADRE INSTITUTIONNEL ET DES MISSIONS DES SDIS 3
B. LES INSTANCES DÉCISIONNELLES DU SDIS DE L'EURE 4
C. L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE GÉNÉRALE DU SDIS 4
1. L'arrêté d'organisation du corps départemental 4
2. Le règlement intérieur du corps départemental 5

IV. LES ACTIVITES ET LES OUTILS OPERATIONNELS **5**

A. LE RÈGLEMENT OPÉRATIONNEL 5
B. LE SCHÉMA DÉPARTEMENTAL D'ANALYSE ET DE COUVERTURE DES RISQUES 5
1. Le contenu du SDACR 2013 5
2. L'état des réflexions sur le SDACR 2018 6
C. LES ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES DU SDIS DE L'EURE 7
1. L'évolution des interventions par nature 7
2. Les interventions non obligatoires payantes (hors carences ambulancières privées) 7
3. Le contrôle interne : le suivi de l'activité et des performances 9

V. LES RELATIONS AVEC LE DEPARTEMENT DE L'EURE **12**

A. LES RELATIONS CONVENTIONNELLES 12
B. LES ACTIONS DE MUTUALISATION 13

VI. LA QUALITÉ DE L'INFORMATION FINANCIERE ET COMPTABLE **14**

A. LA QUALITÉ DE L'INFORMATION FINANCIÈRE ET BUDGÉTAIRE 14
1. L'information présentée lors du débat d'orientation « budgétaire » 14
2. Le suivi de l'exécution budgétaire 14
3. La production des annexes au compte administratif 14
B. LA FIABILITÉ DES COMPTES 15
1. Le patrimoine et son suivi comptable 15
2. Les dotations aux amortissements 15

VII. LA SITUATION FINANCIERE **16**

A. L'ÉQUILIBRE GÉNÉRAL DES COMPTES 16
B. LA SECTION DE FONCTIONNEMENT 16
1. Les charges courantes 16
2. Les recettes de fonctionnement 17
C. LA SECTION D'INVESTISSEMENT 18
1. Les dépenses d'investissement 18
2. Les recettes d'investissement 18
D. LA DETTE 19
E. LA PROSPECTIVE 19
1. La quasi-stabilité des recettes institutionnelles et l'augmentation notable des dépenses de personnel affecteraient le niveau de l'autofinancement. 19
2. Le financement des dépenses d'investissement pèserait sur le fonds de roulement et conduirait à contracter de nouveaux emprunts. 20

VIII. LES EFFECTIFS, LES REMUNERATIONS ET LE TEMPS DE TRAVAIL 21

A. L'ORGANISATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU SDIS 21
B. LES EFFECTIFS 21
1. Les effectifs physiques et le niveau de professionnalisation 21
2. Les effectifs pourvus 22
3. Les ratios d'effectifs et d'interventions par habitant 23
4. La gestion des flux de personnels de SPP 24
5. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) 24
6. Les évolutions de carrière 25
7. Les sapeurs-pompiers volontaires 27
8. Les personnels à « double statut d'activité » et des personnels en service « hors rang ». 28
C. LES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS DU SDIS 29
1. La prévision des dépenses de personnel 29
2. L'évolution des coûts salariaux sur la période 2011-2016 30
3. Les rémunérations nettes moyennes et les éléments accessoires 31
4. L'incidence des différents facteurs d'évolution de la masse salariale 33
D. LE TEMPS DE TRAVAIL 34
1. Les outils et modalités de suivi du temps de travail des sapeurs-pompiers 34
2. Le temps de travail théorique des SPP 35
F. L'ABSENTÉISME 38
G. CONCLUSION 39

ANNEXES 40

SYNTHESE

Le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de l'Eure dispose d'un budget de 36,7 millions d'euros (M€) en fonctionnement et réalise 6 M€ de dépenses d'équipement en 2016.

La réorganisation administrative de l'établissement engagée depuis 2016 n'a pas conduit à reconsidérer le nombre de groupements et de centres d'incendie et de secours (CIS).

A la faveur de l'élaboration du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) 2018-2022, le SDIS doit engager une réflexion approfondie sur l'efficacité et la pertinence de son maillage territorial pour tendre vers une plus grande optimisation des moyens alloués à ses CIS, dans un département rural affecté par la désertification médicale. Il aurait aussi avantage à se doter notamment d'une comptabilité analytique exhaustive pour mieux maîtriser ses coûts d'intervention.

Si les effectifs des personnels administratifs et techniques sont en légère baisse et ceux des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) en hausse, la stabilité des effectifs des professionnels (SPP) s'accompagne de conditions de déroulement de carrière très attractives, d'une mobilité de l'encadrement quasi-nulle et d'un vieillissement des effectifs.

La forte hausse de la masse salariale (+ 1,8 M€) procède pour l'essentiel de mesures statutaires et d'améliorations de la filière en faveur des SPP depuis 2013 mais aussi d'un régime de garde postée comprenant le versement d'importantes indemnités d'heures supplémentaires. Les coûts croissants de ce dispositif négocié avec les organisations syndicales, ont tout juste été freinés avec la mise en œuvre du nouveau régime de garde d'août 2016, lequel a toutefois conduit les agents concernés à moins travailler en application de la réglementation, ainsi qu'à des recrutements supplémentaires.

A volume d'interventions quasi-stable, la progression des charges de personnel n'a pas abouti à une amélioration de la qualité du service rendu. Bien que le SDIS de l'Eure présente un coût par habitant inférieur aux moyennes des SDIS comparables, certains de ses CIS déploient une activité limitée, voire très limitée. Les indicateurs de délai de traitement de l'alerte et d'intervention, surtout pour le risque incendie, doivent faire l'objet d'une vigilance particulière.

De 2011 à 2016, la situation financière du SDIS apparaît satisfaisante. L'équilibre financier est marqué, d'une part, par l'importance des contributions des collectivités qui représentent la quasi-totalité de ses ressources et dont l'augmentation reste supérieure à celle des charges courantes et, d'autre part, la rigidité des charges de personnel, qui représentent 80 % des charges de fonctionnement en 2016.

La maîtrise des charges à caractère général ne suffit pas à neutraliser la progression continue des dépenses de personnel et notamment des régimes indemnitaires des personnels titulaires, qui constituent une contrainte forte pour l'établissement.

Compte tenu du niveau de ses ressources propres, le SDIS finance largement ses investissements en recourant à l'emprunt d'une façon insuffisamment pilotée. Fin 2016, il présente toutefois un encours de dette dénué de risque particulier ainsi qu'une capacité de désendettement satisfaisante.

Sauf modifications profondes dans la structure de financement du SDIS, sa trajectoire financière à l'horizon 2020 tendra vers une dégradation de la capacité d'autofinancement et un alourdissement de l'endettement. Or de nouvelles marges de manœuvre devront être dégagées pour assurer l'amélioration de la couverture des risques.

Le SDIS doit donc impérativement poursuivre l'objectif de maîtrise de ses charges courantes à partir d'une optimisation de ses moyens matériels et humains au regard de l'activité opérationnelle déployée et d'un renforcement des mutualisations engagées notamment avec le département.

La recherche d'un cofinancement des investissements notamment immobiliers, entièrement supportés par le SDIS aujourd'hui, pourrait être étudiée en lien avec les collectivités contributrices.

RECOMMANDATIONS

1. Etablir un bilan détaillé du SDACR de 2013 dans la cadre des travaux préparatoires du prochain SDACR pour 2018 et de la prochaine convention pluriannuelle avec le département.
2. Doter le prochain SDACR de programmes d'actions chiffrés et d'indicateurs d'évaluation adaptés permettant d'en mesurer l'état d'avancement.
3. Rationaliser les moyens affectés aux centres de secours à partir d'objectifs de performance et engager leur mutualisation en fonction du niveau d'activité enregistré.
4. Se doter d'une comptabilité analytique pour mieux mesurer et maîtriser le coût des interventions.
5. Se doter d'indicateurs de suivi plus précis des activités et des performances en corrélation avec les objectifs de couverture des risques.
6. Interfacer les outils de suivi des disponibilités et du temps de travail avec ceux de la gestion des ressources humaines, à des conditions financières soutenables.
7. Maîtriser strictement les dépenses de personnel, notamment des titulaires, compte tenu des mesures statutaires obligatoires.
8. Amplifier les mesures de mutualisation engagées avec le département et les autres SDIS.
9. Mettre en cohérence les orientations de la prochaine convention pluriannuelle avec le département avec celles du futur SDACR et notamment un plan pluriannuel d'investissement.
10. Etudier le principe d'un cofinancement des opérations d'équipements, notamment immobiliers, avec les collectivités financeurs.

RAPPEL DU DROIT

11. Renseigner de manière exhaustive et précise les annexes aux documents budgétaires.
12. Assurer un suivi régulier de l'inventaire patrimonial et en assurer l'actualisation.

En outre, l'établissement s'est engagé à mettre en œuvre les mesures suivantes :

- joindre la totalité des annexes renseignées aux documents budgétaires conformément aux normes comptables (M 61) ;
- mettre en place un outil de gestion et une centralisation des procédures de suivi du patrimoine ;
- approuver un plan pluriannuel d'investissement (PPI) en coordination avec le département ;
- actualiser régulièrement la prospective budgétaire et financière ;
- reconduire les conventions fixant les modalités de prise en charge financière de ses interventions avec les sociétés des autoroutes ;
- déployer un module de suivi analytique des performances du service dès 2018.

*

I. RAPPEL DE LA PROCÉDURE

La chambre a inscrit à son programme l'examen de la gestion du service d'incendie et de secours (SDIS) de l'Eure à partir de l'année 2011. Par lettres du 9 novembre 2017, le président de la chambre en a informé MM. Jean-Louis Destans, président du conseil d'administration du SDIS (CASDIS) jusqu'au 30 mars 2015, Sébastien Lecornu, président du CASDIS jusqu'au 9 juillet 2017, et M. Pascal Lehongre président du CASDIS en fonctions depuis le 10 juillet 2017. Les entretiens de fin de contrôle ont eu lieu, entre M. Destans, M. Lecornu et M. Lehongre, d'une part, et le rapporteur, d'autre part, le 10 juillet 2017.

Lors de sa séance du 7 septembre 2017, la chambre a arrêté ses observations provisoires portant sur les années 2011 à 2017. Celles-ci ont été transmises dans leur intégralité à MM. Destans, Lecornu et Lehongre. Tous y ont apporté une réponse écrite et aucun n'a demandé à être auditionné par la chambre.

Après avoir entendu le rapporteur, la chambre a arrêté, le 22 mars 2018, le présent rapport d'observations définitives.

Le rapport a été communiqué au président en fonction et, pour la partie les concernant, à ses prédécesseurs en fonction au cours de la période examinée. En l'absence de réponse écrite dans le délai imparti par la loi, ce rapport devra être communiqué par le président à son assemblée délibérante lors de la plus proche réunion suivant sa réception. Il fera l'objet d'une inscription à l'ordre du jour, sera joint à la convocation adressée à chacun de ses membres et donnera lieu à un débat.

Ce rapport sera communicable dans les conditions prévues au livre III du code des relations entre le public et l'administration.

II. PRINCIPAUX POINTS EXAMINÉS

L'examen de la gestion a été principalement conduit selon les axes suivants :

- la gouvernance et le fonctionnement des instances ;
- les activités et les performances opérationnelles ;
- les relations avec le département de l'Eure ;
- l'analyse financière rétrospective et prospective 2017-2021 ;
- la gestion des ressources humaines au titre de la participation à l'enquête de la formation commune entre la Cour des comptes et les chambres régionales et territoriales des comptes sur les rémunérations et le temps de travail des personnels de la sécurité civile dont les SDIS.

III. LES INSTANCES ET L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE

Cet examen a pour objet de s'assurer de l'absence de risque juridique pour l'établissement dans sa conduite opérationnelle du service et d'une organisation efficiente à un moment où la gestion des services publics est rendue plus contrainte en raison de nombreuses réformes en cours.

A. Rappel du cadre institutionnel et des missions des SDIS

Le SDIS est un établissement public administratif soumis à une double autorité exercée par :

- le préfet pour la partie opérationnelle, en collaboration avec le maire de la commune d'intervention, dans le respect de leurs pouvoirs de police respectifs ;

- le conseil d'administration du SDIS (CASDIS), présidé par le président du conseil départemental (ou son représentant) pour la gestion administrative et financière.

Le SDIS de l'Eure a relevé de la 3ème catégorie avant d'être classé en 2ème catégorie de fin 2013 à fin 2016. L'arrêté ministériel du 21 janvier 2017, le classe en catégorie B.

B. Les instances décisionnelles du SDIS de l'Eure

Le contrôle du fonctionnement du CASDIS et de son bureau ainsi que des délégations de compétences accordées à ce dernier ainsi qu'au président du CASDIS, n'appelle pas de remarques particulières.

C. L'organisation administrative générale du SDIS

Le siège du SDIS de l'Eure (Evreux) accueille la direction (DDSIS), les services administratifs, le centre de traitement de l'alerte et opérationnel des services d'incendie et de secours (CTA-CODIS) ainsi que l'école départementale.

1. L'arrêté d'organisation du corps départemental

L'arrêté d'organisation, pris conjointement par le préfet et le président du CASDIS en application de l'article L.1424-6 du code général des collectivités territoriales (CGCT), date du 11 décembre 2007.

Jusqu'en 2017, les services du SDIS de l'Eure comprenaient, outre la direction départementale (le directeur et son adjoint), deux sous-directions, six groupements fonctionnels organisés en services et bureaux, trois services transversaux et trois groupements territoriaux composés de cinquante-neuf centres d'incendie et de secours[1] (CIS).

Dans le cadre du volet « organisation » de la réflexion sur le schéma d'adaptation des services, le CASDIS du 12 décembre 2016 a décidé :

- la suppression des sous-directions ;
- le recentrage des trois groupements territoriaux sur des missions d'appui opérationnel et de soutien fonctionnel des CIS dans un format allégé de quatre à deux nouveaux services ;
- la création « d'unités territoriales », c'est-à-dire d'ensembles de CIS non dotés de moyens propres pouvant développer des synergies opérationnelles ;
- la redéfinition des services au sein des six groupements fonctionnels (quatre nouveaux services créés) ainsi que des missions entre les différents échelons (local, déconcentré et central)[2].

Selon le SDIS, les secteurs opérationnels sont moins nombreux et leur découpage a été redéfini au regard de l'évolution de la répartition des ressources humaines et conformément au statut des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et volontaires (SPV).

La mise en place de deux services unifiés avec le département de l'Eure depuis le 1er janvier 2017 (cf. *infra*) instaure un circuit direct entre les CIS et le groupement technique qui entre, selon l'établissement, dans une démarche de modernisation et d'efficience du service.

[1] Selon l'arrêté du 11 décembre 2007, le SDIS de l'Eure comprenait : 6 groupements fonctionnels et 3 groupements territoriaux pour 60 CIS à rapprocher des moyennes de l'échantillon : 7 groupements fonctionnels, 3 groupements territoriaux pour 84 centres d'incendie et de secours. Selon le rapport de l'inspection de la défense et de la sécurité civiles de 2013, l'organisation administrative du SDIS était conforme à la moyenne des établissements comparables.

[2] Après ce volet « organisation », l'allocation des moyens (dont redéploiement de 20 postes pourvus) est planifiée d'abord dans un schéma de démarrage en 2017 (CASDIS du 2 mai 2017), puis, dans un schéma cible à l'horizon de la fin 2018.

Au regard de ces évolutions récentes, le CASDIS du 2 mai 2017 a approuvé le principe de l'actualisation de l'arrêté d'organisation du corps départemental pour fin 2017.

2. *Le règlement intérieur du corps départemental*

L'article R.1424-22 du CGCT dispose qu'un règlement intérieur fixe les modalités de fonctionnement du corps départemental et les obligations de service de ses membres.

Approuvé par arrêté du 18 juin 2009 du président du CASDIS, ce règlement a été actualisé par arrêté du 27 décembre 2016 en ce qui concerne l'organisation du temps de travail et la rémunération des SPP de catégorie C en garde postée (Cf. *infra*).

Il devrait toutefois faire l'objet d'un toilettage au regard des évolutions réglementaires intervenues depuis cette date et pourrait être complété par des dispositions relatives aux SPV (prestation fidélité reconnaissance, évaluation de la manière de service et des performances…).

Etabli en janvier 2015, un règlement spécifique pris en application de l'article 4 du règlement intérieur, présente la composition et les missions du CTA-CODIS. Sous réserve de son actualisation, ce règlement n'appelle pas de commentaires.

En conclusion, le fonctionnement des instances de décision et les principaux documents d'organisation du service n'appellent pas d'observations particulières.

IV. LES ACTIVITES ET LES OUTILS OPERATIONNELS

A. Le règlement opérationnel

Le règlement opérationnel (RO) fixé par arrêté préfectoral du 19 décembre 2014 détaille les missions, la chaîne de commandement ainsi que l'organisation et les moyens des services du SDIS**,** conformément aux articles L.1424-4 et R. 1424-42 du CGCT.

Le CASDIS du 7 mars 2017 a fixé les modalités d'amélioration de la continuité de la chaîne de commandement opérationnelle. La prochaine actualisation du RO visera notamment à tenir compte de l'adaptation de l'organisation du fait de la réforme du régime de garde postée, des taux d'encadrement de sous-officiers et du temps de travail des SPP (cf. *infra*) ainsi que des objectifs du prochain schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR).

B. Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques

L'article L. 1424-7 du CGCT dispose qu'un « schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) dresse l'inventaire des risques de toute nature pour la sécurité des personnes et des biens auxquels doivent faire face les services d'incendie et de secours dans le département, et détermine les objectifs de couverture de ces risques par ceux-ci. »

Le SDACR de l'Eure actuellement en vigueur a été arrêté par le préfet le 31 juillet 2013, après avis des instances paritaires prévues par l'article R. 1424-38 du CGCT et avis favorables du CASDIS du 20 juin 2013 et du conseil général du 24 juin 2013. Il abroge le précédent schéma arrêté le 18 septembre 1998.

1. *Le contenu du SDACR 2013*

Reprenant la plupart des préconisations du rapport de l'inspection de la défense et de la sécurité civiles (IDSC) de 2013, le SDACR dresse les principaux constats en termes de capacité de réponse à la sollicitation opérationnelle, de niveau d'équipement des centres d'intervention et de secours (CIS) et de zones à couvrir.

Le délai d'intervention réel moyen pour la couverture des risques courants est inférieur ou égal à 20 minutes dans 92 % des cas, toutes missions confondues, 83 % des cas pour la mission incendie et 93 % des cas pour la mission secours à personne. Au regard de cette situation, l'axe stratégique majeur consiste à agir sur deux critères qualitatifs de la distribution des secours, notamment pour la mission exclusive incendie, la plus exigeante en moyens :

- augmenter le taux de réponse à la sollicitation opérationnelle en premier appel (effectif de permanence et compétence des personnels) ;
- diminuer le délai de réponse à la sollicitation opérationnelle (garde postée ciblée).

Le territoire de l'Eure est exposé aux risques dits particuliers dont celui d'accident industriel à effets importants, au titre des d'établissements classés SEVESO et d'autres soumis à autorisation d'exploiter au titre des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE).

L'objectif de couverture des risques assigné par le SDACR est de tendre vers :

- le délai de 20 minutes avec le premier moyen opérationnel adapté en zones urbaine et péri-urbaine ;
- le délai de 20 minutes avec le premier moyen opérationnel et le délai de 30 minutes avec un renfort adapté en zone rurale.

Conformément aux textes, le SDACR en vigueur comprend la description des risques, de l'organisation et des moyens affectés à leur couverture et les propositions d'optimisation des modalités et délais d'intervention.

Toutefois, et contrairement à ce que préconisaient la lettre de mission cosignée par le président du CASDIS et la préfète en 2010 ainsi que le rapport de l'IDSC, ce SDACR ne contient aucun élément de programmation budgétaire en termes d'effectifs, de formation, d'infrastructures ou de matériel.

2. L'état des réflexions sur le SDACR 2018

La loi n° 2015-991 du 7 août 2015 qui est venue compléter l'article L. 1424-7 du CGCT, précise que la révision du SDACR intervient tous les cinq ans et que celle-ci est précédée d'une évaluation des objectifs du précédent schéma.

Le SDIS indique qu'il n'a pas encore mené de réflexion sur le SDACR 2018 et qu'un point d'étape devra néanmoins être fait au préalable[3]. Il a produit un premier bilan synthétique de mise en œuvre du SDACR 2013, dont il ressort que certaines mesures principales concernant les risques courants et les risques particuliers n'ont pas encore été mises en œuvre ou ne l'ont été que partiellement.

Le SDIS indique toutefois avoir amélioré sa capacité d'action opérationnelle face aux risques d'accident générant de nombreuses victimes et à la nouvelle menace de tuerie de masse (non analysée dans le SDACR en vigueur).

*

En conclusion, la chambre observe que si le contenu du SDACR de 2013 est globalement conforme aux textes, son incomplétude quant aux outils de mise en œuvre programmatique des mesures d'optimisation ne permet pas de lui conférer le statut de document de référence pour le pilotage de l'action et de la gestion de l'établissement.

[3] Le SDIS précise qu'il participe aux travaux du contrat territorial de réponses aux risques et aux effets des menaces (COTRRIM) tel que prévu dans le livre blanc sur la sécurité, l'État ayant, à ce titre, arrêté le contrat général interministériel qui est décliné sur les territoires.

Elle recommande au SDIS, à partir d'un bilan détaillé du SDCAR actuellement en vigueur :

- d'achever l'élaboration du SDACR de 2018-2022, en y intégrant les éléments précités ;
- d'inscrire les nouvelles préconisations du prochain schéma dans des programmes d'action chiffrés à mettre en œuvre sur la période pluriannuelle déterminée ;
- de doter ce schéma d'indicateurs d'évaluation adaptés permettant de mesurer son avancement.

C. Les activités opérationnelles du SDIS de l'Eure

Les développements suivants reposent sur l'analyse des données statistiques figurant en annexe 3.

1. *L'évolution des interventions par nature*

En 2016, le SDIS a réalisé 41 726 interventions (+ 1,35 % par rapport à 2011), au sein desquelles :

- les secours à personne (hors accidents de circulation) comptent pour 79 % (+ 4 points par rapport à 2011), le SDIS cherchant à contenir cette évolution dans le cadre d'une démarche conjointe avec les autorités sanitaires (Cf. *infra*) ;
- les incendies pèsent pour environ 9 % et observent une relative stabilité depuis 2011 ;
- les accidents sur la voie publique en représentent environ 7 % et restent stables ;
- les interventions diverses (ex. risques d'éboulement, d'effondrement d'immeuble, reconnaissance pour risques de pollution ou d'épidémie…) comptent pour 4 % ;
- les interventions non obligatoires n'en représentent plus que 1 %, après avoir enregistré une chute très significative.

Le SDACR de 2013 souligne que la progression constante du nombre d'interventions pour secours à personne (hors secours routiers), qui est sans commune mesure avec l'augmentation de la population, illustre le transfert au SDIS d'activités résultant de la modification de la permanence des soins et de la désertification médicale affectant certaines parties du territoire.

2. *Les interventions non obligatoires payantes (hors carences ambulancières privées)*

a- *Evolution de l'activité et facturation*

Aux termes de l'article L. 1424-42 du CGCT, le SDIS n'est tenu de procéder qu'aux seules interventions qui se rattachent directement à ses missions de service public définies à l'article L. 1424-2 du CGCT. Pour des interventions sortant de ce champ, il peut demander aux bénéficiaires une participation aux frais, dans les conditions déterminées par délibération du CASDIS.

Les modalités de conventionnement et de facturation[4] de ces interventions (hors cas de carence ambulancière -cf. *infra*), ont été fixées par une délibération du 13 novembre 1995.

Entre 2011 et 2016, le nombre de ces interventions a baissé très significativement (de 1 368 à 70), sous l'effet de la réduction très significative des interventions non urgentes pour neutralisation des nids d'hyménoptères venimeux (de 1 333 à 15). Bien qu'en augmentation (de 34 à 52), le nombre d'interventions sur demande des ascensoristes reste limité, alors que les interventions sur réquisitions administratives et judiciaires apparaissent marginales (entre 1 et 7 par an).

[4] Les sommes facturées correspondent à des montants forfaitaires complétés, le cas échéant, de tarifs relevant d'un barème de coûts horaires des moyens engagés (personnels et techniques) et sur la base d'un accord formalisé du demandeur auprès du CTA.

Durant la même période, les coûts des moyens engagés suivent la même tendance avec une baisse de 68 000 à 7 400 €, lesquels ont été remboursés en quasi-totalité (5 000 € de restes à recouvrer en 2016). Le coût moyen d'une intervention non obligatoire payante passe d'environ 51 € en 2011 à environ 105,5 € en 2016.

Le SDIS aurait avantage à actualiser ses tarifs forfaitaires en s'appuyant sur un calcul détaillé des coûts réels des interventions, afin de mieux en apprécier l'impact financier.

b- Les conditions de prise en charge par les services hospitaliers des moyens de secours mobilisés auprès du SDIS

Les interventions effectuées par le SDIS à la demande de la régulation médicale du 15/112, lorsque celle-ci constate le défaut de disponibilité des transporteurs sanitaires privés, font l'objet d'une prise en charge financière conventionnée avec les établissements de santé, sièges des services d'aide médicale d'urgence (SAMU).

Le SDIS a conclu des conventions annuelles de prise en charge[5] avec le SAMU de l'Eure (centre hospitalier Eure-Seine et hôpitaux d'Evreux et Vernon).

Entre 2011 et 2015, le nombre d'interventions pour carences ambulancières privées et le montant des remboursements afférents baissent de 3 524 à 2 907 ainsi que les recettes correspondantes de 398 000 à 343 000 €. Les données pour 2016 (2 511 interventions pour un remboursement estimé à 296 000 €[6]) et celles observées à novembre 2017 (1 600 interventions) tendent à confirmer cette évolution. Les restes à recouvrer pour 2016 ne comprennent pas de créances à l'égard des autorités hospitalières.

Le SDIS indique, de son point de vue, que la coordination avec le SAMU est satisfaisante, les deux partenaires procédant à une évaluation régulière de l'application de la convention et participant à un groupe de travail présidé par le directeur de cabinet du préfet. Aucun projet de plateforme commune 18/112-15 n'est toutefois évoqué.

L'établissement souligne que malgré une revalorisation régulière du tarif réglementaire national, le remboursement pratiqué ne reflète pas le coût réel de l'engagement d'un véhicule et de SP, bien qu'il n'ait pas précisé le montant moyen de l'éventuel surcoût supporté à ce titre. La chambre estime le manque à gagner pour le SDIS à environ 1, 45 M€ pour 2015[7].

c- Les interventions du SDIS sur le domaine autoroutier concédé

Le SDIS de l'Eure a conclu une convention quinquennale 2011-2015 définissant les modalités de prise en charge financière de ses interventions avec les deux sociétés des autoroutes concernées, conformément à l'article L. 1424-42 du CGCT et la convention-type annexée à l'arrêté ministériel du 7 juillet 2004.

Entre 2011 et 2016, le nombre d'interventions du SDIS sur le réseau autoroutier concédé a progressé de 9 % à 220 (172 en 2015). Le montant moyen des moyens engagés et remboursés en quasi-totalité est de 92 600 € par an.

A ce jour, ces conventions n'ont pas été reconduites pour 2016 et 2017, ce qui expose le SDIS à des risques juridiques notamment en termes de remboursement de ses interventions.

La chambre prend acte de l'engagement pris par le SDIS de reconduire ces deux conventions.

[5] Indemnisées selon le tarif prévu par l'arrêté interministériel du 30 novembre 2006 modifié.
[6] Montant en cours de validation, le comité de concertation SAMU/SDIS pouvant requalifier des interventions en « carence d'ambulance privée ».
[7] Selon le rapport d'information au Sénat sur l'évolution de l'activité des SDIS en matière de secours à personne (12 octobre 2016), le montant net moyen restant à la charge des SDIS pour une intervention en cas de carence d'urgence médicale serait d'environ 500 €. Sur cette base, le montant du reste à charge du SDIS de l'Eure s'élèverait à 1,45 M€ en 2015.

3. Le contrôle interne : le suivi de l'activité et des performances

Le contrôle interne correspond au dispositif mis en œuvre par une entité afin d'identifier et de maîtriser les risques inhérents à sa gestion, de mesurer et d'adapter les moyens alloués à la réalisation des objectifs relevant de son activité. L'importance du contrôle interne et de son efficacité est d'autant plus grande dans un contexte budgétaire contraint.

a- Le traitement de l'alerte et les délais d'intervention

1) L'activité du CTA-CODIS

En termes d'organisation, le SDIS de l'Eure est doté d'un CTA unique qui reçoit les appels au 18 et d'un CODIS non permanent (doté d'une salle de débordement) qui n'est activé qu'en cas d'intervention nécessitant des moyens importants, soit environ 90 fois par an.

Le nombre moyen d'appels quotidiens traités par opérateur CTA-CODIS du SDIS de l'Eure est conforme aux moyennes des SDIS de 2ème et 3ème catégorie.

Selon le service, au regard de la réalisation effective des permanences de la chaîne de commandement et du mode de fonctionnement, l'effectif consacré à cette tâche ne permet pas d'assurer la fonction de manière optimale[8]. La réflexion engagée par le SDIS sur l'évolution de l'activité opérationnelle et sur la réorganisation du CTA-CODIS doit donc être conduite à son terme.

2) Les délais de traitement de l'alerte

En ce qui concerne l'indicateur du délai moyen maximum de traitement de l'alerte[9], le SDIS de l'Eure, après avoir présenté des résultats conformes à la moyenne tous SDIS, voit ses performances faiblir en 2014 (2 minutes (mn) et 18 secondes (s) pour une moyenne tous SDIS de 1 mn 57 s et en 2015 (2 mn et 19 s pour une moyenne de 2 mn et 10 s).

Le SDACR de 2013 indique que pour les risques courants, le délai d'intervention réel du SDIS de l'Eure est inférieur ou égal à 20 mn dans 92 % des cas, toutes missions confondues. Pour autant et pour ce qui concerne le délai moyen maximum d'intervention en zone après diffusion de l'alerte dans 90 % des cas, le SDIS de l'Eure affiche des résultats inférieurs à la moyenne des SDIS de 2ème catégorie. Ces résultats se dégradent depuis 2013[10].

b- Les indicateurs de suivi de l'activité

1) Les sorties pour secours

De 2011 à 2016, l'activité en nombre total de sorties de secours[11] réalisées augmente de 4 %.

Sur les 53 CIS (hors CSP et CS) que compte le SDIS de l'Eure, 26 réalisent en moyenne moins de 30 sorties par mois, dont 13 moins de 15 sorties par mois.

[8] Si le total des heures réalisées (2 124) par les 8 officiers chefs de salle est proche de l'état théorique requis (2 186 heures), celui des heures réalisées par les officiers « renseignements » est nettement supérieur à l'état théorique requis (2 333 heures pour 1 730 heures).
[9] Il s'agit du délai s'écoulant entre le décroché au CTA-CODIS et le transfert au CIS (ou service) concerné (décroché + écoute/analyse + décision/ordre). Le délai d'attente avant le décroché n'est pas comptabilisé. Ce SDIS n'est pas doté d'un dispositif de gradation de l'urgence.
[10] Pour les interventions d'incendies avec 17 mn et 41 s en 2013 pour 18 mn et 33 s en 2015, soit environ 3 mn et 30 s de plus que la moyenne des SDIS de 2ème catégorie.
Pour les secours à personne et les accidents de la circulation avec 11 mn et 58 s en 2013 pour 12 mn 30 s en 2015, soit environ 1 mn et 30 s de plus que la moyenne des SDIS de 2ème catégorie.
Pour toutes les interventions, 12 mn et 50 s en 2013 pour 13 mn et 12 s en 2015 (11 mn et 52 s pour 11 mn et 41 s pour la moyenne des SDIS de 2ème catégorie).
[11] Plusieurs sorties de secours réalisées par différents centres de secours peuvent avoir lieu pour une même intervention. Le nombre de sorties de secours est donc plus important que celui des interventions. Une sortie de secours peut impliquer l'engagement d'un ou plusieurs engins.

Le SDIS souligne que la faiblesse de l'activité de certains CIS recouvre des réalités différentes selon qu'ils sont destinés à distribuer les premiers secours dans un secteur isolé ou que le bassin de risques à défendre offre une perspective de mutualisation opérationnelle pertinente des ressources.

2) Pour les carences de départ

De 2011 à 2015, le taux moyen global de carence passe de 7,5 à 8 % du total des sorties avec une augmentation d'un point observée par l'ensemble des CIS des trois groupements.

En ce domaine, les centres les plus importants affichent des résultats satisfaisants avec toutefois des tendances variables. 21 CIS présentent un taux de carence de départ plus élevé que la moyenne annuelle, parmi lesquels 10 d'entre eux affichent un taux très dégradé (pour la plupart entre 16 et 61 %). 13 CIS observent des taux de carence inférieurs à 6 %.

Dans les 46 CIS pour lesquels les carences de départ ont été recensées, ces carences augmentent de 12 %.

Le SDIS, qui ne dispose pas d'indicateurs précis de suivi des motifs des carences de départ, considère que ces évolutions sont principalement liées à la disponibilité des SPV notamment en semaine et en période diurne. A fin 2015, 39 CIS sont dirigés par des SPV.

Il estime que l'instauration de la garde postée ciblée dans quatre des neuf CIS identifiés dans le SDACR 2013 permet de mesurer des résultats sur ce point, ce qui reste à confirmer pour deux d'entre eux.

Durant la période sous revue, un seul CIS a été fermé par carence d'effectif et de capacité de réponse à la sollicitation opérationnelle (arrêté préfectoral du 7 février 2013).

Le SDIS n'a pas engagé de réflexion globale sur la réorganisation de l'implantation des CIS ou la rationalisation des moyens qui leur sont affectés (regroupements, mutualisations des moyens et du commandement…) pour le moyen terme. Il indique vouloir préserver, autant que faire se peut, le modèle majoritaire de l'astreinte des SPV en zone rurale et la capacité de montée en puissance et de relève assurée par le volontariat :

- en développant les synergies opérationnelles entre les CIS à faible activité et d'autres CIS au sein d'unités territoriales (Cf. *supra*) ;
- en adaptant les moyens matériels des CIS à faible activité, en fonction de leur capacité réelle à les mettre en œuvre et des délais de couverture de leur secteur par un autre CIS ;
- en conférant au système de gestion opérationnelle la capacité de constituer des équipages agrégeant les personnels qualifiés disponibles dans plusieurs CIS.

3) Le suivi des effectifs dans les centres de secours

Selon le SDACR, l'analyse croisée de l'effectif de permanence réel et de la répartition opérationnelle horaire démontre que la capacité de réponse est la plus faible lorsque la sollicitation est la plus forte. Ce document souligne notamment que de nombreux CIS sont en sous-effectif en périodes diurne et nocturne et que sur dix CIS astreints à fournir un effectif de permanence en garde postée, trois d'entre eux n'atteignent pas leurs objectifs.

La disponibilité des effectifs dans les CIS fait l'objet d'un suivi régulier dans les rapports d'activité annuels des groupements territoriaux. Sur la période 2015-2016, le SDIS a mis en place un dispositif de gestion dynamique des personnels opérationnels dénommé "Gestion Individuelle des Compétences et de la Disponibilité" (GICD). Cet outil[12] a été déployé, pour sa phase initiale, lors du dernier quadrimestre 2016 dans tous les centres de secours pour un montant total de 0,36 M€ (27 000 € de coûts annuels de maintenance).

4) Le suivi des délais d'intervention et du traitement de l'alerte

Le SDIS n'a pas produit de bilan détaillé des indicateurs de délais d'intervention et de traitement de l'alerte par centre de secours. Il indique qu'à ce jour, il n'effectue pas de suivi statistique des écarts entre les objectifs des documents opérationnels de référence et les performances réalisées.

Il précise que les tableaux de bord et les outils de requêtage mis en place depuis 2014 lui permettent de disposer d'indicateurs généraux de suivi des critères de couverture des risques retenus par le SDACR, en particulier le délai d'intervention. Bien que partielles quant à la nature des risques couverts, les données transmises sous forme de tableaux de suivi (journalier, mensuel et annuel) permettent de constater une tendance à la dégradation des performances entre 2014 et 2015.

Selon le SDIS, ces données nécessitent une analyse approfondie non encore réalisée dans la mesure où les moyens arrivés sur les lieux d'intervention ne renseignent pas systématiquement le logiciel de recensement statistique. L'établissement précise que les actions mises en œuvre pour améliorer les délais d'intervention sont, outre la garde postée ciblée et la GICD (cf. *supra*) :

- l'établissement d'un plan de déploiement des moyens pour améliorer le découpage opérationnel des secteurs de première intervention ;
- le redécoupage des secteurs d'intervention des chefs de groupe au 1er janvier 2017 afin d'optimiser la ressource humaine et maîtriser les délais d'intervention.

5) Le suivi du niveau de sollicitation

Si la durée moyenne exprimée en homme/heures selon la nature des interventions réalisées peut varier significativement d'une année sur l'autre, le SDIS de l'Eure affiche des valeurs supérieures à la moyenne nationale et à celle des SDIS des 2ème et 3ème catégories en ce qui concerne les incendies, les accidents de la circulation entre 2011 et 2015, les risques technologiques et la protection des biens à partir de 2014 et pour les secours à victime à partir de 2013.

Le coût annuel du volume horaire moyen par intervention (toutes interventions) calculé par le rapport entre la somme des dépenses de fonctionnement et d'investissement réalisées sur le volume total des interventions effectuées est passé de 163,80 € par homme/heure en 2011 à 154,20 € en 2016.

c- Le coût annuel du SDIS par habitant

Durant la période 2011-2015, le SDIS de l'Eure a affiché un coût global annuel par habitant situé entre 63 et 65 €, soit des valeurs nettement inférieures aux moyennes de tous les SDIS (80 à 81 €) et à celle des SDIS de 2ème et 3ème catégories (de 77 à 74 € et de 75 à 77 €).

[12] Les principaux objectifs de la GICD sont :
- l'engagement de personnels aptes ayant les compétences pour tenir un emploi dans le moyen nécessaire à la mission ;
- la connaissance en temps réel de la disponibilité et des compétences des personnels soit la capacité d'engager les moyens opérationnels ;
- l'anticipation du maintien de la capacité de réponse opérationnelle par l'utilisation d'outils d'analyse de la couverture opérationnelle ;
- le partage des données entre les systèmes administratifs (formation, aptitude médicale des agents, matériels...) et le système d'alerte.

Des améliorations fonctionnelles devront compléter le dispositif actuel: gestion des effectifs complétés, accès à la gestion de la disponibilité par smartphone ou tablette et interfaçage avec des logiciels tiers produisant des informations réutilisables par le système de gestion opérationnelle (Ex : état des points d'eau incendie).

d- La comptabilité analytique en cours de construction

Lors de son précédent rapport, la chambre recommandait au SDIS de mettre en place des outils de pilotage et de contrôle de ses coûts par activité dans le cadre d'une comptabilité analytique.

Si le contrôle de gestion a produit une analyse comparative d'indicateurs généraux (opérationnels, financiers et ressources humaines) issue d'un panel de six SDIS comparables à celui de l'Eure, le SDIS indique ne pas être doté d'une telle comptabilité, ni même d'une méthodologie analytique. L'élaboration d'une nomenclature analytique est toutefois en cours pour identifier les coûts des centres d'incendie et de secours (CIS), la priorité étant donnée à la répartition des charges directes résultant de l'exploitation et de l'entretien des bâtiments.

En l'absence d'un tel outil, la mission du contrôle de gestion (un cadre A) a engagé un calcul de coûts par centre, en intégrant certaines charges de gestion courante (fluides, assurance…), les coûts des bâtiments ainsi que des interventions. Il a été mis un terme à cette démarche fin 2016 du fait du non-renouvellement du marché auprès du prestataire.

En conclusion, la chambre observe que l'évolution des indicateurs de délai moyen de traitement de l'alerte et d'intervention, principalement en ce qui concerne le risque incendie, doit faire l'objet d'une vigilance particulière de la part de l'établissement.

Tout en prenant acte des mesures d'amélioration récentes et qu'un module de suivi analytique des performances du service sera déployé en 2018, elle lui recommande de compléter ces indicateurs pour tous les risques et toutes les zones d'intervention et d'approfondir l'analyse des performances enregistrées pour mieux tendre vers l'atteinte des objectifs de couverture.

Bien que le SDIS de l'Eure présente un coût par habitant inférieur aux moyennes des SDIS comparables, la chambre observe que treize de ses CIS présentent une activité très limitée et que le nombre de carences de départ, dont le recensement n'est pas exhaustif, augmente plus que le nombre de sorties de secours réalisées.

*

Afin d'améliorer la qualité du service, la chambre recommande au SDIS :

- d'engager sans tarder une réflexion approfondie sur la pertinence de ses implantations pour un maillage territorial encore plus adapté à la couverture optimisée des risques ;
- aux fins d'optimisation des moyens, et sur la base d'objectifs de performance (gains financiers, qualité du service), d'approfondir sa démarche de rationalisation des moyens affectés dans les centres dont l'activité est réduite, tout en développant les synergies opérationnelles conjointes avec d'autres centres déployant une activité plus importante.

Tout en prenant acte de ce que le SDIS en a fait un axe d'amélioration de son activité, la chambre lui recommande, comme le préconisait déjà son précédent rapport, de se doter d'une comptabilité analytique agrégeant l'ensemble des coûts des différents secteurs de son activité.

V. LES RELATIONS AVEC LE DEPARTEMENT DE L'EURE

A. Les relations conventionnelles

L'article L.1424-35 du CGCT prévoit notamment que la contribution du département au budget du service départemental d'incendie et de secours est fixée, chaque année, par une délibération du conseil départemental au vu du rapport sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles du service au cours de l'année à venir, adopté par le conseil d'administration de celui-ci. Les relations entre le SDIS et le département et, notamment, la contribution de ce dernier, font l'objet d'une convention pluriannuelle.

L'évolution des ressources et des charges est approuvée annuellement à partir des éléments détaillés dans le rapport d'orientations budgétaires, ces derniers étant annexés aux délibérations du département approuvant sa participation pour chaque exercice.

Les relations entre le département et le SDIS ont fait l'objet d'un conventionnement couvrant les périodes 2010-2012 et 2016-2018[13].

La convention 2016-2018 contient un contrat d'objectifs (délibération du CASDIS du 7 novembre 2016) visant à la maîtrise des dépenses de fonctionnement (masse salariale et charges de gestion courante) et à la réalisation d'un plan pluriannuel d'investissement immobilier. Elle fixe un montant annuel prévisionnel plafonné de la contribution départementale au fonctionnement du SDIS pour les trois exercices (23,18 M€ en 2016 puis 21,8 M€ en 2017-2018). Les contributions départementales au titre de l'investissement ne sont pas identifiées, la prospective financière jointe à la convention faisant toutefois état d'un montant annuel de 5 M€.

En termes de suivi de son application, la convention stipule la tenue d'une réunion annuelle d'un comité d'évaluation. Le SDIS indique qu'il produira au mois de septembre 2017 un rapport annuel de suivi de la mise en œuvre de la convention et un tableau de bord trimestriel de sa situation financière à compter de fin juin 2017.

Au regard de la recommandation contenue dans le précédent rapport de la chambre, le suivi effectif des relations conventionnées avec le département apparaît tardif.

L'ordonnateur en fonctions précise que les bases de la future convention d'objectifs et de moyens pour la période 2019-2021 seront posées en 2018.

B. Les actions de mutualisation

Dans un contexte budgétaire plus contraint, la mise en commun de moyens et services entre différentes structures (mutualisation) doit permettre l'exercice rationalisé des compétences, d'en renforcer l'efficience et, le cas échéant, d'en élargir le périmètre territorial à partir de coûts maîtrisés. Le renforcement de ces coopérations et l'élargissement de leur champ sont de plus en plus privilégiés par les collectivités afin d'optimiser leurs moyens et de dégager des marges de manœuvre financières.

Parmi les propositions d'action identifiées dans le schéma de coopération renforcée (délibérations du CASDIS et du conseil départemental du 25 janvier 2016) figurent la création de services unifiés (entretien des véhicules et bâtiments) en application du troisième alinéa de l'article L. 5111-1-1 du CGCT, la mutualisation de locaux et équipements informatiques ainsi que le développement de groupements de commande.

La mise en œuvre des deux services unifiés est progressive depuis 2017. Selon l'ordonnateur en fonctions, ces services ainsi que les effets de la coopération renforcée entre le SDIS et le département devraient être évalués courant 2018.

*

En conclusion, la chambre observe que la convention 2016-2018 constitue le cadre d'un partenariat étroit et un outil de pilotage procurant une visibilité budgétaire et financière appréciable pour le SDIS mais qui devrait toutefois être complété par un plan pluriannuel des investissements (PPI).

Elle lui recommande de poursuivre ses réflexions en liaison avec le département afin d'élargir le périmètre de leurs actions mutualisées et, dans cette perspective, d'opérer pour celles déjà engagées, une estimation des économies réalisées afin de s'assurer de leur pertinence.

[13] Entre 2012 et 2016, en l'absence de convention formalisée, les relations entre le SDIS et le département ont été maintenues conformément aux principes précédemment édictés.

VI. LA QUALITÉ DE L'INFORMATION FINANCIERE ET COMPTABLE

A. La qualité de l'information financière et budgétaire

1. *L'information présentée lors du débat d'orientations « budgétaires »*

Les débats d'orientations « budgétaires » se tiennent dans des conditions conformes aux dispositions des articles L. 3241-1 et L. 3312-1 du CGCT.

Le rapport de présentation des orientations budgétaires (ROB) dresse des scénarios d'évolution des dépenses et des recettes de fonctionnement et présente l'essentiel des dépenses d'investissement de l'établissement.

Un enrichissement du ROB doit toutefois être envisagé en ce qui concerne différents volets de la gestion des ressources humaines compte tenu des récentes évolutions législatives[14], ainsi qu'en termes de présentation des engagements pluriannuels et des opérations faisant l'objet d'autorisations de programme et de crédits de paiement – AP/CP (Cf. *infra*).

2. *Le suivi de l'exécution budgétaire*

Durant la période sous revue, le taux de réalisation des dépenses de fonctionnement, s'il est globalement satisfaisant (entre 93 et 98 %), révèle des marges d'amélioration dans les prévisions d'inscriptions au regard notamment des dépenses de personnel (Cf. *infra*).

Les taux de réalisation globaux en investissement ne dépassent pas 55 % depuis 2012 (sauf en 2014 avec 61 %), ce qui reste inférieur au taux moyen de 65 % constaté pour les SDIS de 2ème catégorie. En tenant compte des restes à réaliser, ils demeurent inférieurs à 70 % (sauf en 2014) avant d'atteindre 90 % en 2016.

La proportion limitée à 30 % des dépenses d'investissement couvertes par des AP/CP n'est pas de nature à faciliter le pilotage budgétaire.

La chambre observe que le SDIS dispose de marges de progression dans l'affinement de ses prévisions de dépenses de fonctionnement et d'investissement. Elle lui recommande, dans le cadre de son projet PPI, dont l'adoption est prévue pour fin 2017, d'accroître la budgétisation en AP/CP.

3. *La production des annexes au compte administratif*

L'article R. 3313-7 du CGCT et la nomenclature comptable M 61 applicable aux SDIS font référence à une maquette budgétaire de présentation des budgets et de leur réalisation (compte administratif) ainsi qu'à une liste exhaustive d'annexes à renseigner.

Le SDIS de l'Eure se limite à la liste des concours attribués sous forme de subventions, à l'état des opérations de cessions d'immobilisations ainsi qu'à l'état de la dette pour 2012 et 2014.

Le SDIS effectue également une présentation agrégée du budget, la production des états annexés restant toutefois succincte et incomplète. A titre d'exemple, la présentation des opérations d'investissement faisant l'objet d'AP/CP détaille principalement la réalisation et la répartition des crédits de paiement. Or cette présentation manque de lisibilité lorsqu'il s'agit de détailler la part des AP nouvelles votées dans l'année, le montant des AP affectées non couvertes par des CP et les flux d'AP de l'exercice. Elaborées pour chaque opération d'équipement, ces précisions permettent de déterminer *in fine* le stock d'AP restant à financer. Elles doivent figurer en annexe B 6 du compte administratif.

[14] Article 107 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2045 dite « Loi NOTRe » (et son décret d'application n° 2016-841 du 24 juin 2016) et loi du 27 décembre 2016 instaurant le nouveau cadre juridique de la prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers.

Le contrôle a également révélé que de nombreuses annexes aux documents budgétaires soumis à l'approbation du conseil d'administration n'étaient pas renseignées[15].

La chambre prend acte de l'engagement du SDIS de se conformer dès 2018 aux obligations que lui font les textes en la matière.

B. La fiabilité des comptes

1. *Le patrimoine et son suivi comptable*

Selon la nomenclature comptable M 61 applicable au SDIS, le patrimoine de l'établissement doit faire l'objet d'un inventaire des biens et d'un suivi de l'actif au bilan sous la responsabilité conjointe de l'ordonnateur et du comptable. A ce titre, l'ordonnateur est chargé plus spécifiquement de l'inventaire physique des biens et de l'inventaire comptable des biens répertoriés.

En l'absence de données relatives à la variation du patrimoine destinées à recenser l'ensemble des entrées et des sorties d'immobilisations (Cf. *supra*), le SDIS ne dispose pas d'une image fidèle et précise de son patrimoine. Selon l'état de l'inventaire à fin 2015 établi en base nouvelle par l'ordonnateur, la valeur comptable nette des immobilisations serait de 20,3 M€ (valeur comptable brute : 39,5 M€), soit à un niveau situé bien en-deçà de l'état de l'actif 2015 figurant au compte de gestion d'un montant net de 60 M€ (brut : 120,3 M€).

La plupart des CIS étant mis à sa disposition, le SDIS doit, en sa qualité de bénéficiaire, intégrer ces biens dans son patrimoine à leur valeur historique, conformément à l'instruction comptable M 61.

Tout en prenant acte de l'engagement du SDIS de mettre en place prochainement un nouvel outil de gestion et une centralisation des procédures de suivi de son patrimoine, la chambre lui rappelle les obligations que lui font les textes en termes de recensement et de connaissance exhaustive et fidèle de ce dernier, et l'invite dans ce but à se rapprocher du comptable public.

2. *Les dotations aux amortissements*

Une délibération du 14 décembre 2010 fixe les principes de gestion des immobilisations et la durée des amortissements en actualisant le barème fixé en 1999.

Au regard de l'augmentation des montants de ces dotations entre 2011 (2,74 M€) et 2016 (3,18 M€), le SDIS a approuvé un nouveau plan d'amortissement, applicable aux immobilisations acquises à compter du 1er janvier 2016 et conduisant à réduire de 7 % sa charge annuelle d'amortissement (délibération du 7 novembre 2016).

Si ce choix est conforme à l'instruction M 61 s'agissant des biens mis à disposition avant 2004, il s'en écarte en ce qui concerne la dizaine de bâtiments et les matériels d'exploitation dont il est propriétaire ou qui sont mis à sa disposition depuis cette date.

Sur ce point, le SDIS a indiqué qu'il entendait procéder à l'amortissement des biens immeubles à partir de 2018 avec l'intégration du CIS les Andelys.

[15] Il s'agit des états détaillés de la dette (par typologie, structure, nature…) et de ses évolutions, des provisions constituées, des méthodes et des durées d'amortissement des immobilisations, des variations des immobilisations, de la situation exhaustive des AP/CP, du personnel, des organismes de regroupement auxquels adhère le SDIS, des établissements et services créés par le SDIS et de l'état présentant le montant de recettes et de dépenses affectées aux services assujettis à la TVA qui ne font pas l'objet d'un budget annexe distinct du budget général.

Afin de répondre au souci de sincérité de ses comptes de bilan, la chambre lui rappelle qu'il doit, conformément aux normes comptables, procéder à la comptabilisation exhaustive des amortissements de tous les bâtiments publics dont il dispose. Dans la mesure où il ne perçoit que très peu de subventions d'équipement (Cf. *infra*), il devra supporter la totalité des charges d'amortissement des biens dont il est propriétaire afin de faciliter leur renouvellement ultérieur.

*

En conclusion, la chambre observe que la tenue des comptes du SDIS appelle quelques améliorations et mises en conformité avec les normes comptables en ce qui concerne notamment la production des annexes budgétaires, l'établissement et le suivi de l'inventaire patrimonial et les dotations aux amortissements.

VII. LA SITUATION FINANCIERE

A. L'équilibre général des comptes

Durant la période sous revue, le SDIS de l'Eure présente une situation financière globalement satisfaisante[16] mais contrastée (annexe 1).

Le cadre d'évolution de la section de fonctionnement repose sur deux données objectives : d'une part, des contributions et participations des collectivités qui représentent 97 % des recettes de fonctionnement et, d'autre part, des charges de personnel qui comptent pour 75 à 80 % des dépenses de fonctionnement (contre 81% en moyenne pour les SDIS de 2ème catégorie).

Sous l'effet de la hausse des contributions (de 33,5 à 37,1 M€ de 2011 à 2015 puis 35,7 M€ en 2016), les recettes croissent plus vite (+ 2,3 M€) que les charges de fonctionnement (+ 0,5 M€).

L'encours de dette progresse de 20,1 à 23,4 M€ durant la période. Hormis en 2016, le recours à l'emprunt apparaît comme le levier indispensable (21 M€ cumulés), quoique insuffisamment piloté (cf. *infra*), pour couvrir le besoin de financement des investissements inclus dans les plans annuels (4,5 M€ par an en moyenne). Les autres recettes d'investissement sont en constante diminution (- 7,8 % en moyenne annuelle).

L'exercice 2016 se caractérise par une érosion de la CAF et par une augmentation des dépenses d'investissement (6 M€) dont plus de la moitié du financement résulte d'un prélèvement sur le fonds de roulement (3,1 M€ pour 6, 6 M€ en 2015), ce dont conviennent l'actuel président du CASDIS et son prédécesseur en fonctions jusqu'au 9 juillet 2017.

B. La section de fonctionnement

1. Les charges courantes

Les charges courantes évoluent peu au cours de la période, passant de 31,4 à 31,7 M€. Le taux de rigidité des charges[17] est en moyenne de 70 % contre 74 % pour les SDIS de 2ème catégorie selon les informations statistiques de la DGSCGC.

[16] L'exécution 2014 a été marquée par une forte progression des charges exceptionnelles à hauteur de 1,9 M€, du fait de la double comptabilisation d'une partie de la contribution du département en 2013, qui a été régularisée en 2014 pour un montant de 1,8 M€. Après retraitement de ces données, la capacité d'autofinancement (CAF) brute de ces deux exercices aurait atteint respectivement les montants de 4,4 M€ (en 2013) et de 3,3 M€ (en 2014) au lieu de 6,2 et 1,48 M€, cet indicateur observant donc une progression entre 2011 et 2015.

[17] Taux de rigidité des charges = (charges de personnel + contributions obligatoires et participations + charges d'intérêt) / produits réels de fonctionnement.

Leur poste principal, constitué par les charges de personnel (78 %), augmente de 7,2 % pour atteindre 25,5 M€ en 2016. Cette hausse repose, pour l'essentiel, sur l'évolution des rémunérations des titulaires (+ 2,4 % en moyenne annuelle pour s'établir à 13,5 M€ en 2016) et notamment des primes et indemnités qui enregistrent une progression de 6,6 % en moyenne annuelle au cours de la période.

Les indemnités versées aux SPV voient leur montant légèrement fluctuer d'un exercice à l'autre pour représenter un total de 6 M€ en moyenne annuelle. L'allocation de vétérance poursuit également une évolution positive de 3,5 % par an en moyenne pour approcher 0,4 M€ en 2016.

La hausse des dépenses de personnel n'est qu'en partie neutralisée par la baisse des charges à caractère général (- 21 % à 5,2 M€ soit 19 % du total des charges courantes en 2016).

Depuis 2016, le SDIS de l'Eure a conclu des conventions de groupements de commande pour plusieurs marchés de fournitures et de services avec d'autres SDIS dont trois limitrophes (Orne, Calvados et Seine-Maritime). Les résultats financiers de ces contrats n'ont pas été évalués.

Les charges courantes se répartissent entre les charges d'intérêt, dont le montant a approché 1 M€ en 2014 avant de retrouver en 2016 un niveau comparable à celui de 2011 (0, 72 M€), d'une part, et les subventions versées aux associations de sapeurs-pompiers (0,17 M€ en 2016) ainsi que les autres charges diverses de gestion (44 000 € en 2016), d'autre part.

2. Les recettes de fonctionnement

Elles se composent presque exclusivement des contributions des collectivités (département, communes) et des EPCI, qui progressent de 6 % (35,45 M€ en 2016) et représentent 97 % du total des recettes de fonctionnement.

En 2016 la contribution du département atteint 21,61 M€, celle des communes et des EPCI 13,84 M€, soit un écart en valeur sensiblement identique à ce qu'il était en 2011.

En 2015, cette contribution représentait 5 % des dépenses réelles de fonctionnement du département.

En 2014, la participation départementale représentait un montant moyen de 37 € par habitant, soit un niveau comparable à celui des SDIS de 2ème catégorie[18] (36,02 € par habitant).

En 2014, l'effort consenti par les communes et les EPCI de l'Eure est inférieur aux niveaux moyens nationaux, soit 22, 41 € contre 30,92 € par habitant tous SDIS confondus et 22,41 € contre 30,51 € pour les SDIS de 2ème catégorie.

Le montant total des restes à recouvrer portant sur des contributions de communes ou intercommunalités s'élevait en 2016 à environ 306 000 €.

[18] Source : Les statistiques financières des services d'incendie et de secours (DGSCGC-DGFiP) - Population INSEE

C. La section d'investissement

1. *Les dépenses d'investissement*

Durant la période 2011-2016, le SDIS a réalisé 31,3 M€ d'investissements (hors remboursement d'emprunts), soit un effort de 5,2 M€ par an inférieur à la moyenne nationale de référence (8 M€ par an pour les SDIS de 2ème catégorie) et un coût moyen par habitant de 8,7 € par an.

Le SDIS distingue les « opérations non individualisées », des « opérations individualisées en chapitre programme » bénéficiant d'AP/CP. Aucun plan pluriannuel d'investissement (PPI) n'a été approuvé.

- Les opérations individualisées en chapitres programme

Elles représentent un montant cumulé de 9,8 M€. Ces dépenses sont principalement consacrées aux opérations immobilières les plus importantes (5,9 M€) et à la migration vers l'infrastructure numérique nationale des transmissions Antares (2,6 M€).

Le recours aux AP/CP pour un plus grand nombre d'opérations (30 % en moyenne des dépenses d'équipement entre 2011 et 2016) constitue une piste d'amélioration pour l'établissement qui souligne la création, au budget primitif 2017, d'une AP de 9,5 M€ pour la reconstruction de trois casernes (Pacy-sur-Eure, Beaumont-le-Roger et Le Neubourg).

- *Les opérations non individualisées*

Cumulant un total de 21,5 M€ sur les six exercices (3,6 M€ par an en moyenne), cette catégorie regroupe essentiellement les dépenses de matériels ainsi que les travaux courants de bâtiment.

Entre 2011 et 2016, un tiers du parc immobilier a fait l'objet de travaux de remise aux normes, rénovation ou reconstruction. Une moyenne de trente chantiers par an a été constatée avec un pic de 32 à 55 entre 2014 et 2016.

Les investissements en matériels (parc roulant[19], incendie, médical, formation, équipes spécialisées, informatique) ont atteint 15,2 M€, avec des efforts plus soutenus en 2013 et 2016 qui enregistrent respectivement 3 M€ et 3,3 M€.

Les charges de remboursement de l'annuité du capital de la dette représentent 15 M€ sur la période (2,5 M€ en moyenne annuelle).

2. *Les recettes d'investissement*

Entre 2011 et 2016, le SDIS a acumulé près de 26 M€ de recettes réelles d'investissement , leur montant variant très significativement d'un exercice à l'autre.

Ces financements relèvent principalement de l'emprunt (81 %). Ceci traduit le choix opéré par l'établissement de financer seul la quasi-totalité de ses investissements, notamment ses opérations d'infrastructure. Au regard du financement propre disponible dégagé par l'établissement (2,4 M€ en moyenne annuelle), ce choix constitue une contrainte importante pour sa situation financière.

[19] Le parc de matériels roulants a diminué de -4,5 % entre 2011 et 2016 (421 unités en 2011 à 402 en 2016) sous l'effet notamment de la politique de mutualisation du parc (fourgons pompe tonne et des camions citernes) et de la politique de remplacement des véhicules légers.

Les ressources propres externes sont constituées principalement du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée - FCTVA (0,68 M€ en moyenne annuelle et 15 % des recettes d'investissement).

En l'absence de PPI, l'emprunt tend à être mobilisé de manière erratique. Pour certains exercices, le montant des emprunts nouveaux dépasse celui des investissements réalisés, comme en 2011 (4,7 pour 4,5 M€) et surtout 2015 (9,5 M€ pour 4,5 M€).

Sur ce point, le président du CASDIS en fonctions et son prédécesseur précisent que les emprunts ont été mobilisés en fonction des investissements effectivement réalisés et au regard des besoins prévisibles de trésorerie. Les emprunts mobilisés en 2015 ont financé les investissements de 2015 et le déficit de 2014 sur la base de contrats signés fin 2014 dont la mobilisation devait intervenir durant une période de neuf mois.

Selon la chambre, cette situation découle, pour l'essentiel, du type d'emprunt choisi par l'établissement. Des phases de mobilisation plus longues, négociées avec les organismes prêteurs, auraient pu lui permettre d'ajuster les montants mobilisés au regard de l'état d'avancement des opérations.

Ceci traduit un défaut d'ajustement dans le recours à l'emprunt.

En conclusion, la chambre prend acte de l'engagement pris par l'établissement d'approuver un PPI en coordination avec le département.

D. La dette

L'annuité de dette (capital et intérêts) représente environ 10 % des produits courants non financiers 2016 du SDIS, soit un niveau nettement supérieur au taux de 5 % observé, en moyenne, pour les SDIS de 2ème catégorie en 2015.

Après une baisse observée jusqu'en 2014 (19,2 M€), l'encours de la dette a augmenté et s'établissait, fin 2016, à 23,4 M€.

Toutefois, la capacité de désendettement du SDIS, de cinq années en 2016, reste satisfaisante. L'encours présente un niveau de risque très faible et un taux moyen de 2,87 %[20] pour une durée résiduelle de dix ans et trois mois.

En conclusion, la dette financière du SDIS ne présentait à fin 2016 aucun risque majeur en raison de sa structure et son service reste, en l'état actuel, soutenable.

E. La prospective

L'actualisation de la prospective budgétaire 2017-2020 (rapport d'orientations budgétaires 2017) établie par le SDIS[21] confirme les tendances déjà observées.

1. *La quasi-stabilité des recettes institutionnelles et l'augmentation notable des dépenses de personnel affecteraient le niveau de l'autofinancement.*

Les contributions des partenaires institutionnels seraient plafonnées à 21,8 M€ pour le département et à 13,8 M€ pour les communes et les EPCI. Or le SDIS ne dispose pas d'autres leviers pour augmenter notablement ses produits de manière significative, les recettes de services conventionnés ou facturés apparaissant limitées et peu dynamiques.

[20] 61 % de l'encours de dette correspondant à des emprunts à taux fixe (taux moyen constaté : 3,86 %). La partie variable du reste de dette, soit 39 % de l'encours, présente un taux de 1,28 %. (Source : Finance Active 2016).
[21] La version initiale de cette prospective a été présentée dans le rapport d'orientations budgétaires 2017 au CASDIS.

Les simulations de programmation budgétaire des dépenses de personnel (hors SPV) pour la période 2017-2020 aboutissent à une progression de 2 M€ de charges nouvelles.

Les dépenses à caractère général seraient, quant à elles, stabilisées à 5,3 M€ annuels à partir de 2018 (5,7 M€ en 2017 soit + 0,45 M€ par rapport à 2016).

Sur ces points, l'actuel président du CASDIS souligne les effets attendus du déploiement du schéma d'évolution de l'organisation du service (Cf. *supra*) et des moyens afférents adoptés en 2016 et 2017 sur la base de l'économie des ressources[22].

La CAF brute s'établirait en moyenne à 3,1 M€ par an de 2017 à 2020 (elle était de 4,7 M€ en 2016) alors que la CAF nette se réduirait très fortement pour atteindre 0,22 M€ en 2020 (elle était de 2 M€ en 2016).

2. *Le financement des dépenses d'investissement pèserait sur le fonds de roulement et conduirait à contracter de nouveaux emprunts.*

La mise en œuvre du futur PPI dont le SDIS entend se doter sur le volet immobilier conduirait à un décaissement total de 22,6 M€, incluant l'AP de 9,5 M€ approuvée en 2017 (cf. *supra*). Deux autorisations de programme seraient proposées à l'appui du budget primitif 2018 : l'une relative aux matériels roulants et non roulants d'incendie et de secours, l'autre ayant pour but de répondre aux besoins de déploiement des infrastructures et outils de formation.

Or l'objectif plafond d'environ 5,5 M€ de dépenses d'équipement par an prévu par le SDIS, paraît difficilement atteignable s'il est tenu compte des dépenses consacrées au seul investissement mobilier, estimées à hauteur minimale de 1 M€.

L'actuel président du CASDIS et son prédécesseur en fonctions jusqu'au 9 juillet 2017 confirment cette difficulté, précisant que le renouvellement des matériels roulants devrait porter, pour l'essentiel, sur 60 véhicules.

En l'absence d'autres ressources, la mise en œuvre de ce projet de PPI engendrerait un besoin de financement de 4,5 M€ en moyenne annuelle, sans tenir compte de l'opération de réhabilitation du centre principal d'Evreux (première estimation de 10 M€).

La soutenabilité de ce PPI reposerait donc essentiellement sur la sollicitation d'emprunts nouveaux (+ 18 M€) et du fonds de roulement, ce dernier se réduisant fortement entre 2017 et 2019 avant de s'établir à 1,6 M€, soit la moitié de celui de 2016, ce qui limiterait les marges de manœuvre du SDIS.

Sur ce point, l'actuel président du CASDIS précise que le service peut s'appuyer sur l'ingénierie du département, notamment dans le cadre de la négociation de l'emprunt et du pilotage de la dette.

La chambre prend acte de son engagement de faire procéder régulièrement à l'actualisation de cette prospective.

*

En conclusion, le SDIS de l'Eure présente durant la période 2011-2016 une situation financière globalement satisfaisante mais qui appelle des mesures d'adaptation.

[22] Selon le SDIS, la rationalisation des moyens d'appui de secours routier débutera avec le renouvellement de la flotte des véhicules de secours routiers (VSR) légers par des VSR moyens dans le cadre du PPI des matériels roulants en préparation pour la période 2018-2020.

La maîtrise des charges à caractère général ne suffit pas à neutraliser l'augmentation notable des dépenses de personnel et notamment des régimes indemnitaires des personnels titulaires, qui constituent une contrainte forte pour l'établissement.

Au regard de ses ressources propres disponibles et ayant fait le choix de financer seul la quasi-totalité de ses investissements, le SDIS recourt à l'emprunt de manière déterminante et insuffisamment pilotée. L'établissement présente toutefois à fin 2016 une capacité de désendettement satisfaisante et un encours de dette qui ne comporte pas de risque particulier.

En l'absence de modifications significatives dans la structuration de son financement, les contributions des collectivités (97 % des ressources) tendent à se stabiliser au regard de leurs contraintes financières respectives. La prospective budgétaire à 2020 actualisée montre une trajectoire tendant vers une dégradation de la capacité d'autofinancement et un alourdissement de l'endettement du SDIS. Or de nouvelles marges de manœuvre devront être dégagées pour assurer la mise en œuvre du nouveau schéma d'organisation du service et financer le PPI qui reste à approuver en 2017.

L'objectif de maîtrise des charges courantes doit être impérativement poursuivi à partir :

- d'une optimisation de ses moyens matériels et humains au regard de l'activité opérationnelle déployée et d'une stricte maîtrise de la masse salariale hors mesures nationales obligatoires ;
- d'un renforcement des mesures de mutualisation avec les autres SDIS et le département.

La chambre recommande au SDIS d'étudier, en lien avec les collectivités contributrices, le principe d'un cofinancement de ses investissements notamment immobiliers.

VIII. LES EFFECTIFS, LES REMUNERATIONS ET LE TEMPS DE TRAVAIL

A. L'organisation de la gestion des ressources humaines au SDIS

De 2011 à 2017, la gestion des personnels du SDIS est, pour l'essentiel, assurée par le groupement fonctionnel des ressources humaines (GFRH), qui compte onze agents (10,5 équivalents temps plein travaillés - ETPT). La formation des personnels relève du groupement fonctionnel Formation (GFF) comprenant huit agents.

Pour certaines missions (gestion de l'aptitude médicale, organisation des commissions administratives paritaires pour les personnels titulaires…), le SDIS recourt par convention aux prestations du centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale (CDGFPT).

La gestion des PATS n'est pas mutualisée avec celle des personnels du département de l'Eure.

B. Les effectifs

1. Les effectifs physiques et le niveau de professionnalisation

Au regard de tous les SDIS, l'effectif total de 2 182 personnes du SDIS de l'Eure se singularise en 2015 par :

- une part de sapeurs-pompiers professionnels - SPP (281 agents) inférieure de trois points (13 % pour 16 %) à la moyenne ;
- une part de sapeurs-pompiers volontaires - SPV intégrés (1 717 personnes) supérieure de neuf points (78 % pour 69 %), l'établissement ne comptant aucun SPV intégré (5,54 % des agents en moyenne tous SDIS).

L'établissement affiche des pourcentages de personnels administratifs, techniques et spécialisés - PATS et de service de santé et de secours médical – SSSM conformes aux moyennes nationales.

Avec un rapport de 284 pour 1 796, soit 14 %, le SDIS de l'Eure présente un taux de professionnalisation conforme à la moyenne des SDIS de 2ème catégorie à fin 2015. Pour le seul SSSM, ce taux apparaît supérieur d'un point par rapport à la moyenne de tous les SDIS (96 % pour 95 %), l'établissement n'y employant aucun agent contractuel.

En dehors d'obligations réglementaires réservant certaines missions à des SPP, la doctrine d'emploi des volontaires appliquée par le SDIS de l'Eure procède d'une tradition de « mixité statutaire » marquée par l'absence de distinction entre les missions confiées aux SPP et aux SPV au motif de la nature des interventions, des risques, des zones territoriales. L'établissement souligne que les SPV peuvent bénéficier de formations initiales et continues pour l'exercice de l'ensemble des activités opérationnelles.

2. *Les effectifs pourvus*

A fin 2016, l'effectif total pourvu du SDIS de l'Eure est 2 409 personnes dont 281 SPP, 100 PATS (soit 381 ETP permanents) et 2 028 SPV.

a- *Les SPP*[23]

Entre 2011 et 2016, les effectifs totaux de SPP (hors SSSM) sont stables à 278 ETP avec toutefois les évolutions de structures suivantes :

- l'effectif global des sous-officiers (sergents et adjudants) augmente de 30 %, sous l'effet de l'évolution des effectifs sur les grades d'avancement de sergent-chef et d'adjudant-chef, notamment depuis 2013, avec l'application de la réforme des conditions d'accès à l'emploi de chef d'agrès ;

- celui des sapeurs et gradés (hommes de base) baisse de 26 % (de 96 à 71 ETP[24]), cette réduction affectant surtout l'effectif des caporaux ;

- l'effectif des officiers subalternes (majors, lieutenants et capitaines) se réduit de 21 % (de 52 à 41 ETP). La disparition du grade de major est concomittante à la progression du nombre de lieutenants et de capitaines ;

- celui des officiers supérieurs progresse d'un ETP de commandant, l'un des 2 ETP de colonel étant mis à la disposition des services de l'Etat en 2016.

Globalement, l'effectif d'officiers affectés en état-major progresse de 2 ETP (de 23 à 25 ETP) et ceux affectés en service de soutien se réduit de 10 ETP (de 41 à 31 ETP).

Durant la période 2014-2016, le SDIS de l'Eure présente des effectifs d'officiers et sous-officiers inférieurs aux effectifs maximum réglementaires (articles R. 1424-1 à 3 et arrêté du 20 avril 2012). Ces derniers sont calculés à partir d'effectifs théoriques de référence définis par les SDIS, notamment à partir des effectifs budgétaires de SPP. Or, dans le cas du SDIS de l'Eure, les effectifs budgétaires sont supérieurs aux effectifs réels.

[23] Entre fin 2011 et fin 2016, le nombre de postes budgétaires autorisés de SPP est passé de 287 à 306 pour un même nombre de postes pourvus de 278 (285 en incluant les SSSM).
[24] Cette évolution concerne essentiellement les grades de caporal et caporal-chef (- 56 % à 32 ETP), dont une partie des effectifs a été promue dans la catégorie des sous-officiers, et le grade de sapeur de 1ère classe, qui progresse de 50 % (de 24 à 36 ETP), aucun sapeur de 2ème classe ne figurant dans les effectifs du SDIS depuis 2011.

b- Les PATS

Durant la période sous revue, les effectifs globaux de PATS subissent une légère érosion avec - 2 ETP (de 102 à 100 ETP) résultant d'une baisse d'environ 6 ETP d'agents de catégorie C combinée à une augmentation de 4 ETP d'agents de catégorie B. Ceux des PATS de catégorie A sont stables à 5 ETP.

Le SDIS n'a pas eu recours à des agents contractuels affectés sur des missions de PATS.

c- Les SPV

Le SDIS de l'Eure enregistre une hausse du nombre de SPV (hors SSSM et SPP sous double statut) dont l'effectif total passe de 1 873 à 1 938 personnes, cette même tendance affectant les volontaires du SSSM.

Les résultats de la politique de développement et des moyens mobilisés en faveur du volontariat (projet « Pompier volontaire 2.7 ») apparaissent concluants.

Selon le SDIS, l'objectif de mettre un coup d'arrêt à l'érosion de l'effectif des SPV est atteint dans la mesure où, durant la période 2013-2016, 76 SPV (hors SPP sous double statut) ont été recrutés. Face au fléchissement observé depuis 2015, le SDIS a toutefois engagé une nouvelle réflexion.

3. Les ratios d'effectifs et d'interventions par habitant

Malgré l'augmentation de la population départementale (soit + 5 %) et du nombre d'interventions réalisées par le SDIS (de 41 169 à 41 726 soit + 1,35 %) durant la période 2011-2016, l'effectif total d'agents permanents a été réduit de 2 ETP (de 380 à 378), cette évolution affectant seulement les PATS (cf. *supra*).

Au sein de l'effectif permanent total (hors SPV), les parts des SPP et des PATS représentent respectivement environ 74 % et 26 %.

Le nombre d'interventions par habitant diminue (- 4 % entre 2011 et 2016 avec une moyenne d'environ 0,0675 sur les 3 derniers exercices. Rapporté à l'effectif total de SPP, ce même indicateur s'accroît de 2 unités (de 148 à 150 interventions par SPP) alors que l'importance de cet effectif par habitant s'érode de 5 %. L'effectif de PATS par habitant observe une baisse de 7 % durant la même période.

Malgré l'augmentation de l'effectif des SPV, y compris ceux sous double statut (+ 3 %), le nombre annuel de vacations réalisées baisse de 11 % comme le montant total des indemnités versées correspondantes (- 3 %).

En conclusion, avec une population départementale en hausse, le SDIS de l'Eure a fait face à la légère augmentation de son activité et en particulier des secours à personne avec un effectif stable de SPP et une augmentation de celui des SPV. Parallèlement, il est observé une tendance globale à la montée en grade vers les catégories des sous-officiers et des officiers subalternes au détriment des effectifs d'hommes du rang.

4. La gestion des flux de personnels de SPP

En l'absence d'outil fiable de pilotage de la masse salariale et des effectifs, les prévisions d'évolution des effectifs servant à la programmation budgétaire du SDIS n'ont pas pu être contrôlées pour la période 2011-2016.

Toutefois, selon les données du SDIS, au cours de cette même période le solde cumulé entre les flux d'entrées et de sorties des effectifs d'agents SPP (hors SSSM) est de +13.

5. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)

a- Les plans pluriannuels de recrutement

Le dernier plan pluriannuel de recrutement couvrait la période 2007-2011 à raison de 9 postes de SPP par an.

Entre 2012 et 2016, 25 postes de SPP supplémentaires ont été créés en CIS et notamment :

- 6 postes de SPP dans le cadre de l'étape 1 de la phase 1 de sécurisation du SDACR ;
- 7 postes de SPP en application de la nouvelle durée du temps de travail en garde postée.

Le budget 2017 a intégré par anticipation les mesures d'adaptation de la nouvelle organisation des services ainsi que les effectifs cibles pour chacun des échelons. Après avoir été fixé à vingt-deux, l'écart entre postes budgétaires et postes pourvus pour les agents SPP a été ramené à onze, celui des effectifs PATS étant de 13 ETP (CASDIS du 2 mai 2017).

Le nouvel outil de pilotage de la masse salariale auquel le SDIS s'est abonné en août 2016 a été renseigné avec ces différents scénarios en 2017, ce qui permet d'en projeter les effets jusqu'en 2021 (Cf. *supra - Prospective*).

b- L'état d'avancement de la démarche de GPEEC

Il n'existe pas, à ce jour, de logiciel de GPEEC spécialisé au sein du SDIS[25]. Cependant, cette gestion reste un objectif prioritaire du GFRH.

Outre plusieurs outils développés en interne permettant d'assurer la gestion des effectifs (suivi des effectifs par CIS, des postes vacants et recrutements à prévoir et suivi des effectifs détaillés des SPP et PATS), le GFRH a mis en place :

- des fiches de poste des PATS, régulièrement mises à jour ;
- l'évaluation professionnelle, conformément au décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux pour toutes les catégories de personnels SPP et PATS ; la première campagne au titre de l'année 2015 ayant été réalisée et la campagne 2016 étant en cours.

Pour la période examinée par la chambre, le SDIS ne dispose pas d'indicateurs de performance individualisés pour les SPP. Le SDIS vient toutefois d'étendre les fiches de poste à ces derniers en s'appuyant sur le référentiel du centre national de la fonction publique territoriale et en ajoutant une fiche d'activités secondaires si nécessaire. La démarche a fait l'objet d'une campagne de formation des cadres et des évalués. Le recensement des vœux de mobilité et des besoins de formation est en cours.

[25] La GPEEC repose sur le groupement des ressources humaines, en lien direct avec le directeur départemental et son adjoint. Selon le SDIS, une tentative a été faite avec un module couplé au logiciel RH Génésis (« GPEEC ») mais son utilisation n'est ni ergonomique, ni satisfaisante.

Le SDIS devra poursuivre et conduire à son terme la démarche en mettant en œuvre des indicateurs (territoriaux, démographiques …) et des outils lui permettant d'anticiper les évolutions affectant ses effectifs et besoins de compétences (ex. prévisions des métiers en tension…).

c- L'évolution de l'âge moyen des SPP

Durant la période sous revue, il est constaté un léger vieillissement des personnels appartenant aux grades d'officiers supérieurs (commandant de 44 à 45, 8 années et colonel de 49 à 50, 7 années), à l'exception de celui de lieutenant-colonel dont l'âge moyen passe de 54 à 48 ans (- 6 ans).

Les grades d'officiers subalternes sont marqués par un rajeunissement d'une année pour le grade de lieutenant (de 47 à 46 ans en moyenne) alors que celui de capitaine observe un net vieillissement (de 36 à 41,6 ans).

Alors que l'âge moyen du grade d'adjudant-chef reste stable, les autres grades de sous-officiers voient leur âge moyen respectif se réduire de 2 à 4 ans.

Pour les effectifs des hommes du rang, l'âge moyen des grades de sapeur de 1ère classe et de caporal reste relativement stable, les données relatives à celui de caporal-chef n'étant pas disponibles.

d- L'évolution des effectifs de SPP de moins de 30 ans

Le SDIS de l'Eure dispose de très faibles effectifs relevant de cette tranche d'âge pour la plupart des grades de SPP, dont aucun pour les grades d'officiers supérieurs.

En 2016 la part des SPP âgés de moins de 30 ans tous grades confondus, s'élève à 17 % de l'effectif total alors qu'il en représentait 20 % en 2011.

L'ensemble de ces évolutions conduisent à constater une tendance globale au vieillissement progressif des effectifs de SPP du SDIS de l'Eure, surtout pour les grades d'officiers, que le ralentissement du renouvellement par de jeunes recrues chez les sous-officiers et les hommes du rang n'est pas de nature à enrayer.

6. Les évolutions de carrière

a- Les conditions d'avancement et promotion interne

Le SDIS indique que l'avancement d'échelon des SPP et des PATS s'effectue, pour la majorité des agents, à la durée d'ancienneté minimale, aucune modulation spécifique de durée n'étant appliquée en fonction des cadres d'emplois ou des grades.

Les mesures d'avancement de grade reposent sur l'application des statuts particuliers ainsi que des taux de promotion (promus/promouvables) approuvés par le CASDIS.

Le SDIS précise que les agents entrant dans l'effectif plafond issu du taux promus/promouvables ne sont pas systématiquement promus au grade supérieur, la manière de servir et les besoins du service, notamment dans les fonctions d'encadrement, étant pris en compte. Il en va de même dans le cadre des mesures de promotion interne[26].

En 2016, le SDIS a décidé que leur prise d'effet interviendrait au plus tôt au 1er juillet de l'année, pour en limiter et en anticiper les impacts budgétaires et financiers.

[26] Ainsi en 2016, 2 adjudants ont réussi l'examen professionnel de lieutenant de 2ème classe. Aucun n'a été nommé à cette date, dont l'un pour des raisons tenant à la manière de servir. L'autre pourra être promu dès que sa mobilité sera possible sur un poste correspondant à son nouveau grade.

b- En ce qui concerne les SPP

Durant la période 2011-2016, 220 mesures d'avancement de grades et de promotion interne ont bénéficié à des SPP déjà antérieurement affectés au SDIS de l'Eure, ces décisions concernant majoritairement les grades de sous-officiers et de gradés et sapeurs.

Le SDIS applique, dans la majorité des cas, la durée d'ancienneté minimale requise par les textes pour les avancements dans les grades d'officiers et de sous-officiers et systématiquement pour les avancements dans les grades de sapeurs et gradés.

c- En ce qui concerne les PATS

Durant la période 2011-2016, 67 mesures d'avancement de grade et de promotion interne ont bénéficié à des PATS dont très majoritairement pour des agents de catégorie C (60), ceux de la catégorie B n'en bénéficiant que de 7 et aucune pour la catégorie A.

Si les agents de catégorie B sont systématiquement promus à la durée minimale d'ancienneté, les agents de catégorie C ne le sont qu'à hauteur de 82 % et 18 % à une durée inférieure à la durée moyenne.

d- Les conditions de promotion des SPP officiers (hors SSSM)

Les données recueillies pour la période 2011-2016 tendent à montrer que le SDIS a eu recours à une gestion individualisée des promotions :

- 12 officiers ont été promus pour 21 promouvables avec des nominations systématiques sur le grade de capitaine et plus limitées pour les autres : 5 sur 7 sur le grade de commandant, 1 sur 7 pour l'accès à celui de lieutenant-colonel et 1 sur 2 pour l'accès au grade de colonel ;

- la durée d'ancienneté moyenne des promus dans leur grade précédent s'étalant entre 5 et 5,6 ans pour l'accès aux grades de capitaine et commandant, voire entre 7 et 9 ans pour ceux de colonel et lieutenant-colonel.

e- La mobilité de l'encadrement

Au cours de la période examinée par la chambre, la proportion de cadres ayant une ancienneté significative est élevée.

Aussi, 87 % des officiers SPP ont plus de 10 ans d'ancienneté, 26 % une ancienneté supérieure à 15 ans et 42 % une ancienneté de plus de vingt ans.

20 % des cadres A relevant des PATS ont une ancienneté supérieure à 20 ans les autres agents de cette strate ayant une ancienneté inférieure ou égale à 10 années.

De 2011 à 2016, les douze mesures de promotion en faveur d'officiers SPP ont toutes été prononcées en vue de pourvoir des postes vacants au sein du SDIS de l'Eure.

Les taux de mobilité géographique vers un autre SDIS ou une entité de sécurité civile sont très faibles pour les officiers (entre 1,56 et 5,26 %), voire quasi-nuls pour les sous-officiers ainsi que les gradés et sapeurs. Cette stabilité est essentiellement imputable à l'attachement au département de l'Eure. Les contraintes familiales (rapprochements de conjoint dans un autre département) et de carrière (mobilité du fait de la réduction des perspectives de carrières ou de l'absence de poste vacant au SDIS suite à un avancement) apparaissent très minoritaires.

7. Les sapeurs-pompiers volontaires

a- L'application de la réforme de 2013

Le décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 redéfinit les conditions d'engagement, de changement de grade, de formation et de cessation d'activité des SPV.

En ce qui concerne les règles applicables en matière de formation et de changement de grade, le SDIS de l'Eure précise :

- que les personnels, titulaires d'unités de valeur sans détenir le grade requis, ont continué à exercer réglementairement et pour une période transitoire, certains emplois[27] ;
- qu'en application de l'article R.723-31 du code de la sécurité intérieure, le suivi de la formation, après ou avant la nomination au grade supérieur, a été appliqué (délibération du 19 juin 2014).

Selon le SDIS, une accélération des promotions de sergents SPV est intervenue : 37 de 2011 à 2013 puis 143 entre 2014 et 2016. Le coût supplémentaire annuel d'une promotion est estimé à 600 € annuels (soit un total d'environ 86 000 € entre 2014 et 2016).

Aucun personnel du SDIS de l'Eure n'est concerné par les conditions d'ancienneté pour l'accès aux grades de lieutenant-colonel et de colonel.

Au titre de l'effort pour une meilleure réponse à la sollicitation des secours (objectif du SDACR 2013), le SDIS a porté le taux d'encadrement en sous-officiers de SPV de 25 % à 33,33 % par délibération du 7 décembre 2015. Les motifs opérationnels qui ont conduit à cette décision, reposent notamment sur :

- l'obligation de placer chaque agrès sous le commandement d'un sous-officier SPV ou SPP qualifié chef d'agrès (arrêtés ministériels du 8 août et du 30 septembre 2013) ;
- la promotion de l'accès aux formations liées à l'avancement de grade des SPV dans le cadre du projet « pompier-volontaire 2.7 » en phase avec la mesure n° 3 de l'engagement national pour le volontariat de 2013 ;
- le fait que le secours à personne représente dans l'Eure plus de 80 % de l'activité et mobilise le VSAV dont l'équipage constitué de 3 sapeurs-pompiers comprend un chef d'agrès, soit le tiers.

Les modalités de cet encadrement ont été ajustées dans le cadre de l'adaptation du service avec le nouveau régime de garde (CASDIS du 19 juin 2017). Le coût de cette mesure est de l'ordre de 30 000 € pour l'indemnisation de 50 caporaux promus au grade de sergent au titre de l'année 2016.

Le SDIS s'est engagé à définir les effectifs cibles SPV en 2016. Cette mesure a été reportée dans le cadre du projet de révision de son organisation, approuvé en 2017. Les autres dispositions (charte d'engagement, discipline, renouvellement de l'engagement, suspension, fin de l'engagement, engagements saisonniers…) n'emportent pas de conséquence financière pour le SDIS de l'Eure.

[27] C'est le cas des caporaux-chefs titulaires des unités de valeur SAP2 et DIV2 qui ont continué à exercer l'emploi de chef d'agrès véhicules de secours et assistance à victimes (VSAV) et véhicules toutes utilités (VTU), des sergents et sergents chefs dans l'emploi de chef d'agrès tout engin et des adjudants-chefs en tant que chef de groupe. Cette disposition est conforme à l'article 83 du décret qui dispose : « A compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret et jusqu'au 30 avril 2019, les sapeurs-pompiers *volontaires qui assurent des activités opérationnelles ne correspondant pas au grade minimum requis en vertu de l'article 3 peuvent continuer à assurer ces activités dans le service dans lequel ils servent.* »

b- Les effets de la mise en œuvre de la prestation fidélité reconnaissance

La prestation fidélité reconnaissance (PFR) constitue un dispositif de rente financière et de couverture sociale de fin de carrière qui vise à fidéliser les SPV par une incitation à prolonger leur engagement.

Le SDIS de l'Eure indique que la mise en œuvre de ce dispositif a fait l'objet d'une campagne d'information dans tous les CIS en septembre 2006 et d'une note de service annuelle. Les premières années, il a été constaté une réticence de principe de la part des SPV, sur le fait de devoir acquitter une cotisation obligatoire dans le cadre d'un engagement civique. Puis le dispositif s'est imposé.

Selon une étude conduite par le SDIS de l'Eure sur un panel de 800 SPV ayant quitté le service depuis le 1er janvier 2012, le nombre le plus faible de résiliations d'engagement intervient dans la tranche d'ancienneté entre seize et vingt ans. Il semble donc que les SPV dont l'engagement dépasse seize ans attendent d'avoir accumulé vingt ans de service permettant l'ouverture des droits à la PFR pour cesser leur activité.

Le montant total de contribution versé par le SDIS au titre de la PFR a augmenté de 4 % entre 2011 et 2015. Le montant versé pour les seuls SPV a progressé de 6 %, conformément à l'évolution du nombre de bénéficiaires alors que l'effectif total des SPV augmente de moins de 4 %. Le montant versé pour les SPP sous double statut enregistre une baisse de 6 % suivant en cela l'évolution de l'effectif.

8. Les personnels à « double statut d'activité » et des personnels en service « hors rang »

a- Les PATS exerçant des missions de SPV

L'effectif d'agents PATS exerçant également des missions de SPV connaît une forte réduction (- 31 %) entre 2011 et 2016. Les arrêtés d'engagement ou les attestations d'inscription de matricule (anciens SPV communaux) ont été produits pour ces derniers.

Les états mensuels de décompte horaire et des indemnités correspondantes pour 2015 et 2016 détaillent les interventions opérationnelles, les gardes et astreintes, les heures de formation (stagiaire ou formateur) ainsi que les situations d'encadrement (chef de CIS ou adjoint) réalisées par ces agents en centres d'incendie et de secours.

b- Les SPP affectés sur des postes de PATS

Le SDIS indique avoir régularisé deux situations de SPP affectés sur des postes de PATS en 2016, une autre étant en cours en 2017. Ces situations atypiques ou historiques ont été réglées au cas par cas à l'occasion du départ en retraite ou de la mutation des intéressés, les postes devenus vacants étant réaffectés en CIS ou transférés à l'effectif PATS.

c- Les SPP effectuant un service « hors rang »

A l'exception des SPP affectés à des missions administratives et techniques conformément aux dispositions statutaires de leur cadre d'emplois et qui effectuent des astreintes opérationnelles, quatorze SPP de catégorie C occupent des missions « hors rang » et non opérationnelles.

Selon le SDIS, dans le cadre de la réorganisation du service en cours, le nombre des emplois de SPP de la catégorie C en service « hors rang » devrait progressivement se réduire à 6 postes, en considération de la situation des personnes et hormis la gestion de cas de difficultés opérationnelles.

Selon l'établissement, dix des quatorze emplois précités requièrent les compétences détenues par les SPP qui les occupent. Ainsi, le surcoût théorique supporté par le SDIS au titre des quatre postes occupés par des SPP en difficulté opérationnelle, alors qu'ils pourraient l'être par des PATS de catégorie C, s'élèverait à environ 43 000 € par an.

Le SDIS souligne qu'à l'inverse six postes (contrôleur de gestion, chef de bureau ou de service) sont occupés par des PATS principalement sur des missions d'encadrement.

C. Les rémunérations des agents du SDIS

1. *La prévision des dépenses de personnel*

a - La détermination de la masse salariale budgétée

Jusqu'en 2015, les rapports d'évolution des ressources et des charges (RERC) analysaient :

- les prévisions chiffrées de charges supplémentaires en application des mesures nationales (mesures statutaires, adaptation de l'organisation) et des mesures prises localement par le CASDIS (créations de postes permanents, consolidation du volontariat…), au titre des « *charges de fonctionnement incompressibles ou difficilement compressibles* » ;

- les effets à anticiper au titre des « dépenses conditionnées par la mise en œuvre des décisions et des orientations antérieures, les décisions nouvelles [ex. adoption du nouveau SDACR] et les modifications possibles du droit.

La masse salariale ne figure au sein des « *dépenses conditionnées par la rigueur de gestion* » qu'à partir du budget primitif pour 2015.

Ces rapports présentaient ensuite différents scénarios d'évolution des dépenses de fonctionnement dont de personnel, en fonction de mesures nouvelles dont le financement impliquerait une évolution de la contribution départementale. A partir de ces scénarios, le département fixait le niveau de sa contribution sur proposition du CASDIS.

Depuis 2016, et au regard du « *contexte de tension sur les finances des collectivités territoriales* », les hypothèses intègrent la stabilisation des contingents communaux et intercommunaux et la demande du département de voir sa contribution réduite. Les RERC présentent une ébauche du budget par la recherche d'économies y compris au sein de la masse salariale[28].

La convention pluriannuelle conclue avec le département pour la période 2016-2018 stipule que le SDIS poursuit la maitrise de la masse salariale en 2017 et 2018[29], les marges de manœuvre ainsi dégagées étant affectées d'une part à l'ajustement des ressources humaines dans le cadre de l'adaptation de son organisation, d'autre part à l'autofinancement des investissements.

b- Les écarts entre les montants prévisionnels et les montants réalisés

Par rapport au montant des dépenses de personnel (chapitre 64) inscrit au budget primitif, le montant effectivement réalisé apparaît en retrait d'environ 5,5 %, soit un taux de réalisation moyen de 94,5 %.

[28] Pour 2016, au titre de la maîtrise des coûts, le SDIS sursoit à la poursuite du déploiement de la garde postée ciblée dans cinq des neuf CIS identifiés par le SDACR et limite le recrutement externe sauf nécessité. Au titre des mesures nouvelles, sont prévues les créations de postes au titre de la réforme du temps de travail pour les SPP en garde logée et le recrutement de douze SPP au 15 septembre 2016. Finalement, les charges de personnel évolueraient de + 0,53 % (pour atteindre 27,13 M€) par rapport à 2015.
Pour 2017, les hypothèses de constructions budgétaires sont le plafonnement des contributions du département et des collectivités du bloc communal au niveau de celles de 2016. Le RERC insiste sur la nécessité d'optimiser les charges de personnels. Outre la prise en compte des mesures nationales (augmentation du point d'indice dès février 2017 en plus de l'augmentation en année pleine de celle intervenue en juillet 2016, application du protocole d'accord parcours professionnels, carrières et rémunérations – PPCR aux agents de catégories A et C), le GVT augmenterait de 1,94 % en 2017 (+ 2,3 % en 2016). Finalement, les charges de personnels baisseraient de 0,59 M€ par rapport à 2016.

[29] Les objectifs sous-jacents assignés au SDIS consistent à maintenir la complémentarité entre les SPP et les SPV dans l'effectif de permanence opérationnelle des centres mixtes ainsi qu'à poursuivre la promotion du volontariat afin d'optimiser la gestion de la disponibilité opérationnelle des SPV.

Le SDIS justifie ces écarts par des mesures de gestion imprévues (réintégration, départs en disponibilité et départs en retraite non anticipés) et les insuffisances de son module de simulation de la masse salariale. Une partie de cet écart relève de la gestion de la masse salariale des seuls personnels permanents (SPP et PATS) : 447 000 € en 2015 et 778 000 € en 2016.

Depuis l'été 2016, l'établissement a souscrit une formule d'abonnement en ligne à un nouvel outil qui vise à améliorer le pilotage de sa masse salariale. Selon le SDIS, les premiers mois d'utilisation de l'outil sont très satisfaisants et les écarts entre les mois prévisionnels et les mois réels sont faibles.

2. *L'évolution des coûts salariaux sur la période 2011-2016*

a- *L'évolution des coûts salariaux par catégorie de personnel et par grade*

La masse salariale annuelle cumulée pour un ETP tous grades des SPP augmente de 11 % entre 2011 et 2016 (de 0,80 à 0,89 M€), affectant principalement :

- les gradés et les sapeurs (+ 64 135 €), en raison essentiellement des nominations intervenues sur le nouveau grade de caporal-chef (+ 50 000 €) ;
- les officiers supérieurs (+ 38 000 €) ;
- les sous-officiers (+ 16 000 €), notamment au bénéfice des adjudants et sergents.

Les grades d'officiers subalternes enregistrent une baisse globale de 30 000 € qui repose toutefois sur la disparition du grade de major (- 51 000 € en 2016) en 2012 alors que le grade de capitaine progresse de 18 000 €.

Une part importante de l'évolution de la masse salariale des différents grades (y compris pour les professionnels du SSSM : + 23 000) procède, d'une part, de la tendance des SPP à renoncer au logement de fonction au profit de la perception de primes supplémentaires dans le cadre de l'application du nouveau régime des gardes et du temps de travail pour les personnels effectuant des gardes postées appliquées dès 2013 (cf. *infra*), d'autre part, des promotions et reclassements statutaires sur des grades et catégories supérieures en raison de l'application des réformes statutaires et de la modernisation de la filière à partir de 2012.

Exprimé pour les PATS, ce même indicateur progresse peu (+ 1 %).

Les indemnités horaires de base versées par catégorie de SPV (hors SSSM) enregistrent une augmentation globale de 10 % bénéficiant essentiellement aux officiers supérieurs et subalternes. Il convient de tenir compte de l'actualisation annuelle du taux horaire des indemnités de base versées dont l'effet se situe entre + 2 et + 2,2 % selon les catégories de SPV entre 2011 et 2016.

b- *Les indemnités horaires de base (IHB) versées aux SPV pour vacations réalisées*

Au cours de la période sous revue, le SDIS a versé un montant annuel moyen de 5,8 M€ d'IHB aux SPV (y compris les SPP sous double statut et PATS/SPV). Les seuls SPV effectuent chaque année une moyenne d'environ 2,87 millions d'heures de vacations.

Une diminution générale de 1 % du montant total des IHB versées annuellement aux SPV est observée. Elle est à mettre en rapport avec la réduction de 6 % du nombre d'heures de vacations effectuées (soit -9 % par SPV). En 2016, chaque SPV a effectué une moyenne de 1 361 heures (1 496 en 2011) et a perçu à ce titre un montant moyen de 2 819 € d'IHB (2 945 € en 2011).

- *Le cas des SPP sous double statut*

Le double statut SPP/SPV est encadré par les dispositions des articles 188 et suivants du règlement intérieur. Selon les dispositions liminaires, « *un sapeur-pompier professionnel est autorisé à s'engager en qualité de sapeur-pompier volontaire dans les conditions suivantes :*

- *il est affecté obligatoirement dans son centre d'affectation de SPP, sauf dérogation accordée par le directeur départemental ;*
- *son activité volontaire doit prioritairement être réservée à des actions de formateurs en dehors des heures normales de garde ou de travail ;*
- *il ne peut détenir un grade supérieur à celui qu'il détient en qualité de sapeur-pompier professionnel. »*

L'octroi de vacations est, selon l'article 220 du règlement intérieur, prévu pour les positions et les activités opérationnelles, les activités de formation, l'exercice d'une activité d'encadrement ou de spécialité ainsi que pour l'exercice des activités non opérationnelles. Ce même article prévoit que les indemnités d'activité opérationnelle et d'astreinte sont cumulables.

Selon le SDIS, les SPP sous double statut représentent environ 13 % de l'effectif total de sapeurs-pompiers volontaires. A ce titre, ils effectuent en moyenne environ 3 % du nombre total d'heures de vacations. Le montant total des IHB qui leur sont versées correspond en moyenne à 4 % du montant total versé à l'ensemble des SPV.

Le SDIS leur consacre depuis 2014 une dépense annuelle moyenne de 239 000 €. Un SPP sous double statut effectue en moyenne 393 heures de vacation par an et perçoit à ce titre 936 € d'IHB par an.

En dépit d'une diminution du nombre de SPP (7 agents), le nombre de vacations n'a pas diminué à due proportion (- 4 % seulement), ce qui signifie une augmentation du nombre de vacations pour les agents restants.

- *Le cas des PATS également SPV*

Cet effectif a baissé d'environ un tiers entre 2011 et 2016, passant de 35 à 24 personnes.

Au cours de la même période, le nombre de vacations réalisées par ces personnes observe une diminution de 29 % tandis que le montant annuel d'IHB qui leur sont versées se réduit de 26 % (de 121 000 à 90 000 €, soit une moyenne de 313 € mensuels par PATS).

3. Les rémunérations nettes moyennes et les éléments accessoires

- *La rémunération nette moyenne des personnels titulaires*

La rémunération moyenne nette des personnels titulaires inclut la rémunération principale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ainsi que les indemnités accessoires. Au cours de la période 2011-2016, la progression des rémunérations nettes annuelles moyennes des personnels titulaires (grades et catégories confondus) permet une évolution positive du pouvoir d'achat, de manière plus significative pour les SPP (+ 9,6 %) que pour les PATS (0,5 %). Ces derniers ont connu, de ce fait, une quasi-stabilité globale de leur rémunération nette moyenne hors inflation.

- *Le cas des sapeurs-pompiers professionnels*

Pour les sapeurs-pompiers professionnels, ce constat reste à nuancer en fonction des grades et des composantes de la rémunération moyenne nette.

Deux catégories se démarquent par une augmentation de plus de 10 % de la dépense annuelle moyenne nette : les « officiers subalternes » et les « gradés et sapeurs ». Les catégories « officiers supérieurs » et « sous-officiers » enregistrent respectivement une hausse de 9 % et 8,5 %.

La plus forte hausse de la catégorie « gradés et sapeurs » résulte de l'effet cumulé de l'augmentation des indemnités de 18 % et du traitement indiciaire de 7 %. Parallèlement, les effectifs de cette catégorie ont, selon le SDIS de l'Eure, diminué de 26 %.

L'analyse des composantes de la rémunération montre le caractère dynamique des indemnités et de la rémunération moyenne principale. En effet, la rémunération principale a augmenté de plus de 6 % pour l'ensemble des grades. Tel n'est pas le cas des sous-officiers dont l'évolution de la rémunération principale n'excède pas 3 %.

Les autres indemnités enregistrent une hausse bien supérieure au taux d'évolution de la rémunération moyenne nette. Les principaux bénéficiaires sont les « sous-officiers » et les « gradés et sapeurs » pour lesquels le montant moyen annuel d'indemnités a progressé de plus de 18 %. La part indemnitaire des « officiers subalternes » atteint, pour sa part, un taux d'évolution de 16,8 %.

Bénéficiant d'un taux d'évolution du montant indemnitaire moyen de 12 %, les officiers supérieurs bénéficient en revanche d'une NBI dynamique. Le montant moyen annuel a été multiplié par 2,3 entre 2011 et 2016.

- *Le cas des personnels administratifs, techniques des services (PATS)*

Le montant moyen annuel toutes catégories confondues n'a augmenté que de 0,5 % au cours de la période 2011-2016.

Alors que la masse salariale des catégories B et C connaît une augmentation globale de leur rémunération de 10,5 %, celle de la catégorie A connaît une diminution de - 9 %.

S'agissant de la catégorie B, cela s'explique principalement par un effet volume puisque l'effectif augmente de presque 4 ETP. Pour la catégorie C, l'évolution serait principalement liée à un effet coût. Selon le SDIS, la masse globale des rémunérations principales des catégories B et C progresse respectivement de 12 et 11 %.

a- Les primes et indemnités

1) Les indemnités et primes de la filière sapeurs-pompiers

Hormis le cas de l'indemnité de responsabilité des sapeurs-pompiers (IRSPP), le montant global consacré aux primes et aux indemnités versées aux sapeurs-pompiers professionnels enregistre une croissance annuelle moyenne positive.

Les montants globaux consacrés à l'indemnité pour les SPP non logés (ISPPNL) augmentent de 12 % par an. En 2014, année qui marque l'entrée en vigueur de la réforme du régime de garde postée pour les SPP non logés et pour les SPP logés, le montant global d'ISPPNL versé a augmenté de 19,3 % par rapport à l'année 2013.

Parallèlement, les montants totaux d'IHTS et d'IFTS versés grimpent respectivement de 12 % et de 9,5 % en moyenne par an, atteignant respectivement 0,8 M€ et 0,2 M€ en 2016.

Selon le SDIS, la réforme du temps de travail des SPP a contribué à l'augmentation de la masse salariale dans la mesure où elle a impliqué une baisse du temps de travail non compensée intégralement par une baisse de la rémunération des agents concernés (- 8,73 % de temps de travail en moyenne pour - 4,97 % de baisse de rémunération nette). Ces leviers indemnitaires ont rendu plus acceptable la mise en œuvre de la réforme du temps de travail des SPP (cf. *infra*).

Les autres indemnités, telles que l'indemnité de feu, l'indemnité de spécialité des SP (ISSP) de niveau 1, l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), connaissent une évolution limitée et inférieure à 3 % par an en moyenne.

2) Les indemnités des personnels administratifs et techniques (PATS)

L'évolution du montant des primes et indemnités versées aux PATS entre 2011 et 2016 apparaît globalement négative.

Les primes qui intéressent un nombre significatif de bénéficiaires, à savoir l'indemnité d'administration (IAT) et l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS), observent une baisse annuelle moyenne située entre 2,7 % et 4,1 % par an, tandis que l'indemnité d'exercice des missions des préfectures (IEMP) évolue peu.

Une part réduite de l'effectif total des PATS (sept agents) bénéficie de l'indemnité spécifique de service (ISS), en baisse de - 3,7 % par an, et de la prime de service et de rendement (PSR), qui connaît une croissance annuelle moyenne de 1,2 %.

e- Les avantages en nature et mesures annexes

1) L'attribution de logements de fonction aux SPP

Au cours de la période examinée, le SDIS a attribué un logement de fonction extérieur (hors casernement) à 22 % de ses effectifs de SPP. Les conditions d'attribution de ces logements sont définies par une délibération du 5 février 2001.

En 2008, le conseil d'administration a décidé de limiter le bénéfice des logements de fonction par nécessité absolue de service à la chaîne de commandement des SPP (les officiers et les gradés exerçant les responsabilités de chef de centre).

La délibération de 2001 précitée précise le montant maximum des loyers mensuels et des charges annuelles pris en charge au regard de la situation familiale des intéressés. Un nouveau barème a été arrêté dans le règlement intérieur du SDIS modifié en décembre 2016.

2) Le remboursement des frais de déplacement

Le SDIS s'appuie sur les dispositions du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 pour procéder au remboursement des frais occasionnés par les déplacements temporaires de ses agents.

Aucune délibération ou décision ne détermine le taux de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement à l'exception de celui des frais de déplacement liés aux activités de formation qui est défini par la délibération n° 16-33 du 30 juin 2016.

Il reviendrait au CASDIS de délibérer sur le taux de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement.

4. L'incidence des différents facteurs d'évolution de la masse salariale

Les facteurs qui seraient à l'origine des évolutions de la masse salariale durant la période 2011-2016 peuvent être regroupés autour des deux axes suivants.

D'une part, les mesures contribuant à l'amélioration de la qualité du service :

- la 5ème tranche du plan pluriannuel 2007-2011 de recrutement des SPP de catégorie C (six postes) ;
- le projet « pompier volontaire 2.7 » en 2013 concourant in fine au recrutement de 76 nouveaux SPV ;

D'autre part, les mesures réglementaires et statutaires :

- la modernisation de la filière des SPP, qui s'est accompagnée selon le SDIS d'une accélération des avancements de grade des sous-officiers. Selon le SDIS, cette réforme a engendré 317 nominations et créations de postes supplémentaires soit l'équivalent de 606 833 € pour la période 2012-2016 (cf. *supra*) ;
- la réforme du temps de travail des SPP, qui a donné lieu à dix créations de postes supplémentaires (dont 6 en 2014) ;
- les revalorisations indiciaires de 2014 (sous-officiers SPP) et de 2015 ;
- la mise en œuvre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) pour les fonctionnaires de catégorie B conduisant à une revalorisation indiciaire dès 2016 ;
- le dégel du point d'indice (+ 0,6 %) au 1er juillet 2016.

Les données fournies ne permettent pas de montrer l'incidence du glissement-vieillesse-technicité (GVT) négatif ou de « l'effet noria » (ex. gain résultant du remplacement par un agent en début de carrière, d'un agent en fin de carrière), ni de distinguer précisément l'effet des revalorisations résultant de mesures réglementaires et statutaires obligatoires, décidées au plan national, et celles des décisions prises localement par l'établissement.

Sous ces réserves, elles montrent toutefois que l'accroissement de la masse salariale des agents permanents repose sur :

- l'effet des mesures catégorielles et le GVT positif (ex. application des mesures statutaires d'améliorations de carrière) à hauteur de 60 % ;

- l'application des mesures générales (ex. dégel du point d'indice en 2016) à hauteur de 5 % ;

- l'effet « d'effectif » à hauteur de 26 % ;

- les mesures diverses pour 7 % et la participation de l'employeur pour la protection complémentaire santé des agents pour 3 %.

Le montant des indemnités horaires de base versées au titre des vacations réalisées par les SPV (y compris SPP sous double statut) voient leur progression relever pour l'essentiel de l'effet des revalorisations réglementaires successives et, dans une moindre mesure, de la baisse de leur volume horaire global.

Le SDIS peut donc améliorer sa connaissance des données lui permettant d'apprécier plus finement les évolutions qui affectent les différents éléments de sa masse salariale.

D. Le temps de travail

1. Les outils et modalités de suivi du temps de travail des sapeurs-pompiers

Jusqu'en 2013, le suivi du temps de travail dans les unités territoriales pour les SPP était assuré uniquement par des feuilles de calcul (type tableur) sans articulation avec le système de traitement de l'alerte et des transmissions. Même si les principes alors en vigueur dans le règlement opérationnel (1 607 heures de travail par an auxquelles s'ajoutaient 320 équivalent heures travaillées (EHT) supplémentaires pour la quasi-totalité des SPP) étaient appliqués, il n'était pas possible, pour les services fonctionnels, de contrôler et d'analyser ce temps de travail.

Depuis le déploiement d'un nouveau logiciel en 2013 et 2014, l'échelon central dispose d'un accès à la totalité des plannings des différents centres de secours. Cela lui permet d'appréhender leur gestion et de contrôler la bonne application du régime de travail[30] délibéré par le CASDIS en juin 2016.

Il est doté d'un module de requêtage permettant d'individualiser chaque situation. Destiné à une utilisation par l'échelon central des services, ce dispositif ne permet toutefois pas, en l'état, de disposer de données globales sur l'ensemble des effectifs de tous les centres de secours de manière simultanée. Selon le SDIS, il n'est pas utilisé par manque de temps et dans la mesure où les nouvelles modalités d'encadrement du temps de travail (en vigueur depuis août 2016) ne sont pas encore appliquées sur une année complète.

Ce logiciel, qui n'est interfacé à aucun autre logiciel d'alerte (GICD) ou d'indemnisation (Gérémi de la suite Antibia), décompte automatiquement le temps de travail pour SPP, sous la responsabilité du chef de centre. Ce dernier valide sous format papier les horaires réalisés donnant lieu à versement d'indemnité (ex. IHTS) et les transmet au GFRH.

L'interfaçage de ces outils, qui offrirait au SDIS un suivi centralisé global du temps de travail et des activités de ses effectif et une amélioration de la productivité des tâches de certains services (fin des doubles saisies par les chefs de centre, analyse des seules anomalies par le GRH avant mise en paie, etc.), présenterait un intérêt dès lors qu'il interviendrait dans des conditions financières maîtrisées.

2. Le temps de travail théorique des SPP

La durée de travail des SPP est fixée, comme pour le reste de la fonction publique territoriale, à 35 heures hebdomadaires, hors heures supplémentaires, soit une durée annuelle de 1 600 heures, majorée de 7 heures au titre de la solidarité avec les personnes âgées.

Le décret n° 2013-1186 du 18 décembre 2013 de transposition de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 prévoit que le volume horaire semestriel maximal que peut effectuer un SPP est limité à 1 128 heures, soit 2 256 heures par an (au lieu de 2 400 heures auparavant), correspondant à 47 gardes de 24 heures par semestre, soit 94 gardes annuelles[31].

Le décret maintient l'obligation de repos d'une durée au moins équivalente en cas de recours à des gardes de 12 heures ou de 24 heures et il met fin, à compter du 1er janvier 2014, à la possibilité de majorer le temps d'équivalence des sapeurs-pompiers logés, qui permettait à ces derniers d'effectuer plus de 2 400 heures de travail annuellement.

Le temps d'équivalence

Un « temps d'équivalence » peut être institué pour des corps ou des emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif. Ce dispositif permet de distinguer le temps de travail productif des périodes « d'inaction », pendant lesquelles néanmoins l'agent se trouve sur son lieu de travail et à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Le « temps d'équivalence » est celui pendant lequel l'agent est considéré comme effectuant un travail effectif, même si le temps de présence est supérieur.

Le régime d'équivalence des gardes de 24 heures, voire de 12 heures[32], est propre à chaque SDIS. Il est institué par une délibération du CASDIS. Pour les gardes de 24 heures, il peut varier de 16 heures (SDIS de Seine-et-Marne) à près de 20 heures de travail effectif (SDIS des Alpes-Maritimes)[33].

[30] Ce logiciel permet le suivi et la comptabilisation de la totalité des périodes (travail, repos, décompte des arrêts maladie…) ainsi que la détection et l'identification des anomalies concernant le temps de travail (temps de repos non respecté, excès de garde sur une certaine période…).
[31] Par le jeu des durées d'équivalence, certains SDIS ont pu fixer un nombre de gardes de 24 heures supérieur, 96 dans le cas du SDIS du Finistère et jusqu'à 100 dans le cas du SDIS de Seine-et-Marne.
[32] Notamment dans le cas des gardes de 12 heures effectuées de nuit.
[33] Données *Info SDIS* 2014.

Le SDIS de l'Eure a progressivement intégré les dispositions de la nouvelle législation avec une généralisation effective depuis le 1er août 2016.

De janvier 2011 au 31 juillet 2016, le règlement intérieur du corps départemental de 2009 prévoyait pour les SPP logés ou non logés la réalisation de 1 607 heures de travail par an auxquelles s'ajoutaient, sauf situation exceptionnelle[34], 320 heures supplémentaires. En pratique, il s'agit de 320 heures équivalentes de travail (EHT) constituées de 180 heures supplémentaires indemnisées par des IHTS au taux maximum et de 140 heures indemnisées par de l'IAT pour les SPP de catégorie C, soit un total de 1 927 heures annuelles.

Par trois délibérations du 30 juin 2016, le conseil d'administration a approuvé le nouveau régime des gardes et du temps de travail applicable à partir du 1er août 2016. Les modalités de mise en œuvre sont fixées par l'arrêté portant modification du règlement intérieur du corps départemental du SDIS du 27 décembre 2016.

Les SPP en garde postée, que ce soit en CIS ou au CTA-CODIS, sont répartis en cinq catégories.

Ces différents régimes de garde respectent la réglementation sur le plafond annuel et semestriel (entre 1 607 et 1 895 heures annuelles à comparer au plafond réglementaire de 2 256 heures).

Le SDIS précise toutefois que les effectifs existants dans les différents centres de secours ne permettent pas de respecter la limite maximale de 48 heures hebdomadaires en moyenne. Le décompte de périodes de garde de 12 heures et 24 heures est resté inchangé (12 heures pour 12 heures et 16 heures pour 24 heures).

Par rapport au précédent régime de travail, chaque SPP en garde postée a le choix (sur certaines conditions) de faire ou de ne pas faire d'heures supplémentaires. Les SPP soumis au régime de garde en étant non logés avec IHTS bénéficient du versement de ces indemnités calculées sur la base de 216 heures (de jour et de nuit) ou 288 heures (de jour) par an. Les SPP logés effectuent, selon la catégorie de centre dans laquelle ils sont affectés, le même régime de garde qu'un SPP non logé mais réalisent des heures supplémentaires compensées par les seuls avantages en nature afférents au logement.

Le SDIS n'a pas été en mesure de fournir le détail des effectifs par régime de garde. Il n'a pu établir qu'une reconstitution théorique de l'organisation du régime de garde. Celle-ci repose sur l'état des lieux résultant des choix de régime de travail qui ont été exprimés ou retenus par les SPP.

Le SDIS précise toutefois que le régime majoritaire des SPP de l'Eure est mixte, associant des gardes de 24 heures et des gardes de 12 heures pour les SPP logés et non logés dans les CIS de 1ère et 2ème catégorie, les effectifs affectés dans les autres catégories de CIS et au CTA-CODIS étant limités.

L'observation du nombre de gardes effectuées en 2016 au sein des CIS, à partir d'un effectif théorique de 218,18 ETPT, montre le recours majoritaire au régime de garde de 12 heures (63,6 % des gardes effectuées) suivi du régime de garde de 24 heures. Le nombre de gardes effectuées dans le cadre des régimes de 10 et 8 heures est nul. En revanche, les 6 ETPT de SPP affectés en CTA/CODIS ont opté en 2016 pour le régime de garde de 12 heures.

[34] Ces situations concernent les personnels (hors chaîne de commandement) recrutés à compter du 1er janvier 2008 et affectés au CIS d'Evreux où ils sont logés en priorité en casernement.

L'impact organisationnel de la réforme pour le SDIS génère une déperdition horaire du temps de travail de l'ordre de 8,73 %. Le CASDIS du 19 juin 2017 a approuvé l'adaptation des taux d'encadrement des sous-officiers de SPP (+ 10 sous-officiers) dans les CIS et au CTA-CODIS.

- *Le cas des SPV*

La législation ne connaît pas de régime de garde et/ou d'astreinte imposé pour les SPV.

Aussi, seul le règlement intérieur du SDIS fixe un minimum de permanences opérationnelles annuelles. L'article 125 de ce règlement dispose notamment : « *(…) chaque sapeur-pompier volontaire reconnu médicalement apte doit participer aux permanences opérationnelles. (…) il a l'obligation de faire connaître régulièrement sa disponibilité auprès de sa hiérarchie. (…) le sapeur-pompier volontaire effectue au moins 1 200 heures d'astreinte ou de permanence de commandement planifiées sur l'année. Une heure de garde équivaut à 2,5 heures d'astreinte.* »

a- L'effet de la réforme du régime de garde sur la masse salariale des SPP

Les données fournies par le SDIS pour la période 2012-2016 permettent d'apprécier les effets de l'application du régime de garde postée datant de 2008 puis les premiers effets du nouveau régime harmonisé appliqué dès le 1er août 2016 sur l'évolution des montants annuels de certains éléments de rémunération des SPP.

Le montant annuel des IHTS versées augmente de 58 % entre 2012 et 2016. Cette tendance tend à se confirmer en 2017.

Le montant des IAT progresse de 27 % entre 2012 et 2015 (0,45 M€) avant de baisser en 2016 (0,37 M€), attestant des premiers effets de l'application de la dégressivité aux SPP recrutés jusqu'en 2014 et du non-versement de cette prime aux SPP recrutés à partir de 2014. Cette réduction se poursuit en 2017, avec un montant prévisionnel de 0,24 M€ sur 12 mois. La baisse du montant des IAT versées ne permet pas de neutraliser l'augmentation des IHTS entre 2015 et 2016 mais la tendance pourrait s'inverser à partir de 2017 (- 51 000 €).

L'effectif de SPP logés se restreint de 42 % pour atteindre 56 agents en 2016, soit 20 % de l'effectif total (36 % en 2012), ce qui montre que les agents préfèrent renoncer au logement pour nécessité absolue de service pour le régime plus avantageux des IHTS. Le SDIS n'a toutefois pas été en mesure de produire les données chiffrées relatives aux économies réalisées sur la baisse des charges locatives afférentes.

f- La durée effective du temps de travail des SPP et des PATS

Selon le SDIS, les SPP comme les PATS accomplissent un temps de travail annuel de 1 608 heures correspondant à 40 heures par semaine soit 8 heures journalières. L'accomplissement d'une durée de travail de 8 heures par jour couplée avec la réforme du temps de travail aurait pour conséquence une augmentation du nombre d'heures supplémentaires réalisées.

En l'espèce, pour les SPP, le volume d'heures supplémentaires a augmenté de 32 % entre 2015 et 2016. Le phénomène inverse est observé pour les PATS pour lesquels le volume d'heures supplémentaires a diminué de 4 % sur la même période.

g- La répartition du temps de travail des SPP

En ce qui concerne les SPP, le volume total des heures travaillées augmente de 10 % entre 2011 et 2015, soit un volume moyen par ETP qui passe de 1 896 à 2 071 heures. Au sein de ce volume total, et selon leur importance :

- les heures de garde converties en équivalence horaire évoluent peu (+ 3 %) pour en représenter 60 % en 2015 (64 % en 2011) ; un SPP réalise en moyenne 1 239 heures de garde par an (1 213 en 2011) ;

- les heures de service « hors rang » (missions administratives et techniques) et de formation baissant de près de 7 %, atteignant 22 % du total des heures effectives travaillées en 2015 (25,5 % en 2011), soit 446 heures par an par SPP ;

- les heures d'intervention y compris durant les astreintes enregistrent une forte hausse (+ 135 %) et représentent 13 % du total en 2015 ; un SPP en effectue en moyenne 287 par an ;

- les heures supplémentaires augmentent de 30 % et en représentent 5 % en 2015 (4 % en 2011) pour une moyenne annuelle par SPP de 99 heures en 2015.

Selon le SDIS, les SPP n'effectuent pas de missions de service de sécurité ou de représentation.

En ce qui concerne les SPV, le volume total des heures de service diminue de 12 % entre 2011 et 2015, soit un volume moyen par SPV qui passe de 1 468 à 1 231 heures. Ce volume total se répartit, par ordre décroissant, entre :

- les heures de garde, qui baissent de 10 % pour représenter 87 % du total en 2015, chaque SPV en effectuant une moyenne annuelle de 1 076 heures en 2015 (1 263 en 2011) ;

- les heures d'intervention, qui enregistrent une baisse de 8 % et représentent 8 % du total en 2015, soit une moyenne annuelle par SPV de 96 heures en 2015 ;

- les heures de services de sécurité et de représentation, qui s'érodent de 11 % pour représenter 3 % du total et 37 heures en moyenne par SPV ;

- les heures de service « hors rang » (missions administratives et techniques) et de formation, qui diminuent de 54 %, atteignant 2 % du total des heures travaillées en 2015 pour une réalisation annuelle par SPV de 22 heures en 2015.

Le SDIS de l'Eure n'a pas été en mesure de fournir des données relatives à la proportion de SPP dans les centres de secours engagés simultanément, aux gardes sans intervention (gardes blanches) et au nombre d'astreintes sans rappel.

Il dispose ainsi d'importantes marges de progression dans le domaine du suivi et du contrôle des activités dans les centres de secours, notamment en ce qui concerne le temps passé en intervention au regard des périodes de gardes et d'astreinte.

F. L'absentéisme

D'après les données communiquées par le SDIS, l'absentéisme serait en diminution entre 2014 et 2016. Les absences liées aux accidents du travail connaissent cependant une augmentation préoccupante pour les SPP (+ 7,7 %) entre les années 2014 et 2016. Selon le SDIS, la très forte progression observée pour ce même indicateur chez les PATS (de 184 à 337 jours), s'explique par le fait qu'un seul agent accidenté concentre 218 jours d'absence en 2016.

Malgré la réduction des jours d'absence, le taux d'absentéisme du SDIS se situerait autour de 9,95 % en 2016 tous personnels permanents confondus. En effet, les SPP et les PATS enregistrent respectivement un taux de 9 % et de 10,9 %. Ramené aux seuls motifs de santé (maladies et risques professionnels), le taux d'absentéisme théorique (SPP et PATS) du SDIS de l'Eure atteint 5,6 %, au-dessus de la moyenne des SDIS de la 2ème catégorie pour 2015 (4,9 %)[35].

[35] Source : INSIS, chiffres « Repère » de la DGSCGC (2016)

En tenant uniquement compte des absences en congés de maladie, on peut observer des taux nettement supérieurs à la moyenne des SDIS de la 2ème catégorie, soit 8,5 % pour les SPP et 9,3 % pour les PATS. Le coût total de l'absentéisme pour maladies et accidents du travail serait en 2016 de 1,67 M€, soit 1,29 M€ pour les SPP et 0,38 M€ pour les PATS. L'absentéisme doit donc faire l'objet d'une attention particulière de l'établissement. La chambre l'encourage à poursuivre sa démarche d'évaluation des risques d'accidentologie qui devrait concourir à la réduction de l'absentéisme et à la préservation de ses capacités opérationnelles (voir annexe 2). La révision de l'allocation des moyens confirmée en 2017 dans le cadre de la réorganisation du service, devrait également y contribuer.

G. Conclusion

L'évolution limitée du nombre d'interventions réalisées par le SDIS (+ 1,35 % entre 2011 et 2016) est à rapprocher de la forte progression de la masse salariale (+ 1,8 M€, soit + 7,4 %), sans qu'une nette amélioration de la qualité du service ait pu être constatée. Si les effectifs de PATS sont en légère baisse et ceux des SPV en hausse, la stabilité des effectifs des SPP s'accompagne d'un régime indemnitaire en croissance continue, de conditions de déroulement de carrière très favorables, d'une mobilité quasi-nulle des encadrants et d'un vieillissement global de la quasi-totalité des effectifs par grade.

Les indemnités versées aux SPV observent un tassement pour un nombre d'heures de vacations effectuées en baisse notable, alors que, selon le SDIS, la sollicitation des effectifs tend à croître. La forte augmentation de la masse salariale, qui bénéficie surtout aux personnels permanents, s'explique essentiellement par des mesures statutaires et d'amélioration de la filière des SPP depuis 2013 mais aussi par un régime de garde postée comportant le versement systématique d'un montant significatif d'indemnités d'heures supplémentaires appliqué depuis 2008. A fin 2016, les effets inflationnistes de ce dispositif découlant d'une négociation avec des organisations syndicales ont tout juste été freinés par l'application du nouveau régime mis en place au 1er août 2016, ce dernier ayant conduit les agents à travailler moins longtemps en application de la réglementation et à des recrutements supplémentaires.

Au regard de la tendance affectant sa situation financière, l'établissement est tenu de maîtriser ses dépenses de personnel tout en devant absorber les effets des mesures statutaires et d'amélioration de la filière décidées au plan national.

Le SDIS de l'Eure doit repenser l'affectation de ses moyens humains et matériels au regard de l'activité réelle de ses sites d'implantation. Il doit aussi poursuivre sa démarche d'acquisition d'un dispositif global interconnecté de gestion de ses personnels (disponibilité, temps de travail, indemnités à verser) à des conditions financières soutenables, pour disposer d'un outil de pilotage et d'évaluation de l'efficacité de ses performances.

ANNEXES

Annexe 1 : Présentation synthétique de la situation financière du SDIS

Annexe 2 : La lutte contre l'accidentologie

Annexe 3 : Les données statistiques relatives aux effectifs, aux rémunérations et au temps de travail des personnels du SDIS de l'Eure

Annexe 1 Présentation synthétique de la situation financière du SDIS

analyse financière synthétique budget principal - opérations réelles (en euros)	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Recettes réelles de fonctionnement (RRF)	34 494 290	35 550 865	38 047 250	37 171 402	38 164 341	36 701 503
dont						
Contributions et participations	33 462 328	34 518 060	36 973 906	36 140 999	37 161 184	35 743 865
produits des services et du domaine et autres produits de gestion	709 109	788 422	710 102	709 483	631 831	608 531
produits financiers	0	0	0	0	0	0
produits exceptionnels	208 517	134 849	178 524	160 355	217 093	184 070
autres recettes (dont 013 atténuation de charges)	114 336	109 534	184 718	160 564	154 232	165 037
Dépenses réelles de fonctionnement (DRF)	31 507 593	31 168 877	31 791 446	35 691 347	32 750 253	31 972 647
dont						
charges de personnel	23 895 915	23 727 206	24 056 358	26 245 946	26 066 445	25 666 838
charges à caractère général et de gestion courante	6 691 900	6 428 889	6 590 974	6 346 264	5 625 295	5 281 632
subventions	178 225	178 375	178 600	178 700	168 700	168 700
charges financières	719 174	785 995	882 942	994 091	756 682	712 639
charges exceptionnelles	22 378	48 413	82 572	1 926 347	133 131	142 838
autres dépenses (dont 014 atténuation de produits)	0	0	0	0	0	0
Capacité d'autofinancement brute (CAF)	**2 986 697**	**4 381 988**	**6 255 804**	**1 480 055**	**5 414 088**	**4 728 856**
amortissement du capital de la dette (K)	2 060 482	2 128 037	2 982 925	2 578 000	2 533 482	2 768 101
Capacité d'autofinancement nette (CAF nette = CAF brute - K)	**926 215**	**2 253 951**	**3 272 879**	**-1 097 945**	**2 880 605**	**1 960 755**
recettes disponibles d'investissement hors emprunt (RI)	891 543	679 531	883 499	692 162	641 691	589 653
Financement propre disponible (FPD = CAF nette+RI)	**1 817 758**	**2 933 482**	**4 156 378**	**-405 783**	**3 522 296**	**2 550 408**
dépenses réelles d'investissement hors emprunt (DRI)	4 508 232	4 513 990	4 966 996	6 727 131	4 521 959	6 082 759
Besoin de financement après remboursement de la dette (BF = FPD-DRI)	**-2 690 474**	**-1 580 508**	**-810 618**	**-7 132 914**	**-999 663**	**-3 532 351**
emprunts nouveaux de l'exercice	4 729 985	2 206 313	4 594 350	0	9 473 000	0
Résultat de l'exercice= variation du fonds de roulement (R = BF+emprunts)	**2 039 511**	**625 805**	**3 783 732**	**-7 132 914**	**8 473 337**	**-3 532 351**
Résultat cumulé = fonds de roulement	**877 793**	**1 503 598**	**5 287 330**	**-1 845 584**	**6 627 753**	**3 095 402**
Encours de dette	20 116 352	20 200 255	21 811 680	19 233 681	26 173 199	23 405 098

Sources : comptes de gestion, comptes administratifs, retraitement CRC

Annexe 2 - La lutte contre l'accidentologie

Lors de son précédent contrôle (2011), la chambre avait recommandé au SDIS de mettre en œuvre des mesures en matière de lutte contre l'accidentologie. A ce titre, le SDIS indique que depuis 2011, les mesures prises sont les suivantes :

1- Accidentologie

L'étude annuelle sur l'accidentologie établie en interne au SDIS 27 est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La répartition des accidents est mise en avant selon plusieurs indicateurs (taux de gravité, taux de fréquence, circonstances exactes, siège des lésions, nature des lésions, répartition entre les SPP, PAT et SPV …).

Pour les accidents graves (ou qui auraient pu l'être), des analyses approfondies ont été menées dans certains cas. Ces analyses s'effectuent en collaboration avec les membres du CHSCT. Les rapports finaux sont également présentés lors des séances permettant ainsi d'étudier les retours d'expérience (REX).

Des actions de formation ont été conduites en faveur des membres du CHSCT et en ce qui concerne la prévention des risques liés aux activités physiques, en faveur d'un formateur et d'autres agents.
Débutée en 2016, la sensibilisation de l'encadrement aux risques en matière d'hygiène et sécurité, a été reconduite en 2017 et se poursuivra en 2018.

2-Risques liés au casernement

En 2012, le SDIS 27 s'est engagé dans la démarche d'évaluation des risques professionnels (EvRP) avec la rédaction du Document unique d'évaluation des risques professionnels **(**DUERP**)** sur tous les sites du SDIS 27. Dans un premier temps, la méthodologie a été élaborée et présentée aux agents en 2012. Ensuite, les visites de sites ont débuté en 2013. A ce jour, sur tous les sites du SDIS 27, seuls 2 CIS et quelques services de la Direction n'ont pas de DUERP. Pour les reste, tous les risques liés au casernement ont été identifiés et inscrits dans le DUERP.

3-Risque routier

L'Instruction Permanente 21-1 « Dispositions internes face au risque routier » du 18 juillet 2012 reprend les items suivants : permis de conduire, déplacement ordinaire, départ en intervention, le retour d'intervention et les responsabilités. De plus, en fonction des accidents, une enquête est réalisée par le service hygiène et sécurité (SHS) et présentée en CHSCT.

4-Risques liés aux activités physiques

Un groupe de travail élargi a conduit une réflexion sur cette problématique liée aux activités physiques (AP).

Depuis, plusieurs outils ont été rédigés, diffusés par note de service et sont utilisés dans le département :

- charte des AP qui a pour but de responsabiliser les sapeurs-pompiers dans l'entretien et l'amélioration de leur condition physique ;
- fiche de séance d'AP destinée à l'entraînement ;
- instruction visant à réguler les AP et à contenir l'absentéisme ;
- fiche analyse d'accident liée aux AP ;
- affiche de promotion des AP.

Annexe 3 : Les données statistiques relatives aux effectifs, aux rémunérations et au temps de travail des personnels du SDIS de l'Eure

I – Les effectifs

Tableau n° 1 : Répartition des effectifs physiques (hors personnels des unités militaires)

Nombre d'agents tous services SDIS 27	Effectif au 31/12/2015	Part en %	Effectif au 31/12/2016	Part en %		Effectif au 31/12/2015 tous SDIS	Part en %
SPP *	281	12,88	285	13,21		40 354	16,41
SPV intégrés*	1 717	78,70	1 683	77,99		168 727	68,63
SPV non intégrés	0	0,00	0	0,00		13 631	5,54
SSSM**	82	3,76	90	4,17		11 910	4,84
Total SP	2 080	95,34	2 058	95,37		234 622	95,43
PATS	102	4,66	100	4,63		11 236	4,57
TOTAL	**2 182**	**100,00**	**2 158**	**100,00**		**245 858**	**1,00**
* Hors service de santé et de secours médical							
** Service de santé et de secours médical							

Tableau n°2 : Taux de professionnalisation des effectifs physiques totaux de sapeurs-pompiers

Effectif "agents" tous services SDIS 27*	Effectif au 31/12/2015	Part en %	Effectif au 31/12/2016	Part en %		Taux de professionalisation SDIS Cat 2 en 2015
SPP *	284	14 %	288	14 %		14 %
SPV	1 796	86 %	1 770	86 %		86 %
TOTAL	***2 080***	***100 %***	***2 058***	***100 %***		***100 %***
* Y compris service de santé et de secours médical						

Tableau n°3 : Taux de professionnalisation des agents du service de santé et de secours médical (SSSM)

Effectif "agents" du SSSM SDIS 27	Effectif au 31/12/2015	Part en %	Effectif au 31/12/2016	Part en %		Taux de professionalisation des SSSM tous SDIS en 2015
SPP	3	4 %	3	3 %		4 %
SPV	79	96 %	87	97 %		95 %
Contractuels	0	0 %	0	0 %		1 %
TOTAL	***82***	***100 %***	***90***	***100 %***		***100 %***

Tableau n°4 : Evolution des effectifs pourvus en ETP 2016/2011 (au 31/12) par catégorie et grade des personnels

SPP	2011	2016	Evol. 2016/2011 en nombre	Evol. 2016/2011 en %
Officiers supérieurs				
Commandant	8	9	1	13 %
Lieutenant-colonel	3	2	-1	-33 %
Colonel***	1	2	1	100 %
Sous-total off. sup.	**12**	**13**	1	8 %
Officiers subalternes				
Major	26	0	-26	-100 %
Lieutenant	20	33,83	13,83	69 %
Capitaine	6	7	1	17 %
Sous-total off. subal.	***52***	***40,83***	***-11,17***	-21 %
Sous-officiers				
Sergent	52	37,33	-14,67	-28 %
Sergent-chef	22	53,62	31,62	144 %
Adjudant	20	23	3	15 %
Adjudant-chef	24	39	15	63 %
Sous-total Sous-Off.	***118***	***152,95***	***34,95***	***30 %***
Gradés et sapeurs				
Sapeur 1ère classe	24	36,06	12,06	50 %
Sapeur 2ème classe	0	0	0	0 %
Caporal	72	31,75	-40,25	-56 %
Caporal-chef	0	3,42	3,42	342 %
Sous-tot. grad et sap.	***96***	***71,23***	***-24,77***	***-26 %***
Effectif global SPP (hors SSSM)	**278**	**278,01**	**0,01**	**0 %**
dont effectifs officiers affectés en état-major	***23***	***25***	***2***	***9 %***
dont effectifs officiers affectés en service de soutien	***41***	***31***	***-10***	***-24 %***
SSSM* professionnel	2	3	1	50 %
***Tous grades confondus, pour les seuls personnels professionnels**				
**** Tous grades confondus pour les volontaires**				
***** Pour 2016, un colonel est mis à disposition de l'Etat**				

PATS	2011	2016	Evol. 2016/2011 en nombre	Evol. 2016/2011 en %
Catégorie A	4,9	5	0,1	2 %
Catégorie B	11,2	14,88	3,68	33 %
Catégorie C	85,8	80,08	-5,72	-7 %
Total	**101,9**	**99,96**	**-1,94**	**-2 %**

SPV	2011	2016	Evol. 2016/2011 en nombre	Evol. 2016/2011 en %
Officiers supérieurs	1	1	0	0 %
Officiers subalternes	83	78	-5	-6 %
Sous-officiers	328	588	260	79 %
Sapeurs et gradés	1461	1271	-190	-13 %
Effectif global SPV (hors SSSM)	**1873**	**1938**	**65**	**3 %**
SSSM** volontaires	87	90	3	3 %

Les évolutions internes à l'effectif des SPP résultent notamment des points suivants :

- l'absence de promotion d'officiers supérieurs depuis 2014 ;
- l'absence de promotion au grade de capitaine depuis 2015 (absence de réussite au concours des agents concernés et absence de recrutement à ce grade dans le cadre d'un budget contraint) ;
- la disparition du grade de major suite à l'intégration des agents concernés dans le grade de lieutenant de 2ème classe résultant de la mise en œuvre de la refonte de la filière en 2012 ;
- malgré la fusion des grades de lieutenants et de majors, de la mise en œuvre des mesures transitoires prévues par l'article 26 du décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants (examen professionnel ouverts aux adjudants dans certaines conditions), des promotions au grade de lieutenant de 1ère classe et hors classe prévues par les articles 14 et 15 du décret susvisé, les effectifs du nouveau cadre d'emplois des lieutenants diminuent en raison des départs en retraite ou des mutations des agents et de leur non remplacement dans un cadre budgétaire contraint ;

- l'augmentation du nombre des sergents (l'appellation de « chef » étant obtenue au terme de 3 ans d'ancienneté dans le grade de sergent) issue de la mise en œuvre des mesures transitoires de la refonte de la filière (articles 22 du décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers). En effet, ces mesures prévoient que peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude pour l'accès au grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, après avis de la commission administrative paritaire compétente, les caporaux et caporaux-chefs de sapeurs-pompiers professionnels justifiant être détenteurs des unités de valeur validant la formation à l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe et occupant ou ayant occupé durant trois ans l'emploi correspondant ;

- l'augmentation du nombre des adjudants dans le cadre de l'application de l'article 23 du décret susvisé qui dispose que durant sept années au plus, peuvent être promus au choix, après avis de la commission administrative paritaire, au grade d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels régi par le présent décret, les sergents justifiant de six ans de services effectifs dans leur grade et titulaires de la formation d'adaptation à l'emploi de chef d'agrès tout engin depuis au moins cinq ans ;

  Dans ces deux derniers cas, les mesures pérennes (au choix et concours) ne peuvent être activées que si tous les agents remplissant les conditions prévues par les mesures transitoires ont été promus.

- le nombre des caporaux a diminué sur la période du fait des mesures mentionnées supra (promotion au grade de sergent).

- 6 postes d'adjudant ont été créés par la délibération n° 13-27 du 16 décembre 2013 afin d'instaurer la garde postée ciblée dans les centres identifiés par le SDACR.

- s'agissant des sapeurs, leur nombre a augmenté suite à la mise en œuvre des dispositions du décret n° 2013-1186 relatif au temps de travail des SPP après la conclusion d'un protocole de négociation sociale. Ainsi, 7 postes ont été créés au tableau des effectifs par la délibération n° 14-43 du 15 décembre 2014 afin de compenser la déperdition horaire résultant de la limitation du temps de présence de SPP en garde postée non logés à 2 256 heures annuelles. Puis, 3 postes ont été créés au 15 septembre 2016 afin de compenser la déperdition horaire des SPP en garde postée logés concernés également par cette limitation (délibération n° 6-24 du 30 juin 2016 relative au tableau des effectifs).

Enfin, le SDIS a procédé au remplacement des postes vacants de SPP de catégorie C de tous grades par des sapeurs de 1ère classe.

L'évolution des emplois des opérateurs du CTA/CODIS de la filière technique vers la filière SPP pour les agents remplissant les conditions s'est traduite par une suppression de 4 postes au tableau des effectifs des PAT et une création de 4 postes au tableau des effectifs des SPP (délibération n° 14-39 du 15 décembre 2014).

Tableau n° 5 : Principaux ratios d'interventions et d'effectifs (ETP) par habitant et évolution des interventions et vacations des volontaires

Au 31/12	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evol. 2016/2011 en unités/points	Evol. 2016/2011 en %
Nombre d'habitants Eure	582 034	582 034	603 194	605 213	605 213	613 945	31 911	5 %
Nombre total d'interventions du SDIS	41 169	40 086	42 447	40 872	40 872	41 726	557	1 %
Nombre d'interventions par habitant	0,0707	0,0689	0,0704	0,0675	0,0675	0,0680	-0,0028	-4 %
Effectifs agents permanents SPP et PATS	379,9	368,02	373,67	381	380,81	377,96	-2	-1 %
Effectifs SPP	278	267	272	278	281	278	0	0 %
Effectifs totaux SDIS (hors SPV)	379,9	368,02	373,67	381	380,81	377,96	-2	-1 %
Part en % des SPP dans effectifs totaux (hors SPV)	73 %	73 %	73 %	73 %	74 %	74 %	0,37	51 %
Nombre d'interventions par SPP	148,09	150,13	156,06	147,02	145,45	150,09	2	1 %
Nombre de SPP par habitant en 0/00	0,477635327	0,458736088	0,450932867	0,459342413	0,464299346	0,452809291	-0,024826036	-5 %
Effectifs agents PATS	101,9	101,02	101,67	103	99,81	99,96	-2	-2 %
Effectifs totaux SDIS (hors SPV)	379,9	368,02	373,67	381	380,81	377,96	-2	-1 %
Part en % des PATS dans effectifs totaux (hors SPV)	27 %	27 %	27 %	27 %	26 %	26 %	-0,37	-138 %
Nombre de PATS par habitant en 0/00	0,175075683	0,173563744	0,168552738	0,170188016	0,164917145	0,162815887	-0,012259795	-7 %
Effectif SPV (y compris double statut)	1 960	1 938	2 058	2 066	2 042	2 028	68	3 %
Nombre de vacations réalisées par les SPV	2 931 403	2 551 144	2 552 553	2 756 356	2 603 595	2 606 433	-324 970	-11 %
Montant total des vacations versées aux SPV en €	5 991 782	5 527 489	5 551 046	6 484 351	5 956 069	5 800 819	-190 963	-3 %

Tableaux n° 6 : Flux d'entrées et de sorties des effectifs agents de SPP (hors SSSM)

SPP hors SSSM (au 31/12)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Cumul 2011/2016
Flux de sortie							
Départ à la retraite	1	6	4	4	10	5	**30**
Mutation	2	5	7	3	4	2	**23**
Disponibilité, congé parental	0	1	0	3	0	0	**4**
Départ en détachement	0	0	1	0	1	0	**2**
Fin de détachement	0	0	0	0	0	0	**0**
Démission	0	0	1	1	0	0	**2**
Décès	0	0	1	0	0	0	**1**
Licenciement	0	1	0	0	0	0	**1**
Autres cas[1]	0	0	0	0	0	0	**0**
Total sorties	**3**	**13**	**14**	**11**	**15**	**7**	**63**
dont pour inaptitude	0	0	0	0	0	0	**0**
Flux d'entrée							
Recrutement (direct[2] et sur concours)	4	1	13	14	14	7	**53**
Recrutement de contractuels	0	0	0	0	0	0	**0**
Mutation	5	1	5	2	0	0	**13**
Réintégration[3]	0	0	1	1	2	1	**5**
Détachement	0	0	0	0	2	3	**5**
Autres cas[4]	0	0	0	0	0	0	**0**
Total entrées	**9**	**2**	**19**	**17**	**18**	**11**	**76**
Rappel de l'effectif au 31/12 de l'année précédente	**272**	**278**	**267**	**272**	**278**	**281**	
Solde (entrées - sorties)	**6**	**-11**	**5**	**6**	**3**	**4**	**13**
Effectif total au 31/12 de l'année	**278**	**267**	**272**	**278**	**281**	**285**	

[1] Décharge de service pour exercice de mandats syndicaux, congé formation, départ en congé de fin d'activité, etc.

[2] Les recrutements directs sans concours

[3] Réintégration après mise en disponibilité ou détachement.

[4] Réintégration après décharge de service pour exercice de mandats syndicaux, congé formation, départ en congé de fin d'activité, etc.

Tableau n° 7 : Evolution de l'âge moyen 2016/2011 par grade des SPP (effectif agents)

Age moyen en années (au 31/12)	2011	2016	Evol. 2016/2011 en nombre d'années
Officiers supérieurs			
Commandant	44	45,77	1,77
Lieutenant-colonel	54	48	-6
Colonel	49	50,66	1,66
Effectif total officiers supérieurs	**12**	**13**	**1**
Officiers subalternes			
Major	46	SO	
Lieutenant	47	46	-1
Capitaine	36	41,57	5,57
Effectif total officiers subalternes	***52***	***41***	***-11***
Sous-officiers			
Sergent	38	35,7	-2,3
Sergent-chef	43	38,98	-4,02
Adjudant	45	41,27	-3,73
Adjudant-chef	50	50,02	0,02
Effectif total sous-officiers	***118***	***153***	***35***
Gradés et sapeurs			
Sapeur 1ère classe	27	26,31	-0,69
Sapeur 2ème classe	SO	SO	SO
Caporal	32	32,25	0,25
Caporal-chef	0	ND	ND
Effectif total gradés et sapeurs	***96***	***71***	***-25***

Tableau n° 8 : Evolution des effectifs des SPP de moins de 30 ans par grade (effectifs agents)

Effectif des SPP de moins de 30 ans	2011	2016	Evol. 2016/2011 en nombre
Officiers supérieurs			
Commandant	0	0	0
Lieutenant-colonel	0	0	0
Colonel	0	0	0
Effectif total officiers supérieurs	**11**	**12**	**1**
Officiers subalternes			
Major	0	0	0
Lieutenant	2	3	1
Capitaine	0	0	0
Effectif total officiers subalternes	***52***	***41***	***-11***
Sous-officiers			
Sergent	4	0	-4
Sergent-chef	0	0	0
Adjudant	0	0	0
Adjudant-chef	0	0	0
Effectif total sous-officiers	***118***	***153***	***35***
Gradés et sapeurs			
Sapeur 1ère classe	20	38	18
Sapeur 2ème classe	0	0	0
Caporal	28	8	-20
Caporal-chef	0	0	0
Effectif total gradés et sapeurs	***96***	***71***	***-25***

Tableau n° 9 : Evolution des avancements et promotions en interne des SPP affectés au SDIS de l'Eure

Au 31/12	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Cumul 2016/2011
Avancements et promotions internes bénéficiant à des SPP déjà antérieurement affectés au SDIS 27							
Officiers supérieurs							
Commandant	2	2	0	1	0	0	**5**
Lieutenant-colonel	0	0	1	0	0	0	**1**
Colonel	0	0	0	1	0	0	**1**
Total	***2***	***2***	***1***	***2***	***0***	***0***	***7***
Officiers subalternes							
Major	3	0	0	0	0	0	**3**
Lieutenant	0	2	6	7	5	2	**22**
Capitaine	0	0	2	3	0	0	**5**
Total	***3***	***2***	***8***	***10***	***5***	***2***	***30***
Sous-officiers							
Sergent	20	8	8	20	14	8	**78**
Adjudant	4	8	2	9	13	12	**48**
Total	***24***	***16***	***10***	***29***	***27***	***20***	***126***
Gradés et sapeurs							
Sapeur 1ère classe							
Caporal	4	8	11	11	12	7	**53**
Caporal-chef	0	0	4	0	0	0	**4**
Total	***4***	***8***	***15***	***11***	***12***	***7***	***57***
Total des SPP avancés ou promus déjà antérieurement affectés au SDIS 27	***33***	***28***	***34***	***52***	***44***	***29***	***220***

Tableau n° 10 : La promotion des officiers SPP de 2011 à 2016

(Période 2011-2016) - Accès au grade de :	Nombre total de promus SDIS 27	Nombre de candidats promouvables	Durée moyenne d'ancienneté des promus dans le grade précédent
Colonel	1	2	7
Lieutenant-colonel	1	7	9
Commandant	5	7	5,6
Capitaine	5	5	5
Total	**12**	**21**	

Tableau n° 11 : Le rythme d'avancement de grade et de promotion interne des PATS de 2011 à 2016

Au 31/12	Nombre total de promus	A la durée minimale	A la durée inférieure à la durée moyenne	A la durée moyenne	A une durée supériere à la durée moyenne
Catégorie A	0				
Catégorie B	7	7			
Catégorie C	60	48	12		
Total	**67**	**55**	**12**		

Tableau n° 12 : Mobilité de l'encadrement

Ancienneté au sein du SDIS (ou dans un coprs communal du département)	Plus de 10 années	Plus de 15 années	Plus de 20 années
Officiers des SPP (en %)	19,29	26	42
Cadre A PATS (en %)	0	0	20

Tableau n° 13 : La mobilité des SPP officiers (hors SSSM) après une promotion de 2011 à 2016

En effectif concerné	Affectation hors du SDIS 27	Affectation au sein du SDIS 27	
Période 2011-2016 - Promotion au grade de :		Poste nouvellement créé	Poste vacant*
Colonel			1 promotion
Lieutenant-colonel			1 promotion
Commandant			5 promotions
Capitaine			5 promotions
Total			12

*** Préciser le nombre et l'origine de la vacance (mutation, retraite, promotion)**

Tableau n° 14 : Evolution du ratio annuel de mobilité des officiers SPP de 2011 à 2016

Au 31/12	2011			2012			2013		
	Nombre de SPP ayant quitté le SDIS 27 pour effectuer une mobilité géographique (autre SDIS ou entité de sécurité civile (2)	Effectif total de la catégorie de grade (1)	Ratio 2/1 en %	Nombre de SPP ayant quitté le SDIS 27 pour effectuer une mobilité géographique (autre SDIS ou entité de sécurité civile (2)	Effectif total de la catégorie de grade (1)	Ratio 2/1 en %	Nombre de SPP ayant quitté le SDIS 27 pour effectuer une mobilité géographique (autre SDIS ou entité de sécurité civile (2)	Effectif total de la catégorie de grade (1)	Ratio 2/1 en %
Officiers (supérieurs et subalternes)	1	64	1,56	2	60	3,33	0	63	
Sous-officiers	1	118	0,85	2	121	1,65	4	125	3,20
Sapeurs et gradés	0	96		0	86		2	84	2,38
Total	**2**	**278**	**0,72**	**4**	**267**	**1,50**	**6**	**272**	**2,21**

Au 31/12	2014			2015			2016		
	Nombre de SPP ayant quitté le SDIS 27 pour effectuer une mobilité géographique (autre SDIS ou entité de sécurité civile (2)	Effectif total de la catégorie de grade (1)	Ratio 2/1 en %	Nombre de SPP ayant quitté le SDIS 27 pour effectuer une mobilité géographique (autre SDIS ou entité de sécurité civile (2)	Effectif total de la catégorie de grade (1)	Ratio 2/1 en %	Nombre de SPP ayant quitté le SDIS 27 pour effectuer une mobilité géographique (autre SDIS ou entité de sécurité civile (2)	Effectif total de la catégorie de grade (1)	Ratio 2/1 en %
Officiers (supérieurs et subalternes)	2	64	3,13	3	57	5,26	1	53	1,89
Sous-officiers	0	142		1	153	0,65	0	160	
Sapeurs et gradés	0	72		0	71		0	72	
Total	**2**	**278**	**0,72**	**4**	**281**	**1,42**	**1**	**285**	**0,35**

Pour les officiers : Le ratio relatif au taux de mobilité des officiers supérieurs et subalternes est très faible. Il est lié à l'attachement des agents à la structure. Les cadres ayant quitté le SDIS n'étaient pas originaires du département de l'Eure. Les raisons sont liées soit à des raisons familiales (rapprochement de conjoint, retour dans la région d'origine) soit à l'absence de perspective de promotion au grade supérieur ou fonction supérieure à court terme.

Pour les sous-officiers : Le ratio relatif au taux de mobilité des sous-officiers sur la période 2011-2016 est quasi nul. L'attachement géographique constitue l'une des raisons, de même que le régime indemnitaire favorable. La professionnalisation récente au département de l'Eure permettait jusqu'à une date récente de procéder aux promotions de grade aisément. Les contraintes budgétaires (limitation du nombre de promotions) associées aux effets de la refonte de la filière (augmentation du nombre de promouvables) commencent à changer cet état de fait, le rythme des mutations externes s'accélérant depuis la fin de l'année 2016.

Pour les gradés et sapeurs : Le SDIS a continué à recruter des sapeurs inscrits sur liste d'aptitude sur toute la période, excepté en 2012. Les départs sont minimes et le taux de mobilité géographique quasi nul.

Tableau n° 15 : Evolution du coût de la prestation fidélité reconnaissance (PFR) versée par le SDIS de l'Eure de 2011 à 2016

Au 31/12	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evol.2016/2011 en %
Montant total de PFR versé pour les SPV (en €)	624 750	618 750	607 125	645 750	661 125	0	6 %
Nombre de SPV bénéficiaires	1 666	1 650	1 619	1 722	1 759	ND	6 %
Effectif total de SPV	1 960	1 938	2 058	2 066	2 042	2 028	4 %
Montant total de PFR versé pour les SPP sous double statut (en €)	99 375	96 000	93 375	95 250	93 750	ND	-6 %
Effectif total des SPP sous double statut	265	256	249	254	254	258	-4 %
Montant total de PFR versé pour les SPV et les SPP sous double statut	724 125	714 750	700 500	741 000	754 875	320 431	4 %

Tableau n° 16 : Evolution des effectifs et des missions « hors rang » effectuées par des SPP

Au 31/12	2013	2014	2015	2016
Effectif total des SPP effectuant du service "hors rang"	85	78	70	66
Nombre de jours/hommes effectués par grade				
Commandant	2010	2010	1809	1809
Lieutenant-colonel	603	402	402	402
Colonel	402	402	402	402
Total	3015	2814	2613	2613
Major	0	0	0	0
Lieutenant	8643	8040	7236	6432
Capitaine	1206	1608	1407	1407
Total	9849	9648	8643	7839
Sergent	0	0	0	0
Sergent-chef	201	0	0	0
Adjudant	1005	1005	201	201
Adjudant-chef	2412	1608	2010	2412
Total	3618	2613	2211	2613
Sapeur 1ère classe	0	0	0	0
Sapeur 2ème classe	0	0	0	0
Caporal	0	0	0	0
Caporal-chef	603	603	603	603
Total	603	603	603	603
Nature des missions exercées par chaque SPP concerné				
Mission de directeur et adjoint	2	2	2	2
Mission de chef de groupement	7	7	7	6
Mission d'adjoint au chef de groupement	4	4	4	3
Mission de chef de service	6	5	6	4
Mission de préventionniste.	6	4	3	4
Mission d'adjoint au chef de service	4	3	3	4
Mission dechef de centre d'incendie et de secours (CIS)	16	14	14	15
Mission d'adjoint au chef de CIS	8	8	4	7
Mission de chef de bureau	8	9	6	6
Mission de chargé de mission	1	1	1	1
Mission d'officier traitant en CIS	3	3	2	4
Mission de chef de centre (formation/service unifié/CTA CODIS)	3	3	3	3
Mission de formateur	3	3	2	1
Mission d'adjoint au chef de bureau	3	3	3	1
Mission de logisticien	5	4	4	4
Mission de sous officier en SHR	6	5	6	1

II – Les rémunérations

Tableau n° 17 : Taux de réalisation des dépenses de personnel (dépenses du chapitre 64)

Dép. personnel Chapitre 64* en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evol 2016/2011
Montant inscrit (BP)	23 934 975	24 745 770	24 984 724	25 456 954	26 743 871	26 774 953	12 %
Montant réalisé (CA)	23 536 483	23 382 790	23 635 649	25 808 246	25 602 407	25 254 867	7 %
Ecart CA - BP	-398 492	-1 362 980	-1 349 075	351 292	-1 141 464	-1 520 086	
Ecart en %/ montant BP	-2 %	-6 %	-5 %	1 %	-4 %	-6 %	
* Dont remboursements sur rémunération du personnel (c/o 6419)							

Tableau n° 18 : Evolution 2016/2011 du coût salarial annuel (charges sociales comprises), en fonction de la catégorie de personnel et du grade (en ETP pour les SPP et les PATS)

SPP	Coût 2011 en €	Coût 2016 en €	Evol. 2016/2011 en €	Evol. 2016/2011 en %
Officiers supérieurs				
Commandant	87 434	86 570	-864	-1 %
Lieutenant-colonel	90 671	103 487	12 816	14 %
Colonel	105 466	114 912	9 446	9 %
Sous-total off. sup.	**283 571**	**304 968**	**21 397**	**8 %**
Officiers subalternes				
Major	50 573	0	-50 573	-100 %
Lieutenant	56 178	59 227	3 050	5 %
Capitaine	49 990	68 319	18 329	37 %
Sous-total off. subal.	***156 740***	***127 547***	***-29 193***	***-19 %***
Sous-officiers				
Sergent	42 080	47 177	5 096	12 %
Sergent-chef	47 049	50 407	3 358	7 %
Adjudant	51 573	57 319	5 746	11 %
Adjudant-chef	56 062	57 469	1 408	3 %
Sous-total Sous-Off.	***196 764***	***212 372***	***15 607***	***8 %***
Gradés et sapeurs				
Sapeur 1ère classe	33 188	40 431	7 243	22 %
Sapeur 2ème classe	0	0	0	0 %
Caporal	36 369	43 322	6 953	19 %
Caporal-chef	0	49 938	49 938	10000 %
Sous-tot. grad et sap.	***69 557***	***133 692***	***64 135***	***92 %***
Montant global SPP (hors SSSM)	**706 632**	**778 579**	**71 946**	***10 %***
SSSM* professionnel	63 425	86 191	22 766	36 %

PATS	Coût 2011 en €	Coût 2016 en €	Evol. 2016/2011 en €	Evol. 2016/2011 en %
Catégorie A	64 980	63 343	-1 637	-3 %
Catégorie B	40 996	42 070	1 074	3 %
Catégorie C	31 862	33 836	1 974	6 %
	137 838	**139 249**	**1 410**	**1 %**

SPV	Coût 2011 en €	Coût 2016 en €	Evol. 2016/2011 en €	Evol. 2016/2011 en %
Officiers supérieurs	23 680	25 585	1 904	8 %
Officiers subalternes	2 569	3 905	1 336	52 %
Sous-officiers	3 282	3 564	282	9 %
Sapeurs et gradés	2 955	2 660	-295	-10 %
Montant global SPV (hors SSSM)	**32 486**	**35 714**	**3 228**	**10 %**
SSSM** volontaires	1 080	1 344	**265**	24 %

*Tous grades confondus, pour les seuls personnels professionnels

** Tous grades confondus pour les volontaires

Les principales évolutions à relever concernent :

- le grade de colonel : En 2016, un colonel est mis à disposition des services de l'Etat et la masse salariale correspondante est neutralisée ;
- le grade des capitaines : En 2011, 1 seul n'était pas logé (sur 6 agents que compte le grade) alors qu'en 2016, 4 ne sont pas logés (sur 7 agents). Les capitaines non logés bénéficient du régime indemnitaire (Indemnités de logement et indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires) ;
- le grade de caporal : En 2011, sur 72 agents, 30 n'étaient pas logés alors qu'en 2016 sur 31,75 agents, 29 sont non logés. Les SPP de catégorie C non logés bénéficient du régime indemnitaire (Indemnité de logements/Indemnités horaires pour travaux supplémentaires/Indemnité d'administration et de technicité) ;

- les caporaux-chefs : le grade (et non l'appellation) n'existait pas en 2011. Il a été créé en 2012 lors de la réforme de la filière ;
- le SSSM professionnel : en 2011, il comptait 2 agents dont 1 logé, pour 3 agents dont 2 non logés en 2016 ; les agents non logés bénéficient du régime indemnitaire (Indemnités de logement et indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, selon le cas). En outre, est intervenu le reclassement des agents dans le nouveau cadre d'emplois au dernier trimestre 2016 et l'intégration des infirmiers de catégorie B en catégorie A (1 agent reclassé) ;
- la strate des agents PATS de catégorie A : elle comprenait un directeur territorial en 2011, et aucun agent de ce grade en 2016, année marquée par le recrutement d'un attaché en début de carrière.

Tableau n° 19 : Incidence des réformes statutaires (modernisation de la filière SPP depuis 2012 et protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations – *PPCR* depuis 2016*) entre 2012 et 2016 et entre 2017 et 2019

1. Les effets de la réforme de modernisation de la filière SPP de 2012

Réforme de modernisation de la filière SPP du 1er mai 2012 (période transitoire de 7 ans)	Incidence sur les effectifs 2012-2016 (nombre de nominations et de créations de postes supplémentaires	Incidence financière 2012-2016 en €	Incidence prévisible sur les effectifs 2017-2019 (nombre de nominations et créations de postes supplémentaires)	Incidence financière estimée 2017-2019 en €	Observations
Fomation post avancement	0	0,00 €	41	39 400,00 €	La formation post avancement n'a pas été mise en œuvre pour les sergents et adjudants SPP concernés par la réforme de la filière qui sont tous soumis aux dispositions transitoires (ils détiennent déjà les qualifications demandées pour l'accès au grade supérieur). Pour les sapeurs recrutés en 2013/2014/2015 et 2016, la formation de chef d'équipe est prévue à partir de 2017 .
Nouveau grade sapeur 1ère classe	17	0,00 €	0	0,00 €	17 sapeurs reclassés sapeurs 1ère classe, incidence nulle en 2012, et tous promus caporaux dès 2013
Nouveau grade de caporal	60	12 480,00 €	0	0,00 €	60 caporaux et caporaux appellation chefs reclassés caporaux , + prime de feu, incidence en baisse : 50 promus sergents au 31/12/2016
Nouveau grade de caporal chef	0	0,00 €	0	0,00 €	création du grade de caporal-chefs 0 reclassement dans ce cadre
Chef d'agrès (sergents et adjudants)	78	142 940,00 €	Voir plus bas ligne recrutement au grade de sergent		78 sergents et chefs reclassés sergents et 47 adjudants et chefs reclassés adjudants /points annuels + prime de feu
Cat. B (lieutenant cl. 1, 2 et HC)	45	193 011,00 €	Voir plus bas lignes recrutement et avancement de grade lieutenant et lieutenant HC		25 majors reclassés lieutenants 2ème cl et 20 lieutenants reclassés lieutenants points annuels + prime de feu
Cat. A (capitaine)	0	Voir plus bas ligne recrutement au grade de capitaine			pas d'incidence de la refonte sur les capitaines
Avancement à caporal-chef	4	96 000,00 €	1	15 000,00 €	promotion d'agents en poste, 1 agent restant après 31/12/2016, pas de promotion d'agents en poste ni envisagées
Recrutement au grade de sergent	50	Voir plus haut ligne Chef d'agrès (sergents et adjudants)	3	50 122,00 €	Les caporaux du SDIS, sont inscrits sur liste d'aptitude (mesures transitoires)
Avancement au grade d'adjudant	36		47	189 567,00 €	sergents promus au grade supérieur (mesures transitoires)
Recrut. au grade de lieutenant 2ème cl.	5	pas de surcoût	6	pas de surcoût	agents du SDIS ayant réussi l'examen professionnel de Ltn2 (article 26, période transitoire)*
Rec. + av. au grade de lieutenant 1è cl.	13	pas de surcoût	6	pas de surcoût	promotion d'agents du SDIS (mesures transitoires et pérennes) **
Av. au grade de lieutenant HC	4	70 200,00 €	3	32 400,00 €	avancement de grade d' agents du SDIS et promotions envisagées
Recrutement au grade de capitaine	5	92 202,00 €	3	25 146,00 €	agents du SDIS ayant réussi le concours de Cne et autres réussites envisagées ***
TOTAL	317	606 833,00 €	110	312 235,00 €	

***La promotion au grade de lieutenant 2è cl. des adjudants n'engendre pas de surcoût les candidats éligibles étant en fin de grille**

**** La promotion au grade de lieutenants 1ère cl. des lieutenants de 2è cl. n'engendre pas de surcoût les candidats éligibles étant en fin de grille de lieutenant de 2èr le recrutement seul est considéré comme entraînant un surcoût.**

***** Les recrutements externes ne sont pas pris en compte car ils ne découlent pas de l'application de la réforme de la filière**

Détail des mesures mises en œuvre par le SDIS et de leurs effets sur les effectifs et en termes financiers sur la période 2012-2016 concernant :

- **La détermination des règles de calcul des quotas opérationnels et effectifs de référence (art. R. 1424-23-1 du CGCT et circulaire DGSCCG/2013 n°104 du 15-01-2013)**

L'article R. 1424-23-1 du CGCT a modifié le nombre maximum des officiers et sous-officiers de SPP du corps départemental. La circulaire n° DGSCGC/2 013-n°104 du 15 janvier 2013 relative à la modernisation de la filière des SPP précise les règles de calcul des quotas opérationnels et de l'effectif de référence des SDIS. Le SDIS a procédé aux calculs et les tableaux des effectifs SPP successifs délibérés par le CASDIS se sont toujours situés en deçà des possibilités réglementaires.

Si durant la période 2014-2016, le SDIS de l'Eure présente des effectifs d'officiers (colonel, lieutenant-colonel, commandant, capitaine et lieutenant) et sous-officiers (adjudant, sergent) inférieurs aux effectifs maximum réglementaires (articles R. 1424-1 à 3 et arrêté du 20 avril 2012), il convient de noter que ces effectifs sont calculés à partir d'effectifs théoriques de référence définis de manière doctrinale par les SDIS, notamment à partir des effectifs budgétaires de SPP, lesquels sont supérieurs aux effectifs réels pourvus.

- **La refonte de la filière des SPP et la mise en œuvre de la concordance des grades et des emplois**

La création du cadre d'emplois des sous-officiers a entraîné la suppression des plafonds d'encadrement fixés pour les sergents et les adjudants et leur remplacement par un plafond unique applicable aux sous-officiers des deux grades. Il en a résulté également un plafond d'encadrement distinct pour les lieutenants et les capitaines, ces derniers occupant des emplois également distincts, respectivement de chef de groupe et de chef de colonne.

Le CASDIS a pris en compte les effets de la réforme de la filière de 2012 par délibération n° 12-19 du 12 novembre 2012 relative au tableau des effectifs des SPP. Le rapport adossé à la délibération précise que les propositions ont été formulées à effectif global autorisé constant (287 emplois budgétés).

Ainsi, pour les sous-officiers, le nombre d'emplois budgétés de sergents et adjudants additionnés s'élevait avant la réforme à 52 adjudants + 93 sergents soit 145 sous-officiers (tableau des effectifs approuvé par le CASDIS du 12 décembre 2011) et après la réforme à 84 adjudants + 64 sergents soit 148 sous-officiers (tableau des effectifs approuvé par le CASDIS du 12 novembre 2012).

Par ailleurs, le décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié par le décret n° 2012-519 du 20 avril 2012 portant dispositions communes à l'ensemble des SPP a mis en adéquation les grades et les emplois.

Le CASDIS a adopté le tableau relatif à l'indemnité de responsabilité des SPP par délibération du 12 novembre 2012. Les mesures transitoires de conservation de l'indemnité à titre personnel pour les SPP remplissant les conditions ont été prises en compte. En outre, une progressivité a été instaurée compte tenu du grade, des qualifications et des responsabilités assumées.

Les nouvelles mesures sont entrées en vigueur le 1er janvier 2013. La mise en place de la nouvelle indemnité de responsabilité n'a pas engendré de surcoût.

Le coût de la réforme de la filière a été établi à 100 000 euros en année pleine (débat d'orientations budgétaires 2013 et délibération CASDIS du 12 novembre 2012).

- **La la prise en compte des formations et les caractéristiques de l'emploi de chef d'agrès :**

La circulaire susvisée rappelle que les agents ayant validé jusqu'au 31 décembre 2012 la formation de chef d'agrès, telle qu'arrêtée au titre du dispositif de formation antérieur à la parution des décrets statutaires, sont considérés comme détenteurs des formations d'adaptation à l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe et de chef d'agrès tout engin.

De même à la date du 31 décembre 2012, les agents titulaires des unités de valeur SAP2 et/ou DIV2 sont considérés comme détenteurs de la formation à l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe.

Les sergents titulaires de la formation de chef d'agrès tout engin peuvent occuper l'emploi correspondant et ont vocation à être nommés dans le cadre des mesures transitoires au grade d'adjudant portant statut particulier des sous-officiers.

Le SDIS a mis en œuvre ces mesures et les agents concernés ont continué de tenir leur emploi.

Ainsi, les 57 caporaux-chefs remplissant les conditions d'avancement au grade de sergent ont été inscrits sur la liste d'aptitude afférente et ont été promus à un rythme annuel d'environ 14 par an à compter de l'année 2013. Il reste à ce jour 3 agents inscrits sur les listes d'aptitude non promus pour des raisons tenant à la manière de servir.

Le coût annuel d'une nomination de caporal à sergent s'élève à 4 680 euros.

74 sergents ont été identifiés en 2012 comme remplissant les conditions pour être nommés au grade d'adjudant entre 2013 et 2016. Compte tenu des mutations entrantes, il en reste 47 qui remplissent les conditions. Le coût d'une promotion est de l'ordre de 4 800 euros annuels.

2. Les effets de la réforme PPCR de fin 2016

Réforme de modernisation filière SPP et protocole PPCR 2017 (loi et décrets parus au JOdu 31-12-2016)	Incidence prévisible sur les effectifs concernés en 2017 (dont nombre de nominations et de créations de postes supplémentaires)	Incidence financière estimée en 2017 (en €)	Incidence prévisible sur les effectifs 2018-2021 (nombre de nominations et créations de postes supplémentaires)	Incidence financière estimée 2018-2021 en €	Observations
Echel indiciaire DDSIS et DDASIS	2	14 000,00 €	0	56 000,00 €	Le DD et le DDASIS sont les mêmes agents qu'à la ligne 110, Comprend le reclassement, les revalorisations, la prime de fonctionnalisation et la hausse de la NBI
Echel ind. Capitaines, commandants et lieutenants-colonels SPP	18	20 200,00 €	0	293 000,00 €	Les agents sont les mêmes qu'à la ligne concernant les cadres d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels Le montant comprend les reclassements, revalorisations et échelons à la durée unique
Echel. Ind. Cadre d'emplois de conception et direction des SPP	1	Voir plus haut echel indiciaire DDSIS et DADSIS	0	Voir plus haut echel indiciaire DDSIS et DADSIS	L'agent est mis à disposition de l'Etat. Le SDIS compte tenu de son effectif de référence ne peut nommer de colonel supplémentaire, Le coût est compris dans les 14 000 de l'impact de l'échelonnement indiciaire des DDSIS et DDASIS
Statut d'emplois fonctionnels DDSIS et DADSIS	2		0		
Statut particulier cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels des SPP	18	Voir plus haut échel ind. Capitaines, commandants et lieutenants-colonels SPP	0	Voir plus haut échel ind. Capitaines, commandants et lieutenants-colonels SPP	
Statut particulier cadre d'emploi de conception et direction des SPP	1	0	0	0	
PFR et nouvelle PFR (loi 27-12-2016)	0	78 750,00 €	0	78 750,00 €	Le SDIS a reporté sur 2017 la somme 2016 et provisionné un montant pour 2017 (425 000+78750€). La loi prévoit dans les 3 mois de sa promulgation la remise par le gouvernement d'un rapport sur le coût de la PFR pour les années 2015 et 2016, le coût de l'éventuel abaissement de la durée pour les bénéficiaire, la revaloriation de 10% des rentes existantes
Disp. relatives aux SPP (loi 27-12-2016)	0	0	0	0	Pas d'incidence financière à ce stade. La loi prévoit la prise en charge par le CNFPT pour les agents de catégorie A+ privés d'emploi, des pénalités financières pour les SDIS qui ne recrutent pas leur DDSIS ou DDASIS dans les délais prévus, la fonctionnalisation des emplois de DDSIS et DDASIS
TOTAL	42	112 950,00 €	0	427 750,00 €	

L'impact de cette réforme pour les SPP sous-officiers et hommes du rang ainsi que les PATS sur la période 2017-2021, est estimé à 1,36 M€, dont : 0,4 M€ pour les agents de catégorie B et 0,96 M€ pour les agents de catégorie C.

Détail des incidences estimées en 2017 par l'application du décret n°2016-2001 du 30 décembre 2016 concernant l'actualisation du tableau de concordance entre les grades et les emplois

Le décret n° 2016-2001 du 30 décembre 2016 modifiant plusieurs décrets relatifs aux SPP actualise le tableau de concordance entre les grades et les emplois du décret du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes aux SPP.

La mesure principale consiste en l'autorisation pour les emplois de chef de groupement normalement occupés par un officier du grade minimum de commandant d'être occupés par des capitaines si ces emplois sont proposés dans un SDIS dont l'effectif est inférieur à 400 sapeurs-pompiers (SDIS de catégorie C). Le SDIS de l'Eure, classé en catégorie B, n'est pas concerné par cette disposition, son effectif étant supérieur à 400 sapeurs-pompiers.

Pour les autres mesures :

- l'inversion des taux pour les capitaines (indemnité d'officier de garde de 15 à 20 % et indemnité de chef de colonne de 20 à 15 %) est sans incidence au SDIS, aucun capitaine n'exerçant l'un de ces emplois à titre exclusif ;
- l'ajout d'une indemnité à 33 % pour les capitaines chef de groupement ne concerne pas le SDIS ;
- La suppression de l'indemnité de directeur départemental adjoint du grade de commandant ne concerne pas le SDIS ;
- la suppression des indemnités de directeur et directeur départemental adjoint du grade de lieutenant-colonel ne concerne pas le SDIS ;
- le décret ajoute les emplois de directeur départemental et de directeur départemental adjoint des SDIS à la liste des emplois fonctionnels prévue par le II de l'article L.15 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Le CASDIS du 27 mars 2017 a approuvé au titre de la loi n° 2016-1867 du 27 décembre 2016 relative aux SPP et aux SPV qui les rend obligatoires au 1er janvier 2017 :

- la création des deux emplois fonctionnels de directeur départemental et de de directeur départemental adjoint du grade de colonel hors classe ainsi que la création d'un poste de colonel hors classe mis à disposition de l'Etat (nouveau cadre d'emplois de conception et de direction des SPP) ;
- ces créations ont eu pour contrepartie, la suppression de 3 postes de colonel dont 1 mis à la disposition de l'Etat ;
- les autres aspects de la réforme (régime indemnitaire et prime fonctionnelle[36]…) seraient traités ultérieurement. Sous réserve d'être adoptées au taux maximum, ces mesures représentent un coût de l'ordre de 14 000 € annuels.

Le décret supprime la formation d'adaptation à l'emploi pour les lieutenants de 1ère classe promus au grade de lieutenant hors classe. Cette formation avait été ramenée à une journée en 2016. L'économie est ainsi nulle pour le SDIS en cas de promotion à ce grade.

[36] La revalorisation de la nouvelle bonification indiciaire, soit + 15 points bruts mensuels pour le directeur et + 5 points bruts mensuels pour le directeur départemental adjoint. L'attribution d'une prime de fonctionnalisation au plus égale à 10 % maximum par mois du traitement soumis à retenue pour pension pour le directeur et 5 % maximum par mois pour le directeur adjoint, nécessite une autre délibération du CASDIS.

Tableau n° 20 : **Variation de la rémunération nette moyenne des SPP et des PATS**

GRADES SPP	Montant moyen annuel 2011 en €	Montant moyen annuel 2016 en €	Evol. 2016/2011 en €	Evol. 2016/2011 en %
officiers supérieurs	60854	66444	5590	9,2 %
officiers subalternes	39511	43560	4049	10,2 %
sous-officiers	34875	37853	2978	8,5 %
gradés et sapeurs	27367	30304	2937	10,7 %
	162607	178161	15554	9,6 %

Source : SDIS27 et retraitement CRC

PATS	Montant moyen annuel 2011*	Montant moyen annuel 2016*	Evol. 2016/2011
catégorie A	48609	44029	-9,4 %
catégorie B	25927	28642	10,5 %
catégorie C	22191	24524	10,5 %
Total	96727	97195	0,5 %
Source : SDIS27 et retraitement CRC	96727	97195	0,5 %

Données détaillées

SPP (SSSM compris)	Montant moyen annuel 2011*	Montant moyen annuel 2016*	Evol. 2016/2011 en %
Officiers supérieurs			
Rémunération principale (c/6411)	37 883,00 €	40 529,00 €	7 %
NBI (c/64113)	138,00 €	321,00 €	133 %
Autres indemnités (c/64118)	22 833,00 €	25 594,00 €	12 %
Sous-total off. sup.	**12**	**13**	8 %
Officiers subalternes			
Rémunération principale (c/6411)	25 464,00 €	27 151,00 €	7 %
NBI (c/64113)			
Autres indemnités (c/64118)	14 047,00 €	16 409,00 €	17 %
Sous-total off. subal.	***52***	***40,83***	-21 %
Sous-officiers			
Rémunération principale (c/6411)	21 701,00 €	22 333,00 €	3 %
NBI (c/64113)	236,00 €	233,00 €	-1 %
Autres indemnités (c/64118)	12 938,00 €	15 287,00 €	18 %
Sous-total Sous-Off.	***118***	***152,95***	30 %
Gradés et sapeurs			
Rémunération principale (c/6411)	17 670,00 €	18 857,00 €	7 %
NBI (c/64113)			
Autres indemnités (c/64118)	9 697,00 €	11 447,00 €	18 %
Sous-tot. grad et sap.	***96***	***71,23***	-26 %
Total global SPP	**278**	**278,01**	0 %
*** Dépenses annuelle rapportée au nombre d'ETPT du grade et de la catégorie**			

PATS	Montant moyen annuel 2011*	Montant moyen annuel 2016*	Evol. 2016/2011 en %
Rémunération principale (c/6411)	33 979,00 €	33 306,00 €	-2 %
NBI (c/64113)	892,00 €	348,00 €	-61 %
Autres indemnités (c/64118)	13 738,00 €	10 375,00 €	-24 %
Total PATS Cat. A	**3**	**4**	33 %
Rémunération principale (c/6411)	21 043,00 €	23 484,00 €	12 %
NBI (c/64113)	448,00 €	357,00 €	-20 %
Autres indemnités (c/64118)	4 436,00 €	4 801,00 €	8 %
Total PATS Cat. B	**10,8**	**13,38**	24 %
Rémunération principale (c/6411)	17 954,00 €	19 844,00 €	11 %
NBI (c/64113)			
Autres indemnités (c/64118)	4 237,00 €	4 680,00 €	10 %
Total PATS Cat. C	**86,9**	**75,9**	-13 %
Total tous PATS	**100,7**	**93,28**	-7 %

Tableau n°21 : Evolution des vacations et des indemnités horaires de base (IHB) versées annuellement dont SPV et SPP sous double statut

Montant en € des IHB versées de 2011 à 2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evol 2016/2011	Moyenne
Total des IHB versées à tous les SPV y compris double statut **(1)**	5 771 272	5 567 143	6 013 858	6 111 947	5 581 073	5 716 898	-1 %	5 793 699
Total des IHB versées aux SPP sous double statut **(2)**	279 955	280 439	268 561	198 071	185 297	223 768	-20 %	239 349
Total des IHB versées aux PATS/SPV **(3)**	121 335	118 708	118 354	110 826	114 924	90 067	-26 %	112 369
Total des IHB versées au SPV (hors double statut) **(4 = 1 - 2 - 3)**	5 369 982	5 167 996	5 626 943	5 803 050	5 280 852	5 403 063	1 %	5 441 981
Total des IHB versées aux SPV et SPP double statut **(5 = 1 -3)**	5 649 937	5 448 435	5 895 504	6 001 121	5 466 149	5 626 831	0 %	5 681 330

Au 31/12	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evol 2016/2011
Effectif total SPV* (1)	1 960	1 938	2 058	2 066	2 042	2 028	3 %
Nombre d'heures de vacations effectuées par les SPV (2)	2 931 403	2 927 666	2 935 146	2 902 169	2 750 300	2 759 825	-6 %
Montant total des IHB versées aux SPV (3)	5 771 272 €	5 567 143 €	6 013 858 €	6 111 947 €	5 581 073 €	5 716 898 €	-1 %
Nombre d'heures de vacations effectuées par SPV (2/1)	1 496	1 511	1 426	1 405	1 347	1 361	-9 %
Montant total des IHB versées par SPV (3/1)	2 945 €	2 873 €	2 922 €	2 958 €	2 733 €	2 819 €	-4 %
Effectif SPP sous double statut (4)**	265	256	249	254	250	258	-3 %
Nombre d'heures de vacations effectuées par les SPP sous double statut (5)	93 700	116 614	120 386	90 907	89 679	89 963	-4 %
Montant total des IHB versées aux SPP sous double statut (6)	279 955 €	280 439 €	268 561 €	198 071 €	185 297 €	223 768 €	-20 %
Nombre d'heures de vacations effectuées par SPP sous double statut (5/4)	354	456	483	358	359	349	-1 %
Montant total des IHB versées par SPP sous double statut (6/4)	1 056 €	1 095 €	1 079 €	780 €	741 €	867 €	-18 %
Ratio d'effectif en % (4/1)	14 %	13 %	12 %	12 %	12 %	13 %	
Ratios nombre d'heures de vacations en % (5/2)	3 %	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %	
Ratio montant d'IHB versées (6/3)	5 %	5 %	4 %	3 %	3 %	4 %	

*** Y compris SPP sous double statut (bénéficiant également d'un contrat de SPV)**

**** SPP bénéficiant également d'un contrat de SPV**

Tableau n° 22 : Evolution des effectifs physiques, des heures de vacations réalisées et des indemnités horaires de base (IHB) versées aux agents PATS exerçant également des missions de SPV

Au 31/12	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evol.2016/2011 en %
Effectif total agents des PATS exerçant également des missions de SPV	35	33	33	29	29	24	-31 %
Nombre de vacations effectuées par ces PATS	46 910	48 241	43 664	39 663	40 327	33 115	-29 %
Montant total des IHB versées à ces PATS	121 335 €	118 708 €	118 354 €	110 826 €	114 924 €	90 067 €	-26 %
Nombre total de vacations effectuées par PATS	1 340	1 462	1 323	1 368	1 391	1 380	3 %
Montant total d'IHB versées par PATS	3 467 €	3 597 €	3 586 €	3 822 €	3 963 €	3 753 €	8 %

Tableau n° 23 : Evolution des primes et indemnités versées aux SPP entre 2011 et 2016

	Montant global versé en						Croissance annuelle	Textes de référence
	2011	2012	2013	2014	2015	2016		
Indemnité de feu	1 097 705	1 146 181	1 140 955	1 201 474	1 216 426	1 242 937	2,5 %	Décret n°90-850 du 25-09-1990 (art.6.3)
Indemnité de responsabilité des sapeurs-pompiers (IRSP)	913 921	925 702	900 694	910 900	892 318	880 636	-0,7 %	Décret n°90-850 du 25-09-1990 (art.6.4) + arrêté 20-04-2012
Indemnité de spécialité des SP (ISSP) niveau 1	-	143 673	138 605	136 511	142 719	145 846	0,3 %	Décret n°90-850 du 25-09-1990 (art.6.5)
Indemnité forfaitaire de lutte contre les incendies de forêt (IFLFF)	0	0	0	0	0	0	0,0 %	Arrêtés des 9-12-1988 et 18-08-2006
Indemnité pour les SPP non logés (ISPPNL)	281 277	319 632	342 336	408 514	449 173	486 051	11,6 %	Décret n°90-850 du 25-09-1990 (art.6.6)
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	316 160	352 427	356 150	419 628	445 235	366 529	3,0 %	Décrets n°90-850 du 25-09-1990 et n°2002-61 du 14-01-2002 + arrêté du 14-01-2002
Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)	446 780	501 058	535 500	619 747	681 473	790 608	12,1 %	Décrets n°90-850 du 25-09-1990 et n°2002-60 du 14-01-2002
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	139 258	140 873	170 198	218 464	232 661	218 970	9,5 %	Décrets n°90-850 du 25-09-1990, n°2002-63 du 14-01-2002 et arrêté 12-05-2014

Source : SDIS27_TB n°15 et retraitement CRC

Tableau n° 24 : Evolution des primes et indemnités versées aux PATS entre 2011 et 2016

	Montant global versé en						Croissance annuelle	Textes de référence
	2011	2012	2013	2014	2015	2016		
Indemnité d'exercice des missions des préfectures (IEMP)	194 267	199 396	217 137	211 106	203 694	201 045	0,7 %	Décrets n°91-875 du 6-09-1991 et n°97-1223 du 26-12-1997 + arrêté 24-12-2012
Indemnité spécifique de service (ISS)	56 436	45 623	46 039	46 358	50 310	46 680	-3,7 %	Décret n°2003-799 du 25-08-2003 + arrêté du 25-08-2003
Prime de service et rendement (PSR)	3 215	3 235	3 311	3 039	4 058	3 406	1,2 %	Décrets n°91-875 du 6-09-1991 et n°2009-1558 du 15-12-2009 + arrêté 15-12-2009
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	106 561	103 628	103 467	104 911	99 563	93 012	-2,7 %	Décrets n°90-850 du 25-09-1990 et n°2002-61 du 14-01-2002 + arrêté du 14-01-2002
Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)	79 009	71 688	74 515	77 231	66 747	63 956	-4,1 %	Décrets n°91-875 du 6-09-1991 et n°2002-60 du 14-02-2002
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	56 454	51 938	50 365	57 906	61 350	61 762	1,8 %	Décrets n°91-875 du 6-09-1990, n°2002-63 du 14-01-2002 et arrêté 12-05-2014

Source : SDIS27_ Tb n°15 bis et retraitement CRC

Tableau n° 25 : Logements pour nécessité absolue de service en 2016

Logements de fonction exterieurs (hors casernement)			
Nombre de bénéficiaires	Montant annuel total des loyers	Montant moyen des loyers	Superficie moyenne du logement
65	48 993,9 €	753,8 €	106,7 m^2

Source : SDIS27_TB15ter et retraitement CRC

Tableau n° 26 : L'importance des facteurs d'évolution de la masse salariale des agents permanents et des SPV 2013-2016

Montant en € en variation par rapport à l'année N - 1	2013			2014			2015			2016			EVOL. 2016/2013 en €			Part du total dans la variation des dépenses totales 2016/2011
SPP et PATS*	SPP	PATS	Total	SPP	PATS	Total	SPP	PATS	Total	SPP	PATS	Total	SPP	PATS	Total	
Effet d'effectif	- 154 081	12 653	- 141 428	440 534	29 812	470 346	17 287	- 74 620	- 57 333	157 695	- 77 455	80 240	461 435	- 109 610	351 825	26 %
Incidence des mesures générales****		5 347	5 347			-	13 835		13 835	37 080	7 760	44 840	50 915	13 107	64 022	5 %
SFT/NBI/Indemnité de résidence	4 765	- 4 003	762		1 890	1 890	- 3 384		- 3 384	- 4 104	- 745	- 4 849	- 2 723	- 2 858	- 5 581	0 %
Incidence des mesures catégorielles***** et GVT positif			-			-			-			-	-	-	-	0 %
	189 142	57 212	246 354	189 066	61 623	250 689	203 693	77 200	280 893	25 527	15 912	41 439	607 428	211 947	819 375	60 %
Participation employeur santé	26 274	8 771	35 045	148		148	2 699	870	3 569	5 417	667	6 084	34 538	10 308	44 846	3 %
Autres	23 527		23 527	22 464		22 464	22 464		22 464	22 531		22 531	90 986	-	90 986	7 %
Sous-total 1 : Variation des dépenses de rémunération	**89 627**	**79 980**	169 607	**652 212**	**93 325**	**745 537**	**256 594**	**3 450**	**260 044**	**244 146**	**- 53 861**	**190 285**	**1 242 579**	**122 894**	**1 365 473**	100 %
Accroissement des charges sociales	**64 792**	**41 869**	**106 661**	**297 918**	**79 693**	**377 611**	**68 326**	**14 599**	**82 925**	**117 292**	**- 15 968**	**101 324**	**548 328**	**120 193**	**668 521**	
VACATIONS	SPV	SPP	Total	SPV	SPP	Total	SPV	SPP	Total	SPV	SPP	Total	SPV	SPP	Total	Part du total dans la variation des dépenses
Incidence de la variation du volume des vacations	283 651 €	- 16 878 €	266 773 €	37 575 €	- 72 451 €	- 34 876 €	- 530 874 €	- 12 773 €	- 543 647 €	126 693 €	38 113 €	164 806 €	- 82 955 €	- 63 989 €	- 146 944 €	-158 %
Incidence des revalorisations des vacations et allocations de vétérance	163 064 €	5 000 €	168 064 €	60 514 €	1 961 €	62 475 €	- €	- €	- €	9 132 €	357 €	9 489 €	232 710 €	7 318 €	240 028 €	258 %
Sous-total 2 : Variation des dépenses de vacations	**446 715 €**	**-11 878 €**	**434 837 €**	**98 089 €**	**-70 490 €**	**27 599 €**	**-530 874 €**	**-12 773 €**	**-543 647 €**	**135 825 €**	**38 470 €**	**174 295 €**	**149 755 €**	**- 56 671 €**	**93 084 €**	**100 %**
Total masse salariale (Sous-totaux 1 + 2)	**536 342**	**68 102**	**604 444**	**750 301**	**22 835**	**773 136**	**- 274 280**	**- 9 323**	**- 283 603**	**379 971**	**- 15 391**	**364 580**	**1 392 334 €**	**66 223 €**	**1 458 557 €**	

III – Le temps de travail

1 – La mise en œuvre de la réforme de 2013

Du 1er janvier 2011 au 31 juillet 2016 :

Extrait du règlement intérieur du corps départemental du SDIS de l'Eure du 18 juin 2009

Titre 2 – Le régime de travail

Chapitre 1. –Durée annuelle de travail effectif

Titre 2. - Le régime de travail

Chapitre 1. - Durée annuelle de travail effectif

Article 130. La définition

La durée de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel un sapeur-pompier professionnel est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 131. Les règles

Le temps de travail des sapeurs pompiers professionnels du SDIS de l'Eure est annualisé. La durée légale du travail étant fixée à 35 heures par semaine, le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Article 132. Les heures supplémentaires

Tout sapeur-pompier professionnel réalise 320 heures supplémentaires au-delà de la durée annuelle de travail effectif sauf situation exceptionnelle appréciée par l'autorité. En contrepartie, le sapeur-pompier professionnel est indemnisé selon les dispositions du régime indemnitaire ou celles propres à l'attribution d'un logement par nécessité absolue de service.
Le décompte de ces heures doit être effectué indépendamment de la durée annuelle.

Article 138. Décompte du temps de travail

Pour le décompte du temps de travail effectif, un régime d'équivalence est instauré pour les périodes d'une amplitude supérieure à 12 heures et les permanences. Par conséquent :

	Jours de semaine		Samedis, dimanches ou jours fériés	
	Jour	**Nuit**	**Jour**	**Nuit**
Journée de travail de 7 heures	7 HT	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Journée de travail de 8 heures	8 HT	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Garde de 10 heures	10 HT	Sans objet	10 HT	Sans objet
Garde de 12 heures	12 HT	Sans objet	12 HT	Sans objet
Garde de 24 heures	16 EHT		16 EHT	
	12 EHT	4 EHT	12 EHT	4 EHT
Permanence 12 heures	8 HT + 1 EHT	3 EHT	5 EHT	5 EHT
Permanence 24 heures	12 EHT		10 EHT	
	8 HT + 1 EHT	3 EHT	5 EHT	5 EHT

En cas d'arrêt de travail suite à un accident de travail ou une maladie contractée en service, le temps de travail est décompté :

- Pour la base de 1607 heures de travail effectif, à raison de 7 heures par jour ouvré d'arrêt ;
- Pour la base des 320 heures supplémentaires, au prorata au-delà de 3 mois d'arrêt consécutifs ou non. Pour les arrêts de travail inférieur à 3 mois, l'agent doit pouvoir rattraper les heures supplémentaires non effectuées.

A compter du 1er août 2016 :

Dispositions particulières aux CIS de la catégorie 1

PRÉFECTURE 16 JAN. 2017 ARRIVÉE

	G24	J12	J12 sup[1]	N12 sup[1]	Heures	Durée équivalente	Temps de travail
Logé	54	61	10	8	11	2255	1823
Non logé IHTS	54	61	10	8	11	2255	1823
Non logé socle[2]	54	61			11	2039	1607

Hors samedi, dimanche et jour férié.
Le régime de travail peut être adapté par le chef de CIS à la demande du SPP dans la limite de la durée équivalente maximale au décompte semestriel du temps de travail.

Dispositions particulières aux CIS de la catégorie 2

	G24	J12	J12 sup[1]	N12 sup[1]	Heures	Durée équivalente	Temps de travail
Logé	54	61	10	8	11	2255	1823
Non logé IHTS	54	61	10	8	11	2255	1823
Non logé socle[2]	54	61			11	2039	1607

Hors samedi, dimanche et jour férié
Le régime de travail peut être adapté par le chef de CIS à la demande du SPP dans la limite de la durée équivalente maximale au décompte semestriel du temps de travail.

Dispositions particulières aux CIS de la catégorie 3

	G24	J12	J12 sup[1]		Heures	Durée équivalente	Temps de travail
Logé	[2]	133	24		11	1895	1895
Non logé IHTS	[2]	133	24		11	1895	1895
Non logé socle	[2]	133			11	1607	1607

[1] Hors samedi, dimanche et jour férié.
[2] La programmation de périodes de garde de 24 heures est exceptionnelle en fonction des besoins du service. La durée équivalente peut donc être supérieure.

Dispositions particulières au CTA-CODIS

	J12	J12 sup[1,2]	N12	N12 sup[1,2]	Heures	Durée équivalente	Temps de travail
Logé	67	10	66	8	11	1823	1823
Non logé IHTS	67	10	66	8	11	1823	1823
Non logé socle	67		66		11	1607	1607

[1] Hors samedi, dimanche et jour férié.
[2] Les SPP concernés peuvent demander la double affectation dans le CIS de la catégorie 1 ou 2 désigné à cet effet. Ils peuvent y réaliser tout ou partie des périodes de garde supplémentaires de 12 heures diurnes en accord avec les deux chefs de CIS.

Dispositions particulières aux CIS de la catégorie 4

	G24	J12	J12 sup[1]		Heures	Durée équivalente	Temps de travail
Logé	[2]	133	24[3]		11	1895	1895
Non logé IHTS	[2]	133	24[3]		11	1895	1895
Non logé socle	[2]	133			11	1607	1607

[1] Hors samedi, dimanche et jour férié.
[2] La programmation de périodes de garde de 24 heures est exceptionnelle en fonction des besoins du service. La durée équivalente peut donc être supérieure.
[3] Les SPP concernés peuvent demander la double affectation dans le CIS de la catégorie 1 ou 2 désigné à cet effet. Ils peuvent y réaliser tout ou partie des périodes de garde supplémentaires de 12 heures diurnes en accord avec les deux chefs de CIS.

Par rapport au précédent régime de travail : chaque SPP en garde postée a le choix (avec certaines contraintes d'application) de faire ou de ne pas faire d'heures supplémentaires.

L'impact de la réforme du régime de garde dans le temps de travail des SPP en termes organisationnel

L'application du décret n° 2013-1186 du 18 décembre 2013 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels a imposé au SDIS la diminution du potentiel horaire des SPP en garde postée. En effet, jusqu'alors les SPP réalisaient dans leur grande majorité 1927 heures de travail annuelles conformément aux articles 130 et suivants du règlement intérieur.

La diminution engendrée par l'application de la réforme a été estimée à -8,73 % de temps de travail en moyenne par agent en garde postée.

Ainsi, la baisse du potentiel horaire dans le cadre de la nouvelle organisation a été évaluée à un total d'environ – 20 000 heures le jour et – 14 000 heures la nuit pour l'ensemble des agents concernés (rapport et délibération n° 14-01 du 19 mai 2014).

En contrepartie, après négociations avec les partenaires sociaux, la rémunération nette des agents a diminué de 4,97 %.

Ces nouvelles mesures ont fait l'objet d'un protocole de négociation sociale signé le 16 avril 2014.

Il était prévu de recruter des SPP afin de compenser la perte du potentiel horaire induite par la mise en œuvre de la réforme dans le but de maintenir la capacité de réponse du SDIS à la sollicitation opérationnelle prévue par les orientations du SDACR.

La mise en œuvre de la réforme du temps de travail est finalement intervenue le 1er août 2016 au terme de plusieurs étapes.

Le CASDIS a validé le volet organisation du temps de travail des SPP en garde postée et le volet rémunération afférent par délibérations n° 14-01 et 14-02 en date du 19 mai 2014.

Il a autorisé la seule application de ces mesures aux SPP en garde postée recrutés à compter du 1er juillet 2014 dans un premier temps.

Au regard des conséquences financières, il a demandé la production d'éléments supplémentaires au stade des orientations budgétaires 2015 en vue de déterminer les modalités d'application des mesures aux SPP déjà recrutés le 30 juin 2014.

Aussi, le nombre d'agents à recruter pour compenser la déperdition a été estimé à 15 (14 nets en intégrant un redéploiement de poste).

Le rapport d'orientations budgétaires du 30 octobre 2014 adossé à la délibération n° 14-29 du 30 octobre 2014 indiquait notamment que :

- la diminution du potentiel horaire induite par la réforme ne serait que partiellement compensée par la détermination au plus juste dans chaque catégorie de CIS de l'effectif de permanence posté et/ou en astreinte en fonction de l'intensité de la sollicitation opérationnelle, notamment la nuit ;
- la création de postes de SPP serait indispensable dans plusieurs CIS, hors redéploiement éventuel de ressources ;
- la projection budgétaire intégrait la création de 14 postes de SPP de catégorie C le 15 janvier 2015 au titre de la réforme du temps de travail envisagée le 1er mai 2015 (hors redéploiement de ressources) et l'effectif de permanence posté et/ou en astreinte au plus juste comme indiqué supra tel qu'envisagé dans le cadre de la révision du règlement opérationnel (524 k€) ;
- le département avait fait connaître que la projection financière présentée par le SDIS excédait sa capacité de contribution.

Le CASDIS dans la délibération du 30 octobre 2014 demandait au SDIS de réétudier le scénario budgétaire de base proposé.

Le budget primitif 2015 (délibération du 15 décembre 2014) intégrait finalement le recrutement de 7 SPP le 15 septembre 2015 en phase préparatoire de l'application du règlement du temps de travail des SPP en garde postée. Il n'intégrait pas l'éventuelle compensation de la baisse de la durée équivalent au décompte du temps de travail des SPP en garde postée logés résultant de l'application du décret n° 2013-1186 modifié à la suite de l'arrêt n° 375534 du Conseil d'État en date du 3 novembre 2014 (date d'application uniforme au 1er janvier 2016 des nouvelles modalités de temps de travail aux SPP non logés et logés).

Il prévoyait également un renforcement du recours à l'activité des SPV à hauteur de 13 345 € au titre de l'indemnisation des astreintes nécessaires à la préservation du potentiel opérationnel.

Compte tenu des impacts financiers de la réforme du temps de travail sur le chapitre 012 s'ajoutant à d'autres effets résultant de mesures obligatoires intervenues en 2014 et 2015 (hausse des contributions CNRACL, revalorisations indiciaires en 2014 et en 2015…), des mesures d'économies ont dû être mises en œuvre :

- maintien de postes vacants pendant toute ou partie de l'année ;
- report de l'application de la réforme du temps de travail des SPP en garde postée au 1er janvier 2016 ;
- redéploiement de postes de SPP pour limiter le nombre de postes de SPP à créer ;
- report de la création des 7 postes de SPP au 15 septembre 2015 ;
- prise en compte de la différence probable entre l'effectif réel de permanence en astreinte et l'effectif théorique défini au travers de la révision du règlement opérationnel au 1er janvier 2015 pour optimiser l'effectif de permanence.

Le redéploiement des postes de SPP a été entériné par la délibération n° 14-39 du 15 décembre 2014 à effet du 1er janvier 2015 comme suit :

- retrait d'un poste de caporal au CIS Evreux ;
- transformation d'un poste du grade de caporal au grade d'adjudant qualifié chef d'agrès tout engin au CIS Evreux ;
- retrait de deux postes de sergent au CIS Gaillon ;
- retrait d'un poste d'adjudant au CIS Beuzeville, Bourgtheroulde, Infreville et Pont de l'Arche ;
- ajout d'un poste de caporal et un poste d'adjudant-chef d'agrès tout engin au CIS Louviers/Val de Reuil ;
- ajout de deux postes de caporaux et un poste d'adjudant-chef d'agrès tout engin au CIS Vernon ;
- ajout d'un poste de caporal et un poste de sergent-chef d'agrès à une équipe au CIS Bernay, Pont Audemer et Gisors ;
- ajout d'un poste de caporal au CIS Les Andelys ;
- ajout d'un poste de sergent-chef d'agrès à une équipe au CIS Pacy sur Eure.

Néanmoins, la mise en œuvre de la réforme du temps de travail a été reportée par la nouvelle gouvernance du SDIS suite aux élections de 2015 ; La date d'effet a été fixée au 1er août 2016 pour les SPP en garde postée (incluant les SPP logés) lors du vote du budget 2016 (délibération du 7 mars 2016).

Dans ce cadre, trois postes de SPP ont été créés au 15 septembre 2016 en avant phase de la réforme des régimes de travail des SPP en garde postée logés.

Parallèlement les mesures d'économies ont été pérennisées et notamment :

- le maintien d'un nombre de postes vacants à 22 toutes filières confondues, cet écart étant porté à 24 lors du CASDIS du 2 mai 2017 ;
- la prise d'effet des avancements de grade au 1er juillet 2016 au plus tôt.

Enfin, les délibérations n° 16-26 et n° 16-27 du 30 juin 2016 ont validé la date d'application de la réforme du temps de travail des SPP de catégorie C en garde postée non logés et logés au 1er août 2016 pour les SPP recrutés avant le 1er juillet 2014.

Le SDIS précise qu'une partie de cette déperdition a été absorbée par une sollicitation plus importante des SPV. Ceci ne s'est toutefois pas traduit par une hausse des heures de vacations réalisées.

Cette déperdition affecte aussi la disponibilité des sous-officiers en période nocturne malgré l'adaptation des effectifs de permanence à la sollicitation opérationnelle, en période nocturne notamment, instaurée par le RO du 19 décembre 2014.

Ainsi, le CASDIS du 19 juin 2017 a approuvé le nombre (10 sous-officiers supplémentaires dont 3 adjudants et 7 sergents) et la répartition des effectifs de sous-officiers SPP dans les CIS et au CTA-CODIS en :

- ramenant le nombre de sous-officiers dans le cadre de l'effectif des SPP de catégorie C autorisé à 219 (CASDIS 2 mai 2017) ;
- augmentant de 5 à 6 le nombre des adjoints à l'officier de garde dans les CIS de catégorie 1[37] (les plus professionnalisés) ;
- maintenant à 5 le nombre de sous-officiers de garde dans les CIS de 2ème catégorie[38] dans l'objectif durable de préserver l'encadrement par des SPV ;
- réduisant de 4 à 3 le nombre de sous-officiers de garde et augmentant de 1 à 2 le nombre de chefs d'agrès à une équipe dans le COS de Pacy-sur-Eure (3ème catégorie) ;
- ajustant à la hausse ou à la baisse le nombre de chefs d'agrès tous engins et de chefs d'agrès à une équipe dans les CIS de 1ère et 2ème catégorie ;
- adaptant en conséquence le nombre de caporaux par CIS.

Dans l'hypothèse où le plan de sécurisation (SDACR) suspendu à ce jour pour des raisons budgétaires, serait étendu aux 4 CIS prévus, 6 postes d'adjudants devraient être créés[39].

Selon le SDIS, cette nouvelle organisation mise en place autour du temps de travail ne sera complètement finalisée qu'une fois que tous les effets auront été pris en compte, tout en préservant le modèle de sécurité civile fondé sur la complémentarité entre SPP et SPV.

Tableau n° 27 : L'évolution de la masse salariale des SPP et notamment des indemnités versées en application des régimes de gardes postés entre 2012 et 2016

En € (au 31/12)	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (au30/06)	Evol 2016/2012
Traitement indiciaire SPP	6 047 295	6 033 752	6 359 316	6 453 518	6 617 235	3 353 794	9 %
Primes et indemnités (hors heures supplémentaires) SPP	3 167 963	3 197 880	3 433 762	3 502 647	3 463 799	1 707 396	9 %
Dont Indemnité d'administration et technicité (IAT)	352 429	356 150	419 628	446 297	370 701	119 200	5 %
Dont IFTS	164 894	197 319	234 027	232 661	218 971	113 744	33 %
IHTS	501 058	535 500	620 532	683 444	790 406	435 877	58 %
NBI, SFT et autres compléments de rémunérations SPP	159 769	192 781	198 318	215 631	214 857	112 130	34 %
Total masse salariale hors charges sociales SPP	9 876 085	9 959 913	10 611 928	10 855 240	11 086 297	5 609 197	12 %
Charges	3 562 755	3 627 547	3 925 465	3 993 791	4 111 083	2 098 726	15 %
Total masse salariale y compris charges sociales SPP	13 438 840	13 587 460	14 537 393	14 849 031	15 197 380	7 707 923	13 %
Effectif SPP en ETP (fin d'exercice)	267,00	272,00	278,00	281,00	278,00	280,00	4 %
Nombre de SPP logés	97	77	61	57	56	48	-42 %

[37] Evreux, Louviers/Val de Reuil et Vernon

[38] Pont-Audemer, Gisors, Bernay, Les Andelys, Gaillon et Verneuil

[39] Il s'agirait de doter ces 5 CIS (Nonancourt, Ezy-sur-Eure, Conches-en-Ouche, Fleury-sur-Andelle et Ecos) des mêmes ressources d'encadrement que les 4 CIS déjà organisés en garde postée ciblée (Le Neubourg, Bourg-Achard, Brionne et la Neuve-Lyre)

Tableau n° 28 : La répartition des activités effectives des SPP et des SPV entre 2011 et 2015

		Volume total d'heures effectives travaillées/de service	dont heures d'intervention y compris durant astreinte	dont heures de garde (converties en équivalence horaire)	dont heures de services hors rang et formation	dont heures de services de sécurité et représentation	dont heures supplémentaires	Effectif total en ETPT pour les SPPP
SPP	2011	527 158	34 334	337 148	134 360	0	21 316	278
	2015	581 853	80 585	348 074	125 453	0	27 741	281
	Evol 2015/2011 en %	10 %	135 %	3 %	-7 %		30 %	1 %
SPV	2011	2 876 813	214 070	2 475 421	100 335	86 987		1960
	2015	2 544 174	197 700	2 223 117	45 980	77 377		2066
	Evol 2015/2011 en %	-12 %	-8 %	-10 %	-54 %	-11 %		5 %

Tableau n° 29 : Evolution par nature des interventions des SPP et SPV (interventions donnant lieu à indemnisation) entre 2011 et 2015

Evolution par nature d'interventions de l'activité des SPP et des SPV entre 2011 et 2015

		Volume total d'heures d'intervention	dont incendie (hors feu de forêt)	dont feu de forêt	dont secours à victimes	dont aides à personnes	dont accident de circulation	dont risques technologiques	dont protection des biens	dont opérations diverses
SPP	2011	34334	7460	31	17406	436	4998	1248	743	2012
	2015	80585	15994	3	48035	1416	9594	1594	1293	2656
	Evolution	*134,7 %*	*114,4 %*	*-90,3 %*	*176,0 %*	*224,8 %*	*92,0 %*	*27,7 %*	*74,0 %*	*32,0 %*
SPV	2011	212517	37906	194	132166	2610	26122	2763	3922	6834
	2015	211232	40245	108	137741	2875	22391	1597	1569	4706
	Evolution	*-0,6 %*	*6,2 %*	*-44,3 %*	*4,2 %*	*10,2 %*	-	*-42,2 %*	*-60,0 %*	*-31,1 %*

Source : SDIS27_Tb17quater et retraitement CRC

Tableau n° 30 : Evolution de l'absentéisme pour les SPP et les PATS (en ETP) entre 2014 et 2016

En nombre de jours	SPP		Evolution 2016/2014 en %	PATS		Evolution 2016/2014 en %
Nature de l'absence du service	**2014**	**2016**		**2014**	**2016**	
Congès de santé (maladies et accidents du travail)dont :	**5 082**	**4 735**	-6,8 %	**2 806**	**2 089**	-25,6 %
Accidents du travail (AT)	1 296	1 396	7,7 %	184	337	83,2 %
Maladie professionnelle (MP)	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
Maladie ordinaire (MO)	2 357	2 250	-4,5 %	1 508	1 288	-14,6 %
Autres congès de maladie	1 429	1 089	-23,8 %	1 114	464	-58,3 %
Maternité, paternité, adoption	343	261	-23,9 %	400	88	-78,0 %
Fonctions électives ou syndicales	62	57	-8,1 %	9	21	133,3 %
Faits de grève	8	1	-87,5 %	0	0	0,0 %
Autres nature de congès	-	-	-	-	-	-
Total des jours d'absence (hors formation)	**5 495**	**5 054**	**-8,0 %**	**3 215**	**2 198**	**-31,6 %**
Total des effectifs en ETPT	278,00	278,01	0,0 %	103,00	99,96	-3,0 %
Nombre de jours travaillés dans l'année*	201	201	0,0 %	201	201	0,0 %
Nombre total de jours travaillés	55 878	55 880	0,0 %	20 703	20 092	-3,0 %
Taux global d'absence du service (hors formation)	**9,8 %**	**9,0 %**	**-0,8**	**15,5 %**	**10,9 %**	**-4,6**

** Il s'agit des jours ouvrés déduction faite des jours de congés et des jours fériés*