



RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES ET SA RÉPONSE

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS (Département de Mayotte)

Exercices 2014 et suivants

Le présent document, qui a fait l'objet d'une contradiction avec les destinataires concernés,
a été délibéré par la chambre le 18 octobre 2018.

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE	2
RECOMMANDATIONS.....	3
PROCÉDURE	5
1 LES FINANCES	7
1.1 Etat des lieux.....	7
1.2 Le poids des collectivités territoriales.....	8
1.3 Prospective	10
2 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	11
2.1 Les effectifs.....	11
2.2 Le temps de travail.....	13
2.3 La masse salariale	16
3 ENJEUX ET PERSPECTIVES	20
3.1 Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques	20
3.2 Les besoins en matière d'équipements	21
3.2.1 Le parc de véhicules	21
3.2.2 Le patrimoine immobilier.....	22
3.3 L'adéquation des moyens humains aux missions	24
3.3.1 Les correspondances de grade	24
3.3.2 Les sapeurs-pompiers sous double statut et la garde	25
3.3.3 Les pompiers de l'aéroport de Pamandzi.....	26
ANNEXES	28

SYNTHÈSE

Le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de Mayotte, est principalement en charge des secours d'urgence, de la lutte contre les incendies, et contre les accidents sur la voie publique. Il fait partie de la catégorie C correspondant aux départements de moins de 400 000 habitants. Il se distingue des autres SDIS par sa création récente dans le cadre de la départementalisation.

Afin d'accompagner sa montée en puissance, les communes et le département ont accru leur participation financière à son fonctionnement de 15 % entre 2015 et 2018, passant de 17,1 M€ à 19,8 M€, soit 2,7 M€. Ces ressources supplémentaires ont été entièrement consommées par les charges de personnel.

Au cours de cette période, l'établissement a dégagé 6,4 M€ de ressources propres au profit de ses investissements dont les besoins en termes de planification et de réalisation sont essentiels. En l'absence d'engagements de ses financeurs que sont le département et les communes, le SDIS pourrait être confronté à des difficultés financières à court terme.

La gestion des ressources humaines est perfectible. Les agents bénéficient d'un régime de travail inférieur aux 35 h légales hebdomadaires. L'absentéisme représente un coût minimal estimé à 1,2 M€ par an. 17 sapeurs-pompiers mis à disposition de la société d'exploitation de l'aéroport de Mayotte, ont bénéficié d'indemnités et d'heures supplémentaires dans des conditions irrégulières : au-delà de cette situation, des indus sont évalués à 0,18 M€. Leur coût, supporté in fine par les voyageurs, est trois fois plus élevé qu'à La Réunion.

Les cadres de l'établissement bénéficient de logements et de la mise à disposition de véhicules dans des conditions particulières justifiées par des impératifs opérationnels de mobilité, que le conseil d'administration pourrait encadrer. L'attribution du supplément familial de traitement au bénéfice des agents révèle des pratiques irrégulières. Le montant des indus peut être évalué à au moins 0,8 M€.

L'organisation des gardes génère des sureffectifs de nuit équivalents à 63 agents à temps plein, pour un montant estimé à 2,6 M€. En veillant à l'optimisation du service, l'établissement pourrait dégager des marges de manœuvre.

Face à un déficit de sapeurs-pompiers volontaires, une surprofessionnalisation évaluée à 2,4 M€, et un faible taux d'encadrement, la mise en place d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences apparaît nécessaire. L'adéquation des moyens humains aux missions constitue un autre chantier prioritaire.

Sur le plan opérationnel, le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) qui définit ses objectifs de développement pour les cinq années à venir devrait engager une démarche visant à rénover le projet d'établissement. Le bilan du précédent schéma est insatisfaisant en matière de gestion des effectifs et des infrastructures. Avoir un objectif de secours à la personne à hauteur de plus de 95 % de la population en 20 minutes contre 86,5% actuellement relève d'un objectif ambitieux qu'il conviendrait d'allier avec des moyens matériels et humains suffisants.

RECOMMANDATIONS¹

<i>Régularité</i>						
<i>Numéro</i>	<i>Domaine</i>	<i>Objet</i>	<i>Non réalisé</i>	<i>En cours de réalisation</i>	<i>Réalisé</i>	<i>Page</i>
1	Situation financière	Conclure une convention de financement pluriannuelle avec le département, conformément à l'article L. 1424-35 du code général des collectivités territoriales.		X		10
2	Ressources humaines	Poursuivre les travaux de mise à jour du règlement intérieur en respectant les dispositions des décrets n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.		X		16
3	Ressources humaines	Encadrer la mise à disposition de véhicules au profit des cadres et élus conformément aux dispositions de la circulaire n° 97-4 du 5 mai 1997 relative aux conditions d'utilisation des véhicules de service et des véhicules personnels des agents, à l'occasion du service.	X			18
4	Ressources humaines	Verser le supplément familial de traitement conformément à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.		X		19
5	Fiabilité des comptes	Respecter les dispositions de l'instruction comptable M61 en matière d'achats de véhicules et de pièces détachées et formations afférentes.		X		22
6	Ressources humaines	Supprimer l'indemnité de sujétion aéroport contraire aux dispositions du décret n° 90-850 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels.	X			26

¹ Les recommandations sont classées sous la rubrique « régularité » lorsqu'elles ont pour objet de rappeler la règle (lois et règlements) et sous la rubrique « performance » lorsqu'elles portent sur la qualité de la gestion, sans que l'application de la règle ne soit mise en cause.

<i>Performance</i>						
<i>Numéro</i>	<i>Domaine</i>	<i>Objet</i>	<i>Non réalisé</i>	<i>En cours de réalisation</i>	<i>Réalisé</i>	<i>Page</i>
1	Situation financière	Définir , en concertation avec le centre hospitalier de Mayotte, les modalités de liquidation et de recouvrement des créances liées aux carences ambulancières.		X		7
2	Situation financière	Conclure une convention pluriannuelle de financement avec les collectivités du bloc communal finançant le SDIS.	X			10
3	Ressources humaines	Développer les actions de développement du volontariat afin d'accroître la capacité opérationnelle de l'établissement.			X	13
4	Ressources humaines	Mettre en place un suivi automatique du temps de travail des agents pour fiabiliser son décompte.	X			15
5	Ressources humaines	Mener une étude sur les causes de l'absentéisme pour en limiter l'impact.		X		16
6	Gouvernance et organisation interne	Déployer un dispositif de contrôle interne en matière de ressources humaines et de paie.		X		19
7	Ressources humaines	Définir une trajectoire pluriannuelle d'évolution de l'ensemble des effectifs pour mieux couvrir les besoins opérationnels de l'établissement.		X		25

PROCÉDURE

Le contrôle des comptes et de la gestion du service départemental d'incendie et de secours de Mayotte (SDIS 976) a été ouvert le 26 décembre 2017 par lettres du président de la chambre adressées à M. Daniel Zaïdani et Mme Moinecha Soumaïla, respectivement ordonnateurs du 30 juillet 2014 au 3 mai 2015 et à compter du 4 mai 2015.

En application de l'article L. 243-1 du code des juridictions financières, l'entretien de fin de contrôle a eu lieu le 9 mai 2018 avec Mme Moinecha Soumaïla. Sollicité par courriel, M. Daniel Zaïdani n'a pas donné suite à la proposition d'entretien. Les observations provisoires ont été arrêtées par la chambre, dans sa séance du 21 juin 2018.

Le rapport d'observation provisoire a été notifié à l'ordonnateur en fonctions le 19 juillet 2018. Sa réponse a été transmise à la chambre le 18 septembre 2018. Un envoi a été effectué à l'ancien ordonnateur qui n'a pas donné suite ni accusé réception. Des extraits ont été adressés aux tiers et administrations concernées. Seule, une réponse est parvenue à la chambre.

La chambre, dans sa séance du 18 octobre 2018, a arrêté, après avoir examiné les réponses reçues, les observations définitives suivantes :

Présentation

Les services d'incendie et de secours ont la charge exclusive de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies ; ils concourent avec les autres services et professionnels concernés à la protection et à la lutte contre les autres accidents, sinistres et catastrophes, à la prévention des risques technologiques ou naturels ainsi qu'aux secours d'urgence.

Établissements publics administratifs communs au département et aux communes de leur territoire, ils sont administrés par un conseil d'administration (CA) composé de représentants du département dans leur majorité ainsi que des communes. Le préfet et le directeur de l'établissement y assistent. Le président du conseil départemental préside cette instance mais peut se faire représenter. La direction est assurée par le directeur départemental du service d'incendie et de secours (DDISIS) placé sous une double subordination : celle du préfet et des maires dans le cadre de leur pouvoir de police dans les domaines opérationnels et de prévention, et celle du président du CA concernant la gestion administrative et financière de l'établissement.

Le SDIS de Mayotte est classé en catégorie C, correspondant aux départements de moins de 400 000 habitants. En 2017, le secours aux personnes représentait 83 % de ses interventions, les accidents sur la voie publique 9 %, et la lutte contre les incendies 4 % sur un volume global de 13 746 sorties. Le territoire de Mayotte est isolé, situé à 1 400 km de La Réunion et 8 000 km de Paris, rendant complexe tout renfort en cas de catastrophe majeure. La montée en puissance de l'établissement est rendue difficile en l'absence d'un vivier local de ressources humaines qualifiées.

A la différence des autres SDIS créés dans le cadre de la loi n° 96-369 du 3 mai 1996 relative aux services d'incendie et de secours par la fusion de services communaux, il a été institué le 30 juillet 2014 dans le cadre du processus de départementalisation et est issu d'un service du département de Mayotte, le service d'incendie et de secours (SIS), déjà compétent sur tout le territoire.

La création de l'établissement a été l'occasion de la mise en place d'une nouvelle direction chargée d'impulser un fonctionnement dynamique : une prospective financière pour sécuriser les recettes de l'établissement jusqu'en 2018, un plan d'amélioration des infrastructures et un plan prévisionnel des investissements avec amélioration du parc de véhicules opérationnels ont été engagés. Une culture du résultat, avec la définition d'objectifs aux chefs de groupements et la présentation d'un rapport d'activité annuel en conseil d'administration, a été instaurée. La direction du SDIS a permis, malgré les difficultés inhérentes au territoire, de développer un nouveau cadre de travail.

1 LES FINANCES

1.1 État des lieux

Le département a assuré le financement intégral du fonctionnement courant du service incendie et de secours, au travers d'un budget annexe, jusqu'à sa transformation en service départemental d'incendie et de secours doté de son propre budget. Par suite, l'analyse de la situation financière de l'établissement porte sur les exercices 2015 à nos jours, 2015 constituant le premier exercice budgétaire complet.

Les recettes de fonctionnement du SDIS, d'un montant de 20,6 M€ en 2017, sont assurées quasi exclusivement par le département et les communes, à hauteur respectivement de 10,6 M€ et, 8,4 M€. Les participations des collectivités représentent 92,1 % des recettes réelles de fonctionnement. Des remboursements liés au supplément familial de traitement pour 0,5 M€ et à la mise à disposition de personnels auprès du gestionnaire de l'aéroport pour 1 M€ complètent ces ressources. En 2018, elles pourraient atteindre un niveau similaire, de l'ordre de 20,8 M€, avec une participation du département et des communes en hausse respectivement à 11,0 M€ et 8,6 M€.

Les recettes de fonctionnement sont dynamiques ; entre 2015 et 2017 elles se sont accrues de 7,7 %, dont 5,7 % pour les participations des collectivités. Elles participent à la montée en puissance du SDIS.

L'établissement pourrait compter sur des ressources complémentaires. Sur sollicitation du service d'aide médicale d'urgence (SAMU), rattaché au centre hospitalier de Mayotte (CHM), le SDIS peut pallier les carences des transporteurs ambulanciers privés. Il peut alors prétendre au remboursement de ses interventions sur la base d'une convention. Si la convention signée en novembre 2017 précise le cadre d'intervention de l'établissement, elle ne clarifie pas les dispositions financières afférentes. L'établissement estime en 2017 le nombre d'interventions réalisées à ce titre à 2 775 sur 13 746, soit 20 % de son activité ; il en chiffre le coût à 0,33 M€. Sur la base de ces éléments, la perte financière pour le SDIS peut être évaluée à 1,2 M€ sur la période 2014-2017. L'agence régionale de santé (ARS) de l'océan Indien (OI) conteste ces données en raison de l'absence de méthodologie commune de décompte avant 2018. Elle indique avoir prévu sur son fonds d'intervention régional des crédits pour régler ces dépenses dans l'année. Il est pris note que la délégation territoriale de l'ARS OI souhaite engager une réflexion sur l'élaboration d'une convention tripartite avec le SAMU et le SDIS. Ce dernier indique qu'il n'a été procédé à aucun remboursement ; aucune avancée n'a été enregistrée sur ce dossier. Tout en relevant des constatations divergentes, la chambre invite les parties à engager une concertation pour traiter ce différend. Cette révision pourrait être l'occasion de solder les arriérés entre les deux établissements en recherchant un accord préservant les intérêts des parties.

La chambre recommande au SDIS de réviser, en concertation avec le CHM, les modalités techniques de liquidation et de recouvrement des créances liées aux carences ambulancières.

Les charges de fonctionnement de l'ordre de 18 M€ sont principalement constituées des charges à caractère général ainsi que des charges de personnel.

Entre 2015 et 2017, les charges à caractère général ont diminué à un rythme annuel de 3,6 %. Elles représentent 2 M€ en 2017 et leur part dans les dépenses réelles de fonctionnement a diminué de 13,8 % à 11,1 %. Cette baisse est notamment due à la diminution de l'entretien et de la maintenance du matériel roulant, en particulier suite au renouvellement du parc.

Le montant des charges de personnel, dont le nombre est passé de 257 à 26 agents et de 343 à 421 volontaires, ainsi que leur part relative dans les dépenses n'ont fait que croître passant de 13,7 M€ en 2015 à 16,4 M€ en 2017 et de 86,06 % des dépenses réelles de fonctionnement à 89,2 %. Cet accroissement de 2,7 M€ est exclusivement à l'origine de celui des dépenses de fonctionnement et lui est même supérieur. Cette évolution est le résultat notamment de l'application de la surrémunération dont le taux a été porté de 20 % en 2015 à 30 % en 2016 et 40 % en 2017. Ce dispositif, qui entraîne un surcoût de 1,2 M€ sur la période, explique 44,1 % de la hausse des charges de personnel. Leur proportion dans le budget s'avère préoccupante. En 2016, pour l'ensemble des SDIS elle s'élevait à 82 %². Sans les effets de la surrémunération, cette part s'établirait à 88 % à Mayotte. La surreprésentation des dépenses de personnels limite les marges de manœuvre de l'établissement. En 2018, sur la base des dépenses au 30 septembre, le niveau des charges de personnel pourrait être similaire à celui de 2017 à hauteur de 16,3 M€.

Les charges et les produits de gestion ont cru à un rythme similaire entre 2015 et 2017, respectivement 7,8 % et 7,7 % en moyenne annuelle. Cette situation permet d'accroître la capacité d'autofinancement (CAF) brute³. Si son évolution est positive, l'augmentation élevée des participations des collectivités, 2,7 M€, a servi principalement à supporter l'accroissement des charges de personnel, notamment la surrémunération des agents, 1,2 M€. La diminution de 0,2 M€ des charges à caractère général a permis un accroissement de la CAF brute de 2,2 M€ à 2,4 M€. Cette situation apparaît en contradiction avec le besoin en financement des investissements qui selon la chambre apparaissent prioritaires.

1.2 Le poids des collectivités territoriales

En 2017, les participations des collectivités représentent 92,1 % des ressources de l'établissement.

Historiquement, le SIS était exclusivement financé par le département alors qu'au plan national les communes assuraient environ 45 % des ressources des SDIS. Depuis 2003, suite à la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, l'évolution de la participation communale est plafonnée au niveau de l'inflation. Toutefois, l'article L. 1711-4 du code général des collectivités territoriales (CGCT) créé en 2013 rend ces dispositions inapplicables à Mayotte. Ce dispositif a permis l'accroissement des ressources en provenance des communes dans des proportions importantes.

² Les statistiques des SDIS - édition 2017 – DGSCGC.

³ La CAF brute représente les moyens dégagés par la section de fonctionnement pour financer les investissements de l'établissement.

Fin 2014, un plan de financement sur quatre années a été mis en place avec les communes et le département. Ce plan prévoyait une augmentation égale des participations à hauteur de 15,03 % sur la période 2015-2018, afin d'assurer la montée en puissance du SDIS. Il comprenait également une participation annuelle de 2 M€ de la part du département pour financer les investissements immobiliers.

Le montant global des participations par habitant, 89 € proposé en 2015 par la direction, est supérieur de 10 % à celui des autres départements. Cet écart s'est accru en 2016 pour approcher les 19 % en raison de l'accroissement des dépenses à Mayotte. La charge de ce service est donc relativement très élevée pour les habitants de Mayotte. Ce niveau est toutefois similaire à celui de La Réunion, 93 € et de la Guyane, 91 €. L'accroissement de la population constaté a pu toutefois permettre de ramener le montant des participations à 82 € par habitant en 2018.

Tableau n° 1 : Évolution théorique des participations

	2015	2016 +/-	2017 +/-	2018 +/-	Evolution globale
	17 000 000,00 €	17 978 000,00 € 5,75%	18 985 340,00 € 5,60%	19 554 900,20 € 3,00%	15,03%
Participation départementale	9 520 000,00 €	10 067 680,00 € 5,75%	10 631 790,40 € 5,60%	10 950 744,11 € 3,00%	15,03%
Participation communale	7 480 000,00 €	7 910 320,00 € 5,75%	8 353 549,60 € 5,60%	8 604 156,09 € 3,00%	15,03%
Part de l'immobilier	2 000 000,00 €	2 000 000,00 €	2 000 000,00 €	2 000 000,00 €	
Total participation	19 000 000,00 €	19 978 000,00 € 5,15%	20 985 340,00 € 5,04%	21 554 900,20 € 2,71%	13,45%
Population légale	213 897	213 897 0,00%	213 897 0,00%	264 147 23,49%	23,49%
Coût par habitant	88,83 €	93,40 € 5,15%	98,11 € 5,04%	81,60 € -16,83%	-8,13%
coût par habitant bloc communal	34,97 €	36,98 € 5,75%	39,05 € 5,60%	32,57 € -16,59%	-6,85%
coût total par habitant département	53,86 €	56,42 € 4,75%	59,06 € 4,67%	49,03 € -16,98%	-8,97%
Coût par habitant part département	44,51 €	47,07 € 5,75%	49,71 € 5,60%	41,46 €	-6,85%
Part département	56%	56%	56%	56%	
Part communes	44%	44%	44%	44%	

Source : CRC à partir des données du SDIS 976

La répartition de cette recette à 56 % pour le département et 44 % pour le bloc communal est restée fixe sur la période, similaire à la répartition nationale. La moyenne des participations communales s'élève à 32,26 € par habitant pour la catégorie C contre 37,20 € à Mayotte en 2016. De même que pour les communes, le département verse 47 € par habitant contre 35,15 € pour ceux de la même catégorie. La réalisation de ces recettes s'est avérée conforme à la délibération prise par le conseil d'administration en décembre 2014, planifiant leur évolution jusqu'en 2018. Ces engagements ont permis de donner une visibilité financière au SDIS sur cette période.

L'article L. 1424-35 du CGCT précise à son 2^{ème} alinéa que « Les relations entre le département et le service départemental d'incendie et de secours et, notamment, la contribution du département, font l'objet d'une convention pluriannuelle. ». À Mayotte, cette convention, bien qu'obligation légale, n'a été signée que le 6 juillet 2017, soit trois années après la création du SDIS. Elle concerne le financement apporté par le département sur la période 2017-2019. À ce titre, elle se révèle partiellement rétroactive, la participation 2017 ayant déjà fait l'objet de délibérations de la part des assemblées délibérantes des deux organismes. Elle valide également le montant de la participation 2018 prévue par la délibération du conseil d'administration du 10 décembre 2014. Au titre de l'année 2019, aucun engagement financier n'est pris au titre de la section de fonctionnement, renvoyant à l'adoption ultérieure d'un avenant à la convention. Seul l'engagement de financement de l'investissement fait l'objet d'un engagement de la part du département pour chaque année. La convention pluriannuelle de financement par le département s'avère donc tardive et ne revêt pas un caractère pluriannuel en matière de fonctionnement. Bien que l'établissement se soit engagé au renouvellement de la

convention pluriannuelle de financement à compter de 2020, il a en 2018 fixé de manière unilatérale les contributions du département à ses charges de fonctionnement pour les années 2019-2022. La chambre recommande au SDIS de réviser ses relations financières avec le département en adoptant une convention pluriannuelle, conformément aux dispositions de l'article L. 1424-35 du CGCT précité.

En droit, l'accroissement des participations communales reste non plafonné à Mayotte à la différence des autres départements. Si, en 2017, plus de la moitié des 17 communes de Mayotte avaient fait l'objet d'un contrôle budgétaire sur saisine préfectorale, leur situation financière devrait sensiblement s'améliorer. Ainsi, en 2019 et sur la base des dispositifs réglementaires actuels, les collectivités communales finançant le SDIS devraient connaître un accroissement de leurs ressources au titre du transfert des recettes de l'octroi de mer ainsi que de la compensation de baisse des bases fiscales pour un montant estimé à 24 M€. Dans la délibération susmentionnée, l'établissement a également fixé les contributions des communes à sa section de fonctionnement pour la période 2019-2022. En complément de la convention pluriannuelle de financement conclue avec le département, la chambre recommande au SDIS d'informer les collectivités du caractère obligatoire de ces contributions pour sécuriser ses ressources.

1.3 Prospective

L'organisme a établi une prospective budgétaire jusqu'en 2023 présentée en annexe n° 3. Il a pris comme hypothèses un accroissement annuel de 1 % des participations des collectivités, de 1 % des charges à caractère général, de 3 % des charges de personnel et de 2 % des autres charges. Aucun amortissement des investissements futurs n'a été prévu. Selon l'établissement, il constaterait dès 2019 un déficit de sa section de fonctionnement.

Les dépenses de personnel d'un montant de 16,4 M€ représentent plus de 90 % des dépenses réelles de fonctionnement. Hors surrémunération, elles ont augmenté de 6 % par an entre 2015 et 2017, soit un rythme deux fois plus élevé que l'hypothèse utilisée par l'établissement. En conservant ce rythme d'évolution, cela représente un accroissement annuel des charges de l'ordre d'1 M€ par an. L'établissement envisage l'augmentation de ses effectifs de 10 sapeurs-pompiers professionnels (SPP) en équivalent temps-plein en 2018 pour pourvoir les postes vacants. Cette mesure peut être évaluée à 0,48 M€. La situation prévisible de l'établissement s'avèrerait encore plus dégradée que celle envisagée par son étude prospective. Il se retrouverait dans l'incapacité de financer ses investissements à brève échéance en l'absence d'accompagnement de la part du département et des communes au titre des participations.

L'établissement pourrait rencontrer des tensions financières au regard de ses ambitions, de la soutenabilité de ses investissements et des choix de gestion en ayant priorisé les dépenses de personnel. La chambre invite l'établissement à engager une réflexion sur la maîtrise de sa masse salariale, à partir notamment de l'analyse de la gestion des ressources humaines. L'étude des charges à caractère général devrait permettre de dégager des marges de manœuvre financière notamment en matière de locations immobilières après l'acquisition prévue de nouveaux locaux. Enfin, de même qu'en 2014, une planification de l'évolution des

participations communales et départementales, élaborée avec les collectivités intéressées devrait permettre à l'organisme d'avoir la lisibilité financière nécessaire à son développement.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Créé en 2014 et issu d'un service départemental, le service d'incendie et de secours de Mayotte a pu bénéficier d'un accroissement important de ses ressources de l'ordre de 15 % par le département et le bloc communal jusqu'en 2018 pour accompagner sa montée en puissance. Il n'en a toutefois pas profité pour rattraper prioritairement son retard en matière d'équipements en ayant fait le choix de la surrémunération et de l'amélioration du régime indemnitaire des agents.

En l'absence de sécurisation des financements par le département et les communes, la soutenabilité du programme d'investissement de l'établissement pourrait être fragilisée dès l'exercice 2019. Le vote d'une délibération fixant de manière pluriannuelle les contributions demandées aux collectivités représente une première avancée.

2 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

2.1 Les effectifs

Pour assurer leurs missions opérationnelles, les SDIS emploient des sapeurs-pompiers professionnels (SPP), relevant de la fonction publique ainsi que de sapeurs-pompiers volontaires (SPV), collaborateurs occasionnels du service public, rémunérés à la vacation. Ces deux catégories de sapeurs-pompiers incluent également des effectifs dédiés au service de santé et de secours médical (SSSM) pouvant être composés de médecins, infirmiers, pharmaciens et vétérinaires. Les fonctions administratives et techniques sont occupées par des personnels administratifs, techniques ou spécialisés (PATS). SPP comme PATS peuvent exercer parallèlement une activité de SPV.

En 2017, les effectifs de l'établissement étaient composés de 219 sapeurs-pompiers professionnels, 421 volontaires et 47 personnels administratifs et techniques. Des comparaisons ont été établies avec les effectifs théoriques d'un SDIS de catégorie C⁴ pour situer l'établissement.

Avec, selon ce modèle, un ratio moyen de 517 sapeurs-pompiers pour 100 000 habitants pour les établissements de sa catégorie, le SDIS de Mayotte aurait 1 365 sapeurs-pompiers dont 145 professionnels et 1 140 volontaires, hors service médical. Parmi les professionnels, il

⁴ Les effectifs théoriques de ce modèle sont calculés à partir des données statistiques nationales de l'année 2016, prenant en compte les proportions entre les différentes catégories d'agents ainsi que les effectifs par rapport à la population départementale.

comporterait 31 officiers, 83 sous-officiers et 31 sapeurs et gradés. Le nombre des personnels administratifs, techniques et spécialisés s'élèverait à 45.

Par rapport à la structure moyenne d'un SDIS de catégorie C, celui de Mayotte se caractérise notamment par la faiblesse des effectifs de sapeurs-pompiers et un déficit d'encadrement.

Avec 640 sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires, en 2017, l'établissement a un effectif inférieur de plus de la moitié à l'effectif théorique moyen correspondant à sa population, précédemment évoqué. Cette situation est également corroborée par le nombre d'interventions par pompier, qui est de 21,5 à Mayotte contre 18,4 pour les établissements de sa catégorie soit un différentiel de l'ordre de plus de 15 %.

L'établissement connaît un taux de professionnalisation trois fois plus élevé qu'au plan national, 34,2 %, contre 11 %. Le coût annuel d'un professionnel à Mayotte est également particulièrement plus élevé que celui d'un volontaire, respectivement 58 000 € et 14 000 €, à temps de garde égal. Cette situation a plusieurs origines : la situation initiale de l'établissement en 2014, l'isolement du département rendant complexe tout renfort externe, les difficultés de recrutement de volontaires liées à la situation socio-économique du département, les volontaires étant de préférence recrutés parmi les personnes connaissant une stabilité professionnelle et familiale. Enfin, les territoires des établissements de catégorie C ont une faible densité, 47 habitants par kilomètre carré, contre plus de 700 à Mayotte et correspondent le plus souvent à des zones rurales où le volontariat permet de couvrir les zones à faible activité.

Tableau n° 2 : Évolution 2014-2017 des effectifs de sapeurs-pompiers

	Hors SSSM				SSSM			
	SPP		SPV		Professionnels		Volontaires	
	2014	2017	2014	2017	2014	2017	2014	2017
Officiers supérieurs	2	3	0	0	0,75	1	5	5
Officiers subalternes	8	11	5	40	1	1	40	42
Sous-officiers	66	83,84	2	34	1	1	0	1
Sapeurs et gradés	137,2	118	291	299	0	0	0	0
Total	213,2	215,84	298	373	2,75	3	45	48

Source : SDIS 976

Le SDIS de Mayotte a globalement moins de sapeurs-pompiers que la moyenne des établissements de catégorie C, rapportée à la population. Il a également une proportion plus forte de professionnels, ce qui est plus coûteux. L'accroissement de 22,7 % des sapeurs-pompiers entre 2014 et 2017, qui a principalement porté sur les volontaires, est donc justifié par cette situation, comme la stabilité des effectifs de professionnels, mais reste insuffisant. Si l'établissement a renforcé son encadrement par l'accroissement des officiers et sous-officiers SPP au détriment des sapeurs et gradés, il demeure en deçà du niveau d'encadrement de sa catégorie.

Cette structure des effectifs génère un surcoût estimé à 2,4 M€ concernant les SPP hors SSSM. Si l'alignement sur le modèle moyen de la catégorie C, c'est-à-dire le passage à 1 140 SPV avec une activité constante des volontaires, générerait un surcoût de 0,7 M€ concernant les sapeurs-pompiers, il offrirait une meilleure capacité de garde représentant l'équivalent du nombre de gardes annuel de 223 professionnels. S'il semble peu probable d'accroître le nombre de volontaires dans cette proportion à brève échéance, le volontariat

permettrait de renforcer les capacités opérationnelles de l'établissement tout en ménageant sa capacité financière. Il indique avoir mis en place des conventions avec certains employeurs visant à favoriser l'embauche de volontaires salariés par une organisation facilitée de leur temps de travail. Il développe un partenariat avec les services de l'éducation nationale afin de promouvoir le dispositif de jeunes sapeurs-pompiers auprès des établissements d'enseignement secondaire.

La chambre recommande à l'établissement poursuivre ses actions de sensibilisation afin de développer le volontariat dans le département pour accroître sa capacité opérationnelle.

Les effectifs de PATS, au nombre de 47 en 2017, se sont accrus de 15,17 % depuis 2014 principalement concernant les agents de catégorie B comme le montre le tableau ci-après.

Tableau n° 3 : Évolution 2014-2017 des effectifs de PATS

	PATS en ETPT		Evolution
	2014	2017	
Catégorie A	2,83	3,25	14,84%
Catégorie B	1	3,5	250,00%
Catégorie C	36,83	40,08	8,82%
Total des effectifs PATS	40,66	46,83	15,17%
Autres personnels administratifs ou techniques	0	0	-

Source : SDIS 976

Cette évolution correspond à des réussites à des concours professionnels et un recrutement en catégorie C. Ces effectifs sont à un niveau similaire au modèle métropolitain avec un nombre de sapeurs-pompiers deux fois moins élevé, 640 contre 1 345, à soutenir. Le ratio entre sapeurs-pompiers et PATS est deux fois plus élevé à Mayotte que dans les établissements comparables, générant un surcoût estimé à 1 M€⁵. Toutefois près d'un tiers des effectifs (13,5 ETP en 2017) était affecté au centre de traitement de l'alerte, généralement tenu par des sapeurs-pompiers au coût plus élevé. Corrigé de cet élément, le surcoût s'élèverait à 0,46 M€.

2.2 Le temps de travail

Il existe deux régimes de temps de travail pour les sapeurs-pompiers professionnels : le régime de garde, qui est leur mode habituel de travail et le service hors rang, qui est le régime commun de la fonction publique, identique à celui des personnels administratifs et techniques. Le temps de travail au sein de l'établissement est régi par un règlement intérieur de décembre 2009 hérité du SIS, pour partie obsolète. Ce dispositif a été complété par une

⁵ Le coût moyen d'un PATS est de 42 163 € en 2017, Le taux de PATS moyen de la catégorie C est de 3,4 % de l'effectif global. Leur nombre théorique serait de 22,53 contre 46,83. $(46,83 - 22,53) \times 42163 = 1,02 \text{ M€}$.

délibération du 18 février 2015 concernant l'organisation des gardes ainsi que par des notes annuelles relatives au temps de travail en période de Ramadan. La durée de travail à temps plein de l'ensemble des agents, SPP comme PATS, est fixée à 35 h hebdomadaires soit un total de 1 607 h annuelles, conformément au décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Toutefois, le SDIS accorde des congés exceptionnels de 3 à 10 jours au titre d'événements familiaux⁶. Si l'article 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale permet d'attribuer des autorisations d'absence pour des événements familiaux conciliant le bon fonctionnement des services, il n'ouvre pas à ces événements un droit à congés. Par ailleurs, le dispositif adopté apparaît généreux.

Le temps de travail des SPP est régi par le décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers. Il fixe une durée annuelle maximale de 2 256 h de gardes cumulées. Ces volumes correspondent à 94 gardes de 24 h au maximum par an. Les SDIS ont la possibilité d'adopter en conseil d'administration un « temps d'équivalence » qui fixe au temps de présence effectif un temps de travail décompté. Le règlement intérieur prévoit un nombre maximal de 100 gardes de 24 h et un temps d'équivalence de 16 h 05.

Une délibération de 2015 alignait le volume de travail sur le maximum prévu par la réglementation, soit 94 gardes de 24 h par an sans fixer de temps d'équivalence. Si cette absence peut paraître formelle, elle implique que le temps de travail des sapeurs-pompiers en régime de garde dépasse les 1 607 h annuelles avec 2 256 h. Fin 2017, l'établissement comptait 159 SPP en régime de garde dans les centres d'incendie et de secours.

Le temps de travail des personnels administratifs, techniques et spécialisés, comme des sapeurs-pompiers en service hors rang est basé sur une annualisation du temps de travail à 1 608 h, sur une base légèrement supérieure à la réglementation fixée à 1 607 h. Deux régimes de travail cohabitent sur la base de 39 h hebdomadaires ou 36 h 30 avec des plages variables d'arrivée et de départ par demi-journée. Les agents bénéficient de 25 jours de congés annuels par an auxquels s'ajoutent 19 jours d'aménagement à la réduction du temps de travail pour ceux travaillant 39 h par semaine et de 9 jours pour ceux travaillant 36 h 30 hebdomadaires.

Ces éléments ne prennent en compte ni quatre fêtes musulmanes fériées de fait dans l'établissement (Aïd el Fitr, Aïd el kebir, Maoulida, Niradji) ni les aménagements prévus pendant les quatre semaines de Ramadan, diminuant le temps de travail hebdomadaire à 32 h, soit une diminution de 28 h par an pour les agents en régime de 39 h, et de 18 h pour les agents à 36 h 30.

Dans une réponse à une question parlementaire sur les modalités d'application de la réduction du temps de travail en Alsace et en Moselle, bénéficiant de jours fériés complémentaires (vendredi saint et lendemain de Noël), le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes a estimé que le nombre de jours fériés n'a pas d'incidence sur les 1607 h annuelles à réaliser⁷. L'existence de jours fériés locaux

⁶ 10 jours pour décès ou maladie très grave attestée du conjoint légal, des enfants, du père ou de la mère exclusivement, 10 jours pour le mariage de l'agent, cinq jours pour la circoncision et trois jours pour une naissance.

⁷ Réponse du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité à la question écrite n° 03989 de M. Jean Louis Masson, sénateur de Moselle publiée dans le JO Sénat du 18/12/2008.

complémentaires ne diminue pas la durée légale du travail annualisée ; elle est ainsi répartie sur les jours ouvrés restants.

Le décompte annuel des 55 agents en régime de 39 h est donc en réalité de 1 571 h et des 24 agents en régime de 36 h 30 de 1 551 h 30. Le travail non effectué mais rémunéré représente 2 652 h, soit 1,65 équivalent temps plein et un coût de 91 000 €.

La révision de ce règlement doit permettre d'intégrer, dans le cadre de l'annualisation du temps de travail et les dispositions réglementaires, les pratiques locales en matière de jours travaillés ou les allègements en période de Ramadan, de supprimer les congés exceptionnels pour événements familiaux, et d'adopter un temps d'équivalence pour les sapeurs-pompiers en régime de garde. Selon l'établissement, ces démarches devraient aboutir début 2019.

Dans ces conditions la chambre invite le SDIS à poursuivre ses travaux visant à mettre en conformité son règlement intérieur (RI) avec les dispositions réglementaires applicables en matière de temps de travail.

Selon l'établissement, aucun des congés exceptionnels précités n'aurait été accordé en 2017. Pourtant, selon les données de paye, 10 enfants sont nés en 2017, pouvant représenter 30 jours de congés exceptionnels. L'établissement ne maîtrise pas les éléments de variabilité du temps de travail de ses agents en l'absence d'outil de mesure et de suivi automatique.

Le contrôle du temps de travail n'est pas efficient. Il repose sur l'encadrement hiérarchique. L'existence de deux régimes de temps de travail et de plages horaires variables pour les PATS et les SPP en service hors rang rend le temps de travail difficilement contrôlable. L'établissement reconnaît la nécessité de renforcer ce contrôle et s'est engagé à l'améliorer dans la limite de ses moyens.

Dans un objectif d'amélioration de la performance, la chambre recommande la mise en place d'un suivi automatique du temps de travail pour fiabiliser le décompte et le respect du temps de travail.

Avec près de 9 %, l'absentéisme atteint un niveau sensiblement plus élevé que celui des autres établissements de même catégorie, 5 %. Son niveau est comparable entre les personnels administratifs, techniques et spécialisés avec 9,39 % et les sapeurs-pompiers professionnels avec 8,70 %, soit l'équivalent de 4,4 PATS et 18,8 SPP travaillant à temps plein.

Tableau n° 4 : Les absences des personnels

Nature de l'absence du service	2014		2015		2016		2017		Evolution 2015-2017	
	PATS	SPP	PATS	SPP	PATS	SPP	PATS	SPP	PATS	SPP
Congés de maladie dont :	249	1501	192	1711	187	1225	404	1980	110%	16%
-Accidents du travail (AT)	1	190	0	0	0	10		108		
-Maladie professionnelle (MP)	0	0	0	0	187	0	404	0		
-Maladie ordinaire	248	946	192	1556	0	1215	0	1872	-100%	20%
-Autres congés de maladie	0	365	0	155	0	0	0	0		-100%
Maternité, paternité, adoption	171	13	299	100	0	3	161	134	-46%	34%
Fonctions électives ou syndicales	0	0	0	0			0	0		
Faits de grève[1]	0	0	0	0	0	0	0	0		
Autres natures de congés	0	0	0	0	0	0	0	0		
Total des jours d'absence hors formation	669	3015	683	3522	374	2453	969	4094	42%	16%
Total des effectifs en ETP	40,66	213,2	43,26	215,47	44	212,92	47,33	215,84	9%	0%
Nombre de jours travaillés	218	218	218	218	218	218	218	218	0%	0%
Taux global d'absence du service hors formation	7,55%	6,49%	7,24%	7,50%	3,90%	5,28%	9,39%	8,70%	30%	16%

Source : SDIS 976

Ces absences représentent un coût de 1,2 M€. L'établissement a exprimé sa volonté de saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en 2019 afin d'en analyser les causes. Au-delà de cet engagement, la chambre recommande au SDIS de prendre des mesures à la suite de cette étude afin d'en limiter le niveau.

2.3 La masse salariale

Les charges de personnel sont passées de 13,7 M€ en 2015 à 16,4 M€ en 2017. Elles représentent 89,2 % des dépenses réelles de fonctionnement. Leur évolution est retracée dans le tableau ci-après.

Tableau n° 5 : Évolution des charges de personnel par catégorie

SPP	Coût 2015	Coût 2017	Evolution 2017/2015	Evolution des effectifs 2017/2015
Off. supérieurs	385 596	617 996	60,27%	50,00%
Off subalternes	503 386	875 695	73,96%	22,22%
Sous-officiers	4 441 176	5 299 030	19,32%	-3,63%
Gradés et sapeurs	5 162 972	5 669 317	9,81%	0,45%
Evolution globale SPP (hors SSM)	10 493 130	12 462 038	18,76%	0,17%
SSSM professionnel	186 811	281 804	50,85%	0,00%
SPV	Coût 2015	Coût 2017	Evolution 2017/2015	Evolution 2017/2015
Officiers supérieurs	0	0	-	-
Off. Subalternes	13 154	13 812	5,00%	700,00%
Sous-officiers	216 981	223 141	2,84%	277,78%
Gradés et sapeurs	1 282 264	1 346 598	5,02%	-9,12%
Evolution globale SPV (hors SSSM)	151 239	158 351	4,70%	8,12%
SSSM volontaire	1 971	3 531	79,15%	6,67%
PATS	Coût 2015	Coût 2017	Evolution 2017/2015	Evolution 2017/2015
Cat A	214 481	249 185	16,18%	-9,47%
Cat B	39 285	171 514	336,59%	250,00%
Cat C	1 347 106	1 553 807	15,34%	3,65%
Evolution globale PATS	1 600 872	1 974 506	23,34%	8,25%
Off. supérieurs	Grades de commandant, lieutenant-colonel et colonel.			
Off subalternes	Grades de major, de lieutenant et de capitaine.			
Sous-officiers	Grades de sergent, de sergent-chef, d'adjudant et d'adjudant-chef.			
Gradés et sapeurs	Grades de sapeurs de 1ère et de 2ème classe, de caporal et de caporal-chef.			
SSSM professionnel	Tous grades confondus, pour les seuls personnels professionnels.			
SSSM volontaire	Tous grades confondus, pour les personnels volontaires			

Source : SDIS976

La rémunération des PATS et SPP connaît un accroissement sans corrélation avec celui des effectifs. Il est lié notamment à la mise en place de la surrémunération, facultative mais validée par le conseil d'administration et dont le taux a doublé sur la période, passant de 20 % du traitement indiciaire à 40 %. La structure des effectifs a été modifiée avec un accroissement

du taux d'encadrement qui affecte également les charges de personnel. Néanmoins, les PATS et SPP connaissent une évolution différenciée : les premiers ont accru leurs effectifs de 8,25 % et leur masse salariale de 23,34 % alors que les seconds ont connu une quasi stabilité des effectifs et un accroissement de leurs charges de 18,76 %. Cette situation est expliquée par une modification en 2015 du régime indemnitaire des sapeurs-pompiers. Les SPV, au contraire, connaissent un accroissement d'effectifs, 8,1 %, supérieur à celui de leur coût, 4,7 %. Le mode de rémunération en est la cause ; il est établi en fonction de leur activité alors que leurs indemnités n'ont pas évolué sur la période. Ce renchérissement significatif des coûts des personnels ne s'accompagne pas d'un accroissement des capacités humaines du SDIS au-delà du recrutement de cadres qualifiés.

Le régime indemnitaire des personnels titulaires de la fonction publique, SPP et PATS, a fait l'objet de plusieurs délibérations successives sur la période de contrôle. Concernant les sapeurs-pompiers, le régime indemnitaire qui leur est spécifique, issu du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, a été transposé dans la nouvelle structure par une délibération du 4 décembre 2015. Le décret fixe une liste exhaustive des indemnités pouvant être payées aux sapeurs-pompiers professionnels. L'intégralité a été transposée au SDIS à l'exception des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Toutefois, des IHTS ont été versées sans fondement interne, pour un montant important aux sapeurs-pompiers mis à disposition de l'aéroport. Par ailleurs, par une délibération du 13 décembre 2017, une indemnité liée à la sujétion aéroport de Pamandzi a été créée au profit de ces mêmes agents, sans base réglementaire comme évoqué ci-après.

Les barèmes des indemnités transposées sont généralement inférieurs ou égaux aux maxima fixés par le décret. Toutefois l'indemnité de responsabilité comporte certains cas dépassant les plafonds prescrits concernant les lieutenants officiers de garde ainsi que les lieutenants-colonels directeurs départementaux adjoints. L'indemnité d'administration et de technicité à destination des sapeurs-pompiers a été mise en place afin de pallier le déficit de grade par rapport aux fonctions occupées. Il s'agit des agents ayant la formation nécessaire pour tenir un emploi sans en avoir le grade.

Avec un montant de 2,63 M€ en 2017, les indemnités ont augmenté de près de 0,43 M€ depuis 2015, soit de plus de 21 %.

L'écart constaté provient pour 40 % de l'indemnité de spécialité des sapeurs-pompiers professionnels. En deux ans cette indemnité a été allouée au titre de deux spécialités, plafond maximal prévu par la réglementation, à la grande majorité des sapeurs-pompiers. L'accroissement des montants versés au titre de l'IHTS et celui de l'indemnité forfaitaire pour temps supplémentaire ont représenté chacun près de 22 % de l'augmentation globale et 11 % pour l'indemnité d'administration et de technicité. Le dynamisme de ces indemnités s'avère préoccupant alors qu'était également instituée la surrémunération.

Certains agents de l'établissement bénéficient par ailleurs d'avantages en nature sous la forme d'un logement ou d'un véhicule de service. L'attribution de logements à des agents est régie par une délibération du conseil d'exploitation du SIS du 21 janvier 2013. Elle énumère notamment les emplois pouvant prétendre à un logement par nécessité absolue de service : directeur, adjoint au directeur, médecin-chef, infirmier chef, chef de chefferie santé et chefs de groupement, chefs de service et/ou chefs de centre de secours assurant de manière effective les fonctions et les missions de chef de groupe opérationnel, chef de colonne et/ou chef de site. Cette délibération fixe notamment le plafond mensuel de la prise en charge à 1 200 €. Elle ne

précise toutefois pas en quoi consiste la nécessité absolue de service. L'article R. 2124-65 du code général de la propriété des personnes publiques dispose qu'« une concession de logement peut être accordée par nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate. »

Dans les faits, en bénéficient le médecin-chef ainsi que des chefs de groupement, de service ou de centres de secours. À l'exception du premier, l'établissement justifie la nécessité absolue de service, non pas par la fonction principale des intéressés, mais par des fonctions opérationnelles de chef de groupe ou de chef de colonne qui les conduisent à intervenir sur la moitié ou la totalité du département, ce qui a priori ne justifie pas la nécessité d'être logé sur un point fixe. L'établissement explique l'octroi de ces avantages par des difficultés de mobilité propres au département de Mayotte ainsi que par des impératifs opérationnels.

Les chefs de groupement, le responsable administratif et financier ainsi que la présidente bénéficient d'une mise à disposition d'un véhicule sans délibération nominative avec prise en charge du carburant depuis la création du SDIS. Selon l'établissement, il s'agit de facilités accordées à des agents contraints à des horaires de fin de service tardifs, mais aussi à de fréquents retours sur leur poste en dehors des heures de travail. La chambre souligne qu'une décision du conseil d'administration permettrait d'encadrer et clarifier l'usage des véhicules.

L'usage des véhicules par les agents et élus des communes, départements et régions est régi par les dispositions de la loi n° 2013-907 relative à la transparence de la vie publique. Ces dispositions ne sont toutefois pas expressément applicables au SDIS. La circulaire n° 97-4 du 5 mai 1997 relative aux conditions d'utilisation des véhicules de service et des véhicules personnels des agents, à l'occasion du service pose un principe d'interdiction d'usage des véhicules mis à disposition des agents à des fins personnelles, sauf, notamment, autorisation expresse de remisage à domicile. Cette autorisation est limitée à un an sans prise en charge des frais de carburant, et avec obligation de remettre à disposition du service le véhicule en cas de congé. La chambre recommande à l'établissement de respecter les modalités de mise à disposition de véhicules au profit des cadres dans une délibération du conseil d'administration.

Concernant les élus, la jurisprudence administrative⁸ rappelle le principe de gratuité des fonctions d'élu et donc la nécessité d'un texte exprès pour y déroger. Aucun texte ne prévoit pour les SDIS la possibilité de mise à disposition de véhicules de service à des élus à titre privatif ou en dehors des horaires de service, rendant irrégulier ce type d'avantage.

Par ailleurs, les personnels du SDIS peuvent bénéficier du supplément familial de traitement (SFT), comme tout agent de la fonction publique, au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant. Le SFT constitue un accessoire obligatoire du traitement indépendamment des prestations familiales auxquelles peut prétendre l'agent. Les modalités de versement de ce complément de rémunération sont opérées dans des conditions contestables.

⁸ CE 4 mai 1934, Syndicat des contribuables de l'arrondissement d'Aix-en-Provence, CE 21 juillet 2006, commune de Boulogne-sur-Mer CE 27 juillet 2005, M. Million.

Les modalités d'attribution du SFT⁹

Un contrôle exhaustif des 202 dossiers d'agents bénéficiaires de cet accessoire de traitement en décembre 2017, a permis de constater que seulement 66 contenaient des justificatifs, lesquels ne s'avéraient pas toujours probants. Cette situation s'explique notamment par un défaut de maîtrise de la réglementation afférente par les deux services en charge du contrôle et la liquidation du SFT : le groupement administration et ressources humaines (RH) pour la gestion et le groupement des finances, pour la paie. Les décisions d'attribution se font le plus souvent en faveur des agents, malgré des pièces parfois contradictoires. Des décisions arbitraires de retrait des droits de la part des agents traitants en l'absence de contrôle hiérarchique ont pu être observées.

L'établissement s'est engagé à des contrôles dans ce domaine en application d'une note de service du mois d'avril 2018 et envisage de manière prioritaire le développement de son système d'informations en ressources humaines par l'acquisition de fonctionnalités de contrôle interne au dernier trimestre 2019.

Le SDIS a été remboursé de ses dépenses au titre du SFT par le fonds national de compensation (FNC) pour les années 2014 à 2016 pour un montant total de 1,2 M€. La chambre relève que ces remboursements incluent les montants payés aux sapeurs-pompiers mis à disposition de l'aéroport pour un montant de 0,195 M€. Elle relève que le SDIS n'a pas déduit ces sommes dans ses refacturations à la société d'exploitation de l'aéroport de Mayotte.

Même si la charge résultant du versement du SFT est financièrement neutre pour son budget puisqu'il bénéficie des ressources du FNC, la chambre recommande à l'établissement de se mettre en conformité avec la réglementation en matière de supplément familial de traitement, conformément aux dispositions incluses dans le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. La mise en place d'un dispositif de contrôle interne en matière de ressources humaines et de paie apparaît comme une priorité.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

La faiblesse des effectifs de sapeurs-pompiers et de l'encadrement n'empêche pas l'établissement d'avoir une masse salariale élevée en raison d'une professionnalisation forte et d'un régime indemnitaire généreux. Les coûts des personnels ont sensiblement évolué sans accroissement notable des moyens humains de l'établissement au-delà du renforcement de l'encadrement. Le supplément familial de traitement est accordé dans des conditions peu rigoureuses et contestables. La mise à disposition de véhicules de services pour les trajets domicile-travail est justifiée par des impératifs opérationnels locaux qu'une décision du conseil d'administration pourrait encadrer.

Les obligations des agents en matière de temps de travail ne sont pas respectées et demeurent mal contrôlées en l'absence de dispositif automatisé de décompte. L'absentéisme est plus élevé que dans les SDIS de même catégorie.

La gestion des ressources humaines demeure perfectible. Des gisements d'économies existent par une application plus rigoureuse de la réglementation en matière de rémunération complémentaire et de temps de travail.

3 ENJEUX ET PERSPECTIVES

3.1 Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques

Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) est un document stratégique prévu par l'article L. 1424-7 du CGCT. Il recense les risques de toute nature pour la sécurité des personnes et des biens et détermine les objectifs de couverture de ces risques. Il est élaboré par le SDIS, sous l'autorité du préfet puis adopté par arrêté préfectoral sur avis conforme du conseil d'administration et doit être révisé tous les cinq ans. Ce document définit notamment l'implantation, la répartition, les effectifs et les moyens en matériels ainsi que le contrat opérationnel des centres de secours. Il est complété par un règlement opérationnel qui fixe la posture de garde de l'établissement afin de faire face aux différents risques.

À Mayotte ces documents datent de 2009 et ont donc une ancienneté de près de 10 ans. Ils font l'objet de travaux d'actualisation, suspendus dans l'attente de la publication du dernier recensement de la population en décembre 2017 pour en connaître sa répartition. Cette mesure reste délicate sur ce territoire du fait de la pression migratoire clandestine, rendant complexe l'analyse des risques. L'année 2018 apparaît donc charnière dans les exercices prospectifs du SDIS.

Le projet communiqué à la chambre dresse un bilan du document de 2009. En matière de ressources humaines, les effectifs cible de 280 SPP n'ont pas été tenus avec seulement 219, ceux de volontaires ont été dépassés en prenant en compte les sapeurs-pompiers sous double statut professionnel et volontaire. Quatre casernes sur les cinq prévues ont été réalisées mais trois sont en structures provisoires, comme l'école de formation. La création d'un centre de traitement de l'alerte et centre opérationnel a été réalisée mais en zone inondable. La construction d'une direction est toujours en cours, de même que la réhabilitation du centre de secours de Pamandzi. En matière de véhicules opérationnels, les objectifs sont dépassés pour les engins sanitaires et les engins incendie, mais restent globalement non atteints. Après dix années de mise en œuvre, le bilan du SDACR 2009 reste mitigé.

L'organisation actuelle permet au SDIS de couvrir 86,5 % de la population en moins de 20 minutes. Toutefois, des zones non couvertes subsistent au niveau des communes de Dombéni et de Bouéni, du littoral sud de l'île et du nord de la commune de Mtsamboro. Trois scénarios différents sont donc envisagés avec la création de centres à Dombéni, Passi-Kéli et Mtsamboro (par ordre de priorité). La création de ces trois centres permettrait de passer à 95,3 % de la

population couverte en moins de 20 minutes. 40 % des interventions sont traitées par le centre de Kawéni qui ne dispose que de 25 % des effectifs de garde et d'astreinte ainsi que des moyens d'intervention sanitaire. Les cartes des zones d'intervention en 20 minutes et de répartition des moyens sont présentées en annexe n° 4

L'organisation des secours dispose de marges de progression importantes. L'enjeu du développement de la couverture des risques reste majeur pour Mayotte et nécessite des moyens complémentaires en matériels, en immobilier, et une meilleure adéquation des ressources humaines aux missions. Ce choix implique la définition de plans de développement maîtrisés et pilotés dans ces différents domaines.

3.2 Les besoins en matière d'équipements

À sa création en 2014, le SDIS de Mayotte a hérité des matériels techniques et d'une infrastructure vieillissante, provenant généralement de dons. Sur la période 2015-2017, les dépenses d'investissement se sont limitées à 6,2 M€ ; l'établissement s'est lancé dans une politique ambitieuse. Une planification des constructions immobilières a été adoptée en 2015 pour un montant de 35 M€ puis un plan pluriannuel d'investissement 2018-2023 d'un montant de 53,6 M€ a été élaboré en 2018, sans faire l'objet d'un vote.

L'établissement a autofinancé ses investissements. Il a bénéficié également du fonds de compensation de la TVA à hauteur de 0,2 M€ et du concours du département à hauteur de 16 % de ses engagements soit 1 M€ sur les 6 M€ initialement prévus. Alors qu'il n'avait donc pas besoin de liquidités complémentaires, il a toutefois souscrit un prêt auprès de l'agence française de développement (AFD) d'un montant de 5 M€ sur 15 ans en 2016 pour financer la construction des nouveaux locaux de la direction. En 2016 et 2017, ce prêt a coûté près de 0,25 M€ en remboursement du capital et en intérêts alors que son usage est différé pour fin 2018. Malgré un financement de l'annuité en capital qui repose entièrement sur la subvention versée par le département et dont la pérennité n'est pas assurée sur la durée du prêt, il s'est engagé à long terme prenant le risque de fragiliser sa situation financière.

Ainsi, fin 2017, l'établissement disposait d'une trésorerie nette de 6,8 M€, représentant 142,2 jours de charges courantes soit près d'une demi année de fonctionnement.

3.2.1 Le parc de véhicules

Le SDIS est équipé de 21 véhicules de secours, dont 6 prévus pour une réforme à brève échéance, 16 engins incendie et 34 véhicules de liaison. La gestion de ce parc représente un enjeu opérationnel important pour l'établissement afin d'avoir les moyens d'intervenir sur le territoire (pour assurer ses différentes missions). Il n'est toutefois pas en mesure de maîtriser le processus d'acquisition des véhicules. L'achat d'ambulances adaptées au territoire permet d'illustrer ces difficultés.

Du fait de compétences limitées pour passer des marchés de véhicules, il a fait le choix de passer par l'intermédiaire de la centrale d'achats Union des groupements d'achats publics. Les ambulances classiques des SDIS ne permettant pas d'accéder à certaines zones d'habitat

anarchique ou dont les accès ont pu être dégradés par les facteurs climatiques, l'établissement a fait le choix d'acquérir des véhicules tout-terrain transformés. Il a ainsi commandé trois véhicules de type Dacia Duster en 2016 (livrés en 2017), au prix de base unitaire de 14 792 € hors octroi de mer et hors options et adaptations. Les adaptations techniques représentent un coût de 18 751,82 € HT soit 127 % du prix de base. Le prix unitaire après adaptation et options est de 56 553 € toutes taxes comprises. Dès leur première année d'utilisation, ces véhicules ont été jugés inadaptés au terrain. En 2018, l'établissement a décidé d'acquérir en remplacement des véhicules d'une gamme supérieure, type « Ford Ranger ». Il reconnaît des carences coûteuses dans la définition initiale du besoin en 2016. À l'occasion de ses achats de véhicules, le SDIS procède également à la commande de pièces détachées. Une facturation globale est alors opérée concernant les véhicules, les pièces détachées et les formations spécifiques prévues contractuellement et dispensées en Métropole à ses agents. Les taux d'octroi de mer applicables à Mayotte pouvant être différents suivant le types de produits et de matériels importés, la chambre constate que le SDIS a pu être facturé à des taux identiques pour les véhicules et les pièces détachées, alors que la nomenclature douanière permettrait au SDIS de payer des taxes moins importantes sur les pièces détachées que sur les véhicules neufs de l'ordre de 10 % en moyenne.

L'établissement justifie ce montage pour permettre une comptabilisation globale de ces achats en section d'investissement : véhicules, pièces détachées et formation des agents. Outre le non-respect des normes comptables qui prévoient l'imputation des dépenses d'entretien ou de formation en section de fonctionnement, ces dernières ont également fait l'objet d'une taxation octroi de mer alors qu'elles en sont exonérées et que dans les cas présents, la prestation intellectuelle est exécutée en Métropole. Cette pratique a permis d'optimiser les recettes issues de la compensation de la taxe sur la valeur ajoutée. L'établissement a indiqué s'être conformé aux dispositions comptables. La chambre prend note de cet engagement et invite le SDIS à maintenir un strict respect des règles de la comptabilité publique conformément à l'instruction comptable M61.

3.2.2 Le patrimoine immobilier

La répartition spatiale des entités du SDIS conditionne sa capacité de couverture du territoire et de la population dans des délais et avec des moyens satisfaisants. La stratégie immobilière est donc une des dimensions importantes du développement de l'établissement.

Les bâtiments occupés par le SDIS font l'objet d'une convention de transfert par délibération du conseil départemental en date du 30 juillet 2015. Sont également listés dans cette convention les terrains dont la propriété est d'origine communale ou départementale pour lesquels les démarches de transfert de propriétés sont en cours. Le SDIS dispose de six emprises réparties sur le territoire. Les bâtiments érigés sont des constructions modulaires provisoires cédées gracieusement par le vice-rectorat de Mayotte. Les services administratifs occupent des locaux pris à bail à proximité de la direction à Kawéni pour un montant de 0,37 M€ sur la période de contrôle. Outre la vétusté de l'infrastructure et son inadaptation à l'activité de l'établissement, cette situation génère des coûts de location et de maintenance importants.

Dès 2015, l'établissement a défini un programme d'investissement immobilier ambitieux jusqu'en 2020 estimé à 35 M€ présenté en annexe n° 2. Divisé en trois volets, le séquençage est insuffisamment détaillé au-delà de la première phase initiée dès 2015.

Dans le cadre de son programme immobilier, le SDIS a engagé les démarches pour acquérir le futur siège de sa direction à Kawéni. Ce projet est une première étape d'une manœuvre immobilière plus globale permettant de regrouper direction et services administratifs en un même lieu, de mettre fin à des baux coûteux et de libérer des espaces au sein de la caserne de Kawéni afin de permettre une rénovation du site et notamment le transfert du centre opérationnel dans une zone non inondable.

L'établissement a fait le choix d'une procédure de vente en l'état de futur achèvement, pour un montant de 5 M€. Dans ce cas, si le transfert des droits sur le sol et les constructions existantes est immédiat, le transfert de la propriété des ouvrages à venir s'opère au fur et à mesure de leur exécution et le paiement du prix à mesure de l'avancement des travaux. Ce projet illustre les difficultés de l'établissement à maîtriser sa politique immobilière.

Le SDIS a signé le 8 juillet 2016 un contrat de réservation, lui octroyant la propriété foncière du site destiné à l'implantation du bâtiment administratif et de direction du SDIS. La transaction s'est faite par acte authentique avec la société « SCCV Mahore », basée à Mayotte. Cette société est déclarée inactive depuis le 10 janvier 2016 tout en étant rattachée à une société différente dont le siège est à La Réunion, portant le même nom et dont l'actionnaire principal est CBO Territoria. Elle a par la suite fait l'objet d'une modification de son objet social, en reprenant les mêmes termes que la SCCV Mahore concernant l'acquisition du site d'implantation du futur bâtiment destiné au SDIS. Son gérant est le président de CBO Territoria. À la signature de l'acte authentique, le SDIS s'est acquitté de 1,8 M€, soit 35 % de la valeur totale de l'acquisition. À échéance de paiement, il reçoit des états de décompte, à entête de la société CBO Territoria. La chambre relève que le SDIS n'a pas été en mesure de produire le moindre document contractuel désignant CBO Territoria représentant de SCCV Mahore. Les états de décomptes « CBO » demandent expressément à ce que le paiement soit adressé à la SCCV Mahore implantée à La Réunion et non à l'entité identifiée comme le « vendeur » dans l'acte authentique. L'établissement n'a été en mesure de préciser ses relations « contractuelles » avec « CBO Territoria » et « SCCV Mahore (Réunion) ». Il n'a donc pas la connaissance exacte du rôle de ses interlocuteurs malgré l'importance de ce projet.

Initialement prévue le 31 janvier 2018, la livraison a connu plusieurs décalages suite à des intempéries ou des mouvements sociaux qui ont perturbé l'avancement du chantier. Selon les dernières informations communiquées à la chambre, elle était prévue en janvier 2019, avec un décalage d'une année et avec pour conséquence la prolongation du paiement de loyers des locaux occupés par les services administratifs pour un coût de l'ordre de 73 000 €.

Alors que des ambitions fortes sont affichées par l'établissement en matière de constructions immobilières, ce dernier ne dispose pas d'une stratégie immobilière suffisamment claire et suivie.

3.3 L'adéquation des moyens humains aux missions

3.3.1 Les correspondances de grade

Le décret n° 2012-519 du 20 avril 2012 a institué une correspondance entre les emplois tenus et les grades avec une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2019 pour sa mise en œuvre. Le tableau la présentant est reproduit en annexe n° 1 du présent rapport. Cette réforme, plus globale, visait à rénover les dispositifs statutaires des sapeurs-pompiers par une modification des grades existants et des modalités d'accès aux différents grades et catégories.

Au 1^{er} décembre 2017, plus du tiers des SPP de catégorie B et C étaient en distorsion d'emploi, autrement dit leur emploi ne correspondait pas à leur grade. Ces distorsions concernaient principalement les caporaux-chefs, sergents et adjudants soit l'encadrement de proximité ; environ les deux tiers des effectifs de ces grades sont concernés. 59 SPP sur les 209 concernés avaient un emploi correspondant au niveau supérieur.

Tableau n° 6 : Part des distorsions d'emplois par grade

	Sapeur	Caporal	Caporal-chef	Sergent	Adjudant	Lieutenant 2 ^{de} classe	Lieutenant 1 ^{ère} classe	Lieutenant hors classe	Total
<i>Effectifs</i>	25	84	8	41	43	1	7	0	209
<i>Total sur gradés</i>	0	0	0	4	10	0	0	0	14
<i>Total sous gradés</i>	0	9	5	26	16	1	2	0	59
<i>Total distorsion</i>	0	9	5	30	26	1	2	0	73
<i>Part distorsion</i>	0	11 %	63 %	73 %	60 %	100 %	29 %	-	35 %

Source : CRC à partir des données du SDIS 976

L'établissement pourrait être dans l'impossibilité de respecter la concordance des grades et emplois au 31 décembre 2019, les changements de catégorie induites pour respecter ces décisions représenteraient un coût de 0,5 M€ par an. Cette situation, si elle est caractérisée à Mayotte est également présente dans d'autres SDIS.

Si la structure des effectifs de l'établissement ne le contraint pas à brève échéance à un renouvellement, le SDIS pourrait se doter d'une analyse prospective de ses effectifs à plusieurs titres. En raison des difficultés de recrutements externes, la mise en place de formations pour permettre aux agents concernés de monter en compétence et en grade est nécessaire. Le développement de son maillage territorial par la construction de casernes impliquera également un accroissement des effectifs, notamment d'encadrement. Si l'organisme indique avoir engagé une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, disposant selon lui des moyens et informations pour le faire, cette action n'est pas aboutie. Les effectifs représentant

la ressource majeure au fonctionnement opérationnel de l'établissement ainsi qu'une part prépondérante des charges de fonctionnement, la chambre recommande à l'établissement de définir une trajectoire pluriannuelle d'évolution de l'ensemble des effectifs pour mieux couvrir ses besoins opérationnels. La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourrait en faciliter l'accompagnement.

3.3.2 Les sapeurs-pompiers sous double statut et la garde

Le SDIS emploie 185 sapeurs-pompiers sous double statut, professionnel et volontaire. Un récent arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 21 février 2018 confirme l'applicabilité de la directive 2003/88/CE en matière de temps de travail maximal pour les volontaires et la limitation à 2 256 h annuel du temps de travail. Les SPP en régime de garde effectuent déjà ce temps de présence. Le double statut des sapeurs-pompiers volontaires est donc irrégulier en ce qu'il ne respecte pas le volume maximal du temps annuel de travail. Ils représentent 30,4 % des effectifs totaux et assureraient 2 108 astreintes de 24 h et 2 774 gardes de 24 h. Cette situation représente un risque important pour la permanence opérationnelle de l'établissement et plus généralement pour l'ensemble des établissements d'incendie et de secours employant des sapeurs-pompiers sous double statut. Un autre effet de cet arrêt est de limiter à l'équivalent de 27 gardes de 24 h le temps de volontariat par an pour les volontaires ayant déjà un emploi à temps plein. La chambre attire l'attention de l'établissement sur l'impact de cet arrêt sur ses capacités opérationnelles.

Entre 2015 et 2017, le nombre d'interventions a peu évolué. Elles sont concentrées en journée (8 h-20 h) de l'ordre des deux tiers. Toutefois, la posture opérationnelle reste constante, générant une surgarde la nuit.

Tableau n° 7 : Organisation de la garde

	Nombre d'interventions de jour (8h-20h)	Nombre d'interventions de nuit (20h-8h)	Sorties au feu		Effectif moyen de garde		Effectif moyen disponible*	
			jour	nuit	jour	nuit	jour	nuit
2015	8867	4738	447	178	<i>non transmis</i>	<i>non transmis</i>	<i>non transmis</i>	<i>non transmis</i>
2017	9059	4687	487	175	65	65	84	84
Evolution	2,17%	-1,08%	8,95%	-1,69%				
*de garde et d'astreinte								

Source : SDIS 976

Concernant les professionnels, la surgarde représente l'équivalent de 10 gardes par jour, soit l'équivalent de 38,8 équivalents temps plein travaillés, et coûte 2,24 M€ par an. Concernant les volontaires, elle représente près de 55 000 heures de volontariat, soit 0,34 M€. S'il est déraisonnable de diminuer cette garde dans cette proportion pour tenir compte de l'organisation des centres ainsi que la permanence au moment de la relève, le SDIS pourrait utiliser cette piste d'optimisation, tout en conservant un temps d'équivalence, pour dégager des marges de manœuvre pour maintenir son niveau opérationnel malgré la fin du double statut.

En l'absence de logiciel de suivi et d'organisation des gardes, l'établissement n'est pas en mesure d'avoir une vision fine de son activité afin de l'analyser et de proposer des dispositifs d'optimisation de la garde. Ni le groupement territorial, ni le groupement opération n'ont pu transmettre à la chambre un suivi global des gardes et astreintes effectuées par les sapeurs-pompiers professionnels et les sapeurs-pompiers volontaires. Ils ne sont pas non plus en mesure d'indiquer les périodes où les effectifs départementaux ont été simultanément engagés à hauteur de plus de 50 % ou de 80 % des effectifs ou de fournir le nombre de gardes sans intervention au cours de l'année. Depuis 2016, un suivi déclaratif est transmis au groupement territorial par les chefs de centre, relatant mois par mois le nombre de gardes effectuées. En 2016, le nombre indiqué était de 14 548 et en 2017 de 14 717, les congés liés à des événements exceptionnels ou à des formations n'étant pas repris ; le volume des gardes et astreintes effectué par les SPV n'est pas connu. Sur la base des effectifs théoriques de sapeurs-pompiers professionnels de garde, le nombre de gardes devrait être de 14 600. Le système déclaratif peut présenter un défaut de fiabilité.

L'acquisition d'un logiciel de suivi des gardes, qui pourrait être couplée à celle d'un logiciel du temps de travail, précédemment recommandée, permettrait de fiabiliser les données nécessaires à l'analyse de l'activité et à son évolution.

3.3.3 Les pompiers de l'aéroport de Pamandzi

Le SDIS 976 a passé deux conventions successives avec la société d'exploitation de l'aéroport de Mayotte (SEAM), le 8 janvier 2015 et le 4 janvier 2017. Elles traitent de la mise à disposition de 17 sapeurs-pompiers professionnels pour fournir les effectifs nécessaires au fonctionnement du service de sauvetage et de lutte contre les incendies d'aéronefs (SSLIA) de l'aéroport de Mayotte. Elles font référence à l'article L. 213-3 du code de l'aviation civile abrogé depuis le 1^{er} décembre 2010 et concernant non pas la mise à disposition d'agents mais la délégation des missions de sécurité incendie. Elles auraient dû viser les dispositions du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition. La chambre observe qu'une révision de cette convention est en cours.

En matière de rémunération, l'article 7 de la convention prévoit que les sapeurs-pompiers mis à disposition sont soumis au régime indemnitaire des sapeurs-pompiers. Pourtant, par une délibération du 13 décembre 2017, le conseil d'administration a décidé « de valider l'attribution de la sujétion aéroport au profit des sapeurs-pompiers professionnels mis à disposition de la société d'exploitation de l'aéroport de Mayotte et habilités à la prévention du péril animalier (PPA), d'un montant de 40 € ». Cette délibération est contraire au décret n° 90-850 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels qui fixe de manière exhaustive leurs indemnités. Les conventions successives correspondantes y contreviennent également. L'ensemble du dispositif est irrégulier, l'institution de cette prime n'ayant pas de fondement réglementaire. Même si l'établissement indique n'avoir procédé à aucun paiement, la chambre l'invite à abroger cette mesure.

Si ce décret permet l'octroi d'indemnités horaires pour temps supplémentaires, l'absence de transposition par le conseil d'administration interdit tout paiement en la matière. Son règlement est subordonné à la mise en place d'un système automatisé des décomptes du temps de travail selon les dispositions du décret n° 2002-60 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Un tel système n'a pas été mis en place au sein du SSLIA.

La présence des pompiers du SSLIA dépend du trafic des aéronefs. Entre 2014 et 2017, le nombre d'heures supplémentaires payées a été multiplié par quatre. Il ressort de l'étude des registres journaliers et des fiches de temps de travail tenus par le SSLIA que les modalités de décompte du temps de travail ne correspondent pas au temps réellement travaillé. Ainsi, le temps de travail après 22 h est forfaitairement doublé dans les décomptes. La SEAM a également institué des congés exceptionnels en lieu et place d'autorisations d'absence concernant les événements familiaux avec un barème beaucoup plus avantageux que celui de ses agents de droit privé. En cas de mission ou de formation, l'intégralité des jours passés hors département sont considérés comme travaillés, y compris les week-ends. Le temps de transport au sein de l'océan Indien correspond à un jour de travail et celui vers la métropole à deux jours. De plus, le séquençage mensuel des décomptes a pour conséquence la prise en compte des dépassements horaires certains mois et sans compensation lorsque les agents travaillent moins que leur quotité mensuelle d'autres mois. Cette modalité contrevient au principe d'annualisation du temps de travail et entraîne une surévaluation artificielle et injustifiée des heures supplémentaires.

Les données de vacations pour l'année 2017 permettent d'identifier neuf pompiers du SSLIA qui exercent également comme volontaires au sein du SDIS. Leur volume maximal autorisé de travail annuel est fixé à 2 256 h par la directive 2003/88/CE en matière de temps de travail maximal, volume dépassé selon les décomptes fournis. Les modalités généreuses du décompte du temps de travail par la SEAM doublé d'un défaut de contrôle par le SDIS, conduisent donc à des décomptes ne correspondant pas à la réalité du temps de travail effectué. Ces décomptes sont certifiés par le délégataire gestionnaire de l'aéroport avant d'être irrégulièrement indemnisés par le SDIS pour un montant total de près de 0,18 M€ sur la période de contrôle.

Le coût de ces mises à disposition est facturé par l'établissement à la SEAM. Il est couvert par les recettes liées à la taxe d'aéroport prévue par l'article 1609 quater du code général des impôts et réglée par les passagers. Le coût de ce service par passager est trois fois plus élevé qu'à La Réunion. En 2017, le salaire mensuel moyen d'un sapeur-pompier de l'aéroport de Mayotte, agent de catégorie C à l'exception du chef de service, était de 4 546 €. Alors que le SDIS manque d'effectifs formés, près de 10 % de ses agents sont employés en dehors de l'établissement. Cette situation apparaît doublement préjudiciable au SDIS et aux usagers de l'aéroport de Mayotte.

CONCLUSION

L'établissement reste confronté à des enjeux de développement pour assurer une couverture des risques satisfaisante sur son territoire. Il ne pourra pas atteindre les objectifs ambitieux de son futur SDACR sans, d'une part, mettre en cohérence avec lui sa politique d'intervention et le projet d'établissement en matière d'investissements et de ressources humaines, et d'autre part, en sécuriser la soutenabilité par la signature de conventions pluriannuelles de financement avec le département et le bloc communal.

ANNEXES

Annexe n° 1. Concordance des grades et des emplois	29
Annexe n° 2. Projets immobiliers	32
Annexe n° 3. Prospective budgétaire élaborée par le SDIS 976	33
Annexe n° 4. Couverture des risques à Mayotte	34
Annexe n° 5. Glossaire	36
Annexe n° 6. Réponse.....	37

Annexe n° 1. Concordance des grades et des emplois

Tableau n° 1 : Concordance des grades et des emplois de sapeurs-pompiers professionnels

GRADE	EMPLOIS OPÉRATIONNELS ET D'ENCADREMENT OU ASSIMILÉS
<i>Sapeur</i>	Équipier
	Opérateur de salle opérationnelle
<i>Caporal</i>	Équipier
	Chef d'équipe
	Opérateur de salle opérationnelle
	Chef opérateur de salle opérationnelle
	Chef d'équipe
<i>Caporal-chef</i>	Chef opérateur de salle opérationnelle
	Chef d'agrès une équipe
<i>Sergent</i>	Adjoint au chef de salle opérationnelle
	Chef d'agrès tout engin
<i>Adjudant</i>	Adjoint au chef de salle opérationnelle
	Sous-officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés inférieur à 10)
	Officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10)
<i>Lieutenant de 2e classe</i>	Chef de groupe
	Chef de salle opérationnelle
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Officier expert
	Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels inférieur ou égal à 9)
	Officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10)
<i>Lieutenant de 1^{re} classe</i>	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours
	Chef de groupe
	Chef de salle opérationnelle
	Officier expert
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Adjoint au chef de service
	Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 9)
	Adjoint au chef de groupement
	Chef de service (effectif d'agents inférieur ou égal à 5)
	Officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10)
<i>Lieutenant hors classe</i>	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours
	Chef de groupe
	Chef de salle opérationnelle

GRADE	EMPLOIS OPÉRATIONNELS ET D'ENCADREMENT OU ASSIMILÉS
	Officier expert
	Adjoint au chef de service
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 20)
	Adjoint au chef de groupement
	Chef de service (effectif d'agents supérieur à 5)
	Officier de garde
<i>Capitaine</i>	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours
	Chef de colonne
	Officier expert
	Adjoint au chef de service
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de SPP supérieur à 30)
	Adjoint au chef de groupement
	Chef de service (effectif d'agents supérieur à 15)
	Chef de groupement (départements de catégorie C dont l'effectif de référence, tel que défini par l'article R. 1424-23-1 du code général des collectivités territoriales, est inférieur à 400 SP)
	Chef de colonne
<i>Commandant</i>	
	Chef de site
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 50)
	Adjoint au chef de groupement
	Chef de groupement
	Adjoint au chef de service
	Chef de service (effectif d'agents supérieur à 30)
	Chef de site
<i>Lieutenant-colonel</i>	
	Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 100)
	Chef de groupement
	Chef de service (effectif d'agents supérieur à 50)
	Chef de site
<i>Colonel, colonel hors classe, contrôleur général</i>	
	Chef de groupement
	Directeur départemental adjoint
	Directeur départemental

Source : décret n° 2012-519 du 20 avril 2012

Tableau n° 2 : Répartition des écarts par emploi

	Total	Total sous-gradés	Total Sur-gradés	Total distorsion	Part distorsion
<i>Equipier</i>	52			0	0 %
<i>Chef d'équipe</i>	55		4	4	7 %
<i>Chef opérateur de salle opérationnelle</i>	0			0	
<i>Chef d'agrès une équipe</i>	35	14	10	24	69 %
<i>Adjoint au chef de salle opérationnelle</i>	0			0	
<i>Chef d'agrès tout engin</i>	20	11		11	55 %
<i>Sous-officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés inférieur à 10)</i>	20	12		12	60 %
<i>Chef de salle opérationnelle</i>	5	5		5	100 %
<i>Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours</i>	6	6		6	100 %
<i>Adjoint au chef de service</i>	1			0	0 %
<i>Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 9)</i>	1	1		1	100 %
<i>Adjoint au chef de groupement</i>	2			0	0 %
<i>Chef de service (effectif d'agents inférieur ou égal à 5)</i>	5	3		3	60 %
<i>Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de SPP supérieur à 30)</i>	5	5		5	100 %
<i>Chef de service (effectif d'agents supérieur à 15)</i>	2	2		2	100 %
Total	209	59	14	73	35 %

Source : CRC à partir des données du SDIS 976

Annexe n° 2. Projets immobiliers

VOLET I		
CENTRE DE SECOURS D'ACOUA	RENOVATION	900 000 €
CENTRE DE SECOURS DE PAMANDZI	REHABILITATION (CRA)	1 740 000 €
DIRECTION	CONSTRUCTION	6 000 000 €
STRUCTURES EXISTANTES	MAINTIEN	460 000 €
TOTAL VOLET I		9 100 000 €
VOLET II		
CENTRE DE SECOURS DE CHIRONGUI	CONSTRUCTION	3 200 000 €
CENTRE DE SECOURS DE LONGONI	CONSTRUCTION	3 200 000 €
CENTRE DE SECOURS PRINCIPAL DE KAHANI	CONSTRUCTION	6 500 000 €
ECOLE DEPARTEMENTALE	CONSTRUCTION	3 900 000 €
CENTRE DE SECOURS PRINCIPAL DE KAWENI	RENOVATION	1 500 000 €
TOTAL VOLET II		18 300 000 €
VOLET III		
CENTRE DE SECOURS DE DEMBENI	CONSTRUCTION	3 200 000 €
CENTRE DE PREIMERE INTERVENTION DE KANI-KELI	CONSTRUCTION	2 200 000 €
CENTRE DE PREIMERE INTERVENTION DE M'TZAMBORO	CONSTRUCTION	2 200 000 €
TOTAL VOLET III		7 600 000 €
TOTAL VOLETS I, II ET III		35 000 000 €

Source : SDIS 976

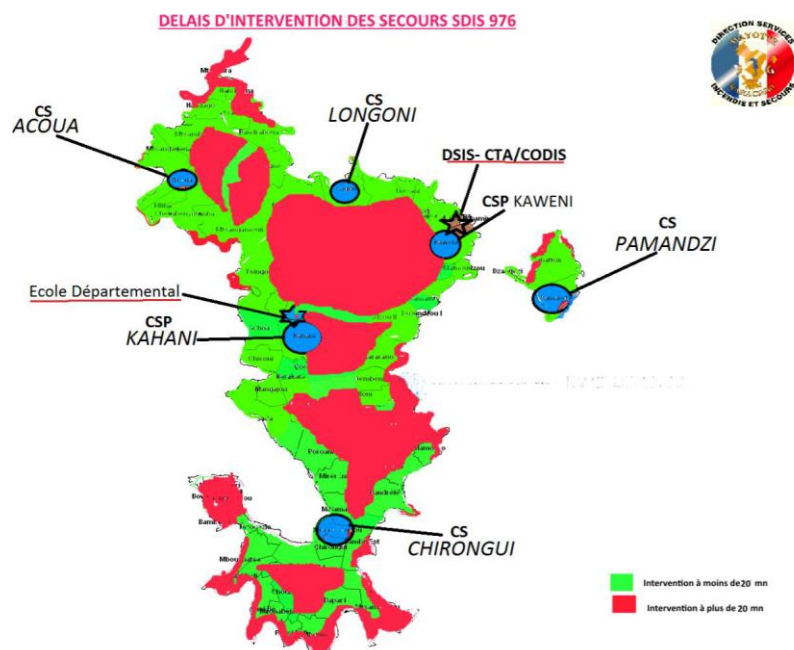
Annexe n° 3. Prospective budgétaire élaborée par le SDIS 976

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Dépenses	18 100 217	19 977 104	20 828 480	20 966 238	21 430 731	21 824 837	22 252 244	22 796 956	
Frais financiers									
Frais financiers anciens	13 383	66 000	62 631	58 089	53 487	48 825	44 100	39 313	385 828
Nouveaux			33 000	66 000	62 631	58 089	53 487	48 825	322 032
Total frais financiers	13 383	66 000	95 631	124 089	116 118	106 914	97 587	88 137	707 860
Amortissements									
Amortissements anciens	877 693	976 111	1 041 543	711 488	627 868	458 898	306 675	254 708	5 254 983
Nouveaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Amortissements	877 693	976 111	1 041 543	711 488	627 868	458 898	306 675	254 708	5 254 983
Dépenses 011 012 65									
Charges à caractère général 011	2 102 682	2 218 335	2 328 993	2 352 283	2 375 806	2 399 564	2 423 559	2 447 795	18 649 017
Charges du personnel 012	15 081 962	16 689 158	17 183 814	17 699 328	18 230 308	18 777 217	19 340 534	19 920 750	142 923 070
Autres charges 65	24 497	27 500	77 500	79 050	80 631	82 244	83 888	85 566	540 876
Charges exceptionnelles 67			1 000						1 000
Virement à la section d'investissement	0	0	100 000						100 000
Total	17 209 141	18 934 993	19 691 307	20 130 661	20 686 745	21 259 025	21 847 982	22 454 111	162 213 963
Recettes_base décembre 2014	19 003 000	20 010 339	20 828 481	20 775 449	20 972 953	21 172 433	21 373 907	21 577 396	
Participation département	10 067 680	10 631 790	10 950 744	11 060 251	11 170 854	11 282 562	11 395 388	11 509 342	88 068 612
Participation communes	7 910 320	8 353 549	8 604 156	8 690 198	8 777 100	8 864 871	8 953 519	9 043 054	69 196 766
Autres	1 025 000	1 025 000	1 025 000	1 025 000	1 025 000	1 025 000	1 025 000	1 025 000	8 200 000
Excédent antérieur reporté			248 581						248 581
									0
Total recettes	19 003 000	20 010 339	20 828 481	20 775 449	20 972 953	21 172 433	21 373 907	21 577 396	165 713 959
Ecart	902 783	33 235	0	-190 789	-457 777	-652 403	-878 336	-1 219 560	

Source : SDIS 976

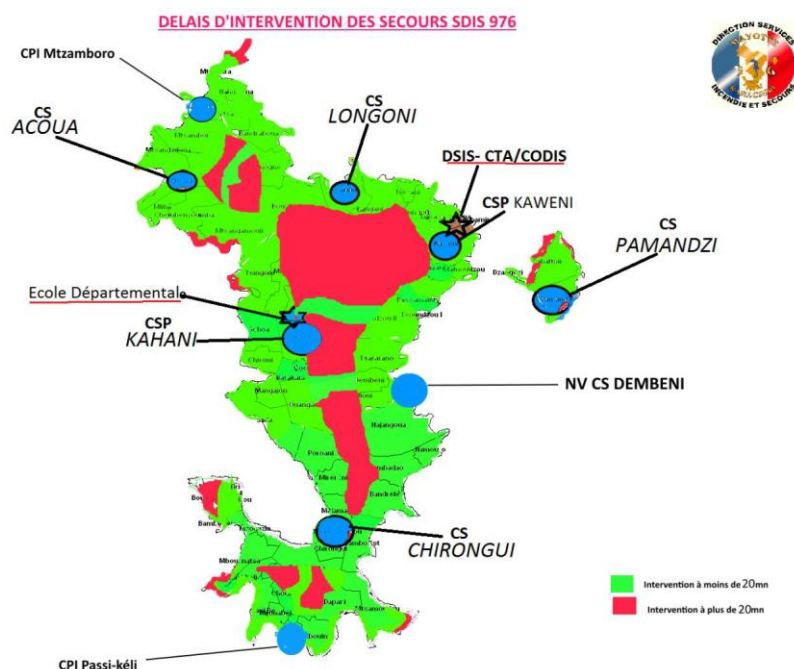
Annexe n° 4. Couverture des risques à Mayotte

Photo n° 1 : Couverture de Mayotte en moins de 20mn en 2017



Source : SDIS 976

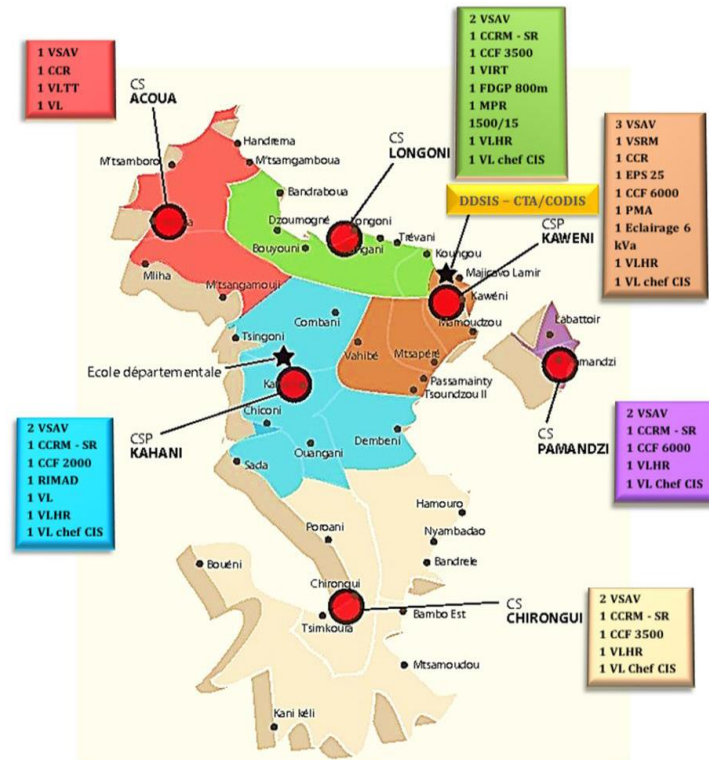
Photo n° 2 : Couverture de Mayotte en moins de 20mn avec la construction de 3 centres



Source : SDIS 976

Photo n° 3 : Répartition des moyens par centre

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DE MAYOTTE



Source : SDIS 976

Annexe n° 5. Glossaire

CAF : capacité d'autofinancement

CGCT : code général des collectivités territoriales

IHTS : indemnité horaire pour temps supplémentaire

PATS : personnel administratif, technique et spécialisé

RH : ressources humaines

SAMU : service d'aide médical d'urgence

SDACR : schéma départemental d'analyse et de couverture des risques

SDIS : service départemental d'incendie et de secours

SEAM : société d'exploitation de l'aéroport de Mayotte

SFT : supplément familial de traitement

SIS : service départemental d'incendie et de secours du conseil général de Mayotte (jusqu'en 2014)

SHR : service hors rang

SPP : sapeur-pompier professionnel

SPV : sapeur-pompier volontaire

SSLIA : service de sauvegarde et de lutte contre les incendies d'aéronefs

SSSM : service de santé et de secours médical

TVA : taxe sur la valeur ajoutée

Annexe n° 6. Réponse



Corps départemental de Mayotte
Route Nationale 1 – Kawéni BP : 711
97 600 Mamoudzou
Tél : (0269) 639400
www.sdis976.fr

Mamoudzou, le 27 novembre 2018

La présidente du Conseil d'administration du
SDIS

à

M. le président de la Chambre régionale des
comptes de Mayotte
44, rue Alexis de Villeneuve
97 488 Saint-Denis Cedex

Affaire suivie par : colonel Fabrice TERRIEN

Réf : 2018/11/27/EM/N°370

Objet : réponse aux observations définitives relatives au contrôle des comptes et de la gestion du SDIS 976

P.J : convention entre le SDIS et le centre hospitalier de Mayotte ainsi que le titre de recette associé aux transports réalisés en 2017 par carence des ambulanciers privés

J'ai pris bonne note de vos observations définitives et vous remercie d'avoir intégré à votre analyse quelques-uns des éléments que je vous ai indiqués dans mes remarques transmises le 30 octobre 2018. Entre autres singularités caractérisant le SDIS de Mayotte, je note avec satisfaction que vous reconnaissez l'existence d'un isolement opérationnel, la fragilité du vivier local en ressources humaines qualifiées, l'histoire des sapeurs-pompiers de Mayotte sans repère partagé avec celle des sapeurs-pompiers continentaux.

Toutefois, le dernier rapport maintient certaines observations qui me semblent en appui sur des éléments sujets à discussions.

Page 8, fin du § 1.1, le rapport mentionne l'évolution positive de la CAF brute de 200 k€ dans un contexte où le besoin de financement est élevé, ce qui vous conduit à douter de la pertinence des choix de gestion. Cette appréciation me semble devoir être atténuée au regard des nombreux reports d'investissements déjà enregistrés en fin d'exercice 2017, rendant pragmatique le choix de cumuler le résultat en section de fonctionnement. Pour mémoire, ces reports tiennent notamment aux modalités de versement du capital d'emprunt de 5 M€ par l'organisme prêteur (versement unique en 2016) ainsi qu'au calendrier tardif (fin d'année 2017) de la délivrance de la subvention d'investissement accordée par le Conseil départemental.

Comme vous le rappelez en préambule, le SDIS de Mayotte souffre de handicaps. La mise en œuvre des crédits d'investissement pour la transformation profonde de l'établissement ne peut être traduite qu'à la double condition de disposer des ressources financières et d'une capacité de mise en œuvre par un staff dont le dimensionnement et les qualifications doivent être en cohérence avec l'ambition de développement. La prise en compte du contexte dans toutes ses dimensions me semble légitimer la stratégie financière retenue.

Page 9, le montant global des participations par habitant (89 € en 2015 / 82 € en 2018) est mis en perspective en prenant en référence d'autres départements sans préciser les SDIS concernés, ce qui fait défaut pour tirer toutes les conséquences de la remarque rédigée.

En ne précisant pas les SDIS pris en référence, la Chambre ne permet pas d'écarter les arguments suivants de la discussion :

- La plupart des SDIS a bénéficié d'une modernisation lente mais réelle des corps communaux dont les maires, responsables publics de proximité, avaient la responsabilité. L'intégration de ces corps aux établissements publics SDIS a nécessité des rattrapages dont l'amplitude était très probablement moins importante que dans l'environnement de Mayotte.
- Le contexte insulaire ne permet pas de pousser l'optimisation à son maximum, notamment pour apporter la réponse aux risques particuliers.
- Le recensement de la population est rarement aussi imprécis que dans le département de Mayotte.

Page 10 § 1.3, les estimations d'évolution de la masse salariale vous semblent manquer de cohérence au regard de sa progression très dynamique ces trois dernières années (2015, 2016, 2017). Je tiens à insister sur le fait que la progression du GVT des trois dernières années est fortement influencée par l'accompagnement de la sur rémunération, laquelle a maintenant atteint son maximum. Je reste donc confiante dans les nouvelles hypothèses de travail retenues.

Page 14 §2, sur la question du temps de travail, j'observe que les éléments que j'ai produits au stade du rapport provisoire n'ont pas retenu votre attention.

Page 17, sur le régime indemnitaire, je tiens à réaffirmer que les sapeurs-pompiers professionnels mis à disposition de l'aéroport, ne se voient pas servir, par le SDIS, l'indemnité de sujétion liée à la prévention du péril animalier (PPA – usage d'armes et de munitions pour écarter les animaux des abords de la piste). Cette prime n'est pas intégrée à la délibération portant régime indemnitaire au SDIS.

Sur le SFT, le contrôle a déjà été renforcé, à l'avenir le processus sera formalisé et intégré à un manuel de processus et procédures à créer.

Page 25 § 3.3.2, sur la pérennité du modèle des doubles statuts « PROVO », le rapport indique que la position de double statut des sapeurs-pompiers volontaires est irrégulière. Elle tire son analyse de l'arrêt Matzak rendu le 21 février 2018 par la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Je souscris à l'idée de considérer cet arrêt avec la plus grande attention. Toutefois, je tiens à nuancer la conclusion portée dans ce rapport en précisant qu'il ne produit pas encore d'effet sur le modèle français de sécurité civile, ce qui pourrait intervenir lorsque la même Cour aura à trancher un contexte mettant en cause une situation typique du volontariat « à la française » émergeant d'un recours qui aura débuté au plan national.

Page 25, le rapport indique que la disponibilité opérationnelle des sapeurs-pompiers professionnels sur une position de sapeur-pompier volontaire produit en moyenne 10 gardes par jour (surgarde), ce que la Chambre évalue à 38,8 ETP en indiquant que cette pratique coûte 2,24 M€ par an à l'établissement public. Cette estimation reste à consolider puisque les SPP concernés sont mobilisés en qualité de SPV et donc indemnisés pour environ 561 000 € (hypothèse de 9 €/h).

Depuis notre dernière correspondance, plusieurs avancées ont été enregistrées. Je tiens à les partager avec vous.

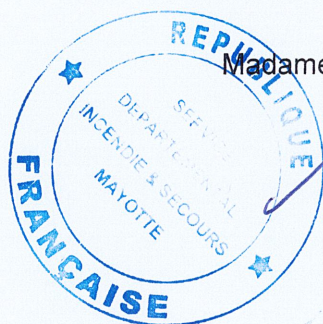
Une convention financière a été signée le 7 novembre dernier entre le SDIS et le centre hospitalier de Mayotte (CHM). Un titre de recette a été émis vers le CHM en relation avec sa direction et celle de l'ARS Océan Indien pour obtenir le recouvrement des transports réalisés au titre de l'année 2017 dans le cadre des carences des transporteurs sanitaires privés, pour un montant de 331 177 €. Ces documents sont joints à mon courrier.

Un avenant à la convention liant le SDIS et le département sera soumis au Conseil d'administration du 4 décembre prochain. Un dialogue en ce sens a été initié, de même qu'un échange a débuté pour acter le soutien du Conseil départemental au financement de l'investissement immobilier dans une convention spécifique dont la temporalité sera adaptée à la cinétique de la conduite de plan pluriannuel d'investissement.

Le regard de la Chambre sur la physionomie des effectifs prend la forme d'un étonnement très marqué. Si la recherche d'autres repères sur cette question importante des effectifs est légitime, le traitement de la question doit intégrer la portée du contrat opérationnel du SDACR à venir. Sur cette base, la question des effectifs sera abordée sans tabou.

Enfin, l'analyse de la Chambre concernant les réelles difficultés qui s'annoncent pour soutenir l'investissement en l'état des ressources actuelles a retenu toute mon attention.

Si ce rapport laisse encore apparaître des points de discussions, je vous remercie encore pour ce travail que je regarde comme un levier de progrès pour l'établissement.



Madame Moinécha SOUMAÏLA

DEPARTEMENT

Mamoudzou, le lundi 12 novembre 2018



DE MAYOTTE

Route Nationale 1 – Kawéni BP : 711
97 600 Mamoudzou
Tél : (0269) 639400
www.sdis976.fr

Affaire suivie par :
Madi FACIHO
Tél 0269 639440 / Fax : 0269 639439
e:mail : raf@sdis976.fr

A

PREFECTURE DE MAYOTTE
DIRECTION DES RELATIONS AVEC
LES COLLECTIVITES LOCALES
Service du Contrôle de Légalité et des Dotations
De l'Etat.

L

BORDEREAU D'ENVOI

Désignation des pièces	Nombre	Observations
Convention financière relative aux transports sanitaires réalisés par le SDIS 976 en cas de carence avérée des transporteurs sanitaires privés	2 Ex	Transmis pour contrôle de légalité.



La Présidente du Conseil d'Administration du SDIS
Pour la Présidente et par délégation
Le Directeur Départemental





**CONVENTION FINANCIERE RELATIVE AUX TRANSPORTS SANITAIRES REALISES PAR LE SDIS 976 EN
CAS DE CARENCE AVEREE DES TRANSPORTEURS SANITAIRES PRIVES**

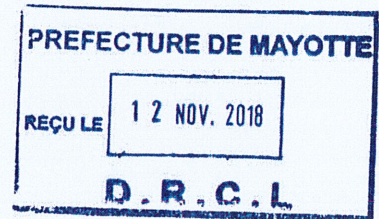
Entre

Le Centre Hospitalier de Mayotte (CHM), dont l'adresse est :
Rue de l'Hôpital

B.P 04

97600 MAMOUDZOU,

représenté par sa Directrice, Madame Catherine BARBEZIEUX-BETINAS,



D'une part

Et

Le Service Départemental d'Incendie et de Secours, dont l'adresse est :
Service d'Incendie et de Secours de Mayotte

B.P 711 - Kawéni

97600 MAMOUDZOU,

représenté par Madame Moinécha SOUMAILA, Présidente du Conseil d'administration

D'autre part

Vu les articles L.1424-2 et L.1424-42 du code général des collectivités locales

Vu l'arrêté du 24 avril 2009 relatif à la mise en œuvre du référentiel portant sur l'organisation du secours à personne et de l'aide médicale urgente modifié par arrêté le 24 juin 2015

Vu l'arrêté du 30 novembre 2006 modifié fixant les modalités d'établissement de la convention entre les services d'incendie et de secours et les établissements de santé siège des SAMU mentionnée à l'article L.1424-42 du code général des collectivités locales.

Vu la circulaire interministérielle du 5 juin 2015 relative à l'application de l'arrêté du 24 avril 2009 relatif à la mise en œuvre du référentiel portant sur l'organisation du secours à personne et de l'aide médicale urgente

MS

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIV

Art 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les modalités de prise en charge financière par le CHM des interventions réalisées par le SDIS 976 à la demande du médecin régulateur du Centre de Réception et de Régulation des Appels (CRRRA 15) en cas de carence avérée des transporteurs sanitaires privés.

Art 2 : CONDITIONS D'APPLICATION

Est considérée comme faisant l'objet d'une facturation pour carence d'un transporteur sanitaire privé toute intervention des sapeurs-pompiers du SDIS 976 à la demande de la régulation du CRRRA 15 lorsque celle-ci constate le défaut de disponibilité des transporteurs sanitaires privés et qui ne relève pas des missions propres du SDIS définies par l'article L.1424- 2 du code général des collectivités locales et par le référentiel portant sur l'organisation du secours à personne et de l'aide médicale urgente figurant en annexe de l'arrêté du 24 avril 2009.

Art 3 : RELEVÉ DES INTERVENTIONS DES SAPEURS POMPIERS

Chaque mois, le CTA CODIS du SDIS 976 établit le relevé des interventions susceptibles de faire l'objet d'une facturation et le transmet conjointement au Service de Santé et de Secours Médical (SSSM) du SDIS 976 et au SAMU 976 qui le valident contradictoirement dans un délai maximum de 30 jours.

Art 4 : FACTURATION DU REGLEMENT

Le SDIS 976 émet à l'encontre du CHM un titre de recettes sur la base de l'état contradictoire figurant à l'article 3. Le montant du titre de recettes résulte du produit entre le tarif unitaire du transport fixé annuellement conformément à l'arrêté du 30 novembre 2006 modifié et le nombre de transports validés contradictoirement par le SSSM du SDIS 976 et le SAMU 976. Le paiement intervient dans le délai prévu par la réglementation relative au paiement des fournisseurs et prestataires des établissements publics de santé, sous peine d'intérêts moratoires prévus par ladite réglementation.

Art 5 : DATE D'EFFET DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017 et concerne les interventions du SDIS 976 pour carence des transporteurs effectuées à compter de cette date.

Art 6 : REVISION DE LA CONVENTION

La présente convention peut être révisée ou modifiée par voie d'avenant. Toutefois, la modification du tarif unitaire du transport issue de dispositions ministérielles réglementaires est automatique et ne fait pas l'objet d'avenant.

Art 7 : DUREE ET MODALITE DE RESILIATION

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans. Chaque partie peut la résilier par lettre recommandée avec un préavis de trois mois avant le 31 décembre de l'année en cours.

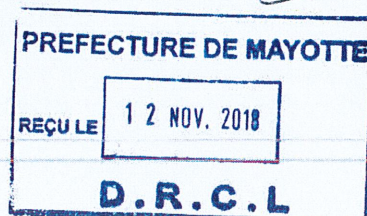
Fait à Mamoudzou le : 12 NOV. 2018

Pour le Service Départemental d'Incendie et de Secours
La Présidente du Conseil d'Administration

Moinécha SOUMAILA

Pour Le Centre Hospitalier de Mayotte
La Directrice

Catherine BARBEZIEUX-BETINAS



TITRE EXECUTOIRE

en application de l'article L.252 A du livre des procédures fiscales, pris, émis et rendu exécutoire conformément aux dispositions des articles R.2342-4, R.3342-8-1 et R.4341-4 du code général des collectivités territoriales.

COLLECTIVITE OU ETABLISSEMENT				Expéditeur											
S.D.I.S. MAYOTTE Direction du SDIS de Mayotte B.P. 711 97600 Mamoudzou BUDGET S.D.I.S				LE PAYEUR DEPARTEMENTAL BP 848 97600 MAYOTTE											
				Destinataire											
OBJET ET PIECES JUSTIFICATIVES				CHM (CENTRE HOSPITALIER MAYOTTE) 980500003 ROUTE DE L'HOPITAL BP 04 97600 MAMOUDZOU											
CONVENTION CHM -CARENCES															
				COMPTABLE CHARGE DU RECOUVREMENT											
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width:15%;">Année d'origine</th> <th style="width:20%;">Emis ou rendu exécutoire le</th> <th style="width:15%;">Numéro de Bordereau</th> <th style="width:15%;">Numéro de Titre</th> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>29-11-2018</td> <td>0037</td> <td>00101</td> </tr> </table>				Année d'origine	Emis ou rendu exécutoire le	Numéro de Bordereau	Numéro de Titre	2018	29-11-2018	0037	00101	LE PAYEUR DEPARTEMENTAL BP 848 97600 MAYOTTE BIC : BDFEFRPPCCT IBAN : FR8830001000644J030000000024			
				Année d'origine	Emis ou rendu exécutoire le	Numéro de Bordereau	Numéro de Titre								
2018	29-11-2018	0037	00101												
IMPUTATION				MONTANT H.T		MONTANT T.V.A		MONTANT T.T.C							
				Détail à porter seulement par les organismes ou services assujettis à la TVA											
70 7061				331.177,00		0,00		331.177,00							
SOMME DUE								331.177,00							

	DATE	NUMEROS DES QUITTANCES	SOMMES VERSEES	RESTE DU



Signataire :

NOM DU DEBITEUR	Exercice	Numéro du titre	Numéro bordereau	SOMME DUE (Euros)
CEN066 CHM (CENTRE HOSPITALIER MAYOTTE)	2018	00101	0037	331.177,00

S.D.I.S. MAYOTTE / BUDGET S.D.I.S

TITRE EXECUTOIRE

COPIE DESTINEE AU DEBITEUR FORMANT AVIS DES SOMMES A PAYER

J'ai l'honneur de porter à votre connaissance le présent titre exécutoire en application de l'article L.252 A du livre des procédures fiscales, pris, émis et rendu exécutoire par l'ordonnateur de la collectivité ou de l'établissement public désigné dans le présent acte conformément aux dispositions des articles R.2342-4, R.3342-8-1 et R.4341-4 du code général des collectivités territoriales.

COLLECTIVITE OU ETABLISSEMENT				Expéditeur	
S.D.I.S. MAYOTTE Direction du SDIS de Mayotte B.P. 711 97600 Mamoudzou				LE PAYEUR DEPARTEMENTAL BP 848 97600 MAYOTTE	
BUDGET S.D.I.S				Destinataire	
OBJET ET PIECES JUSTIFICATIVES				CHM (CENTRE HOSPITALIER MAYOTTE) 980500003 ROUTE DE L'HOPITAL BP 04 97600 MAMOUZOU	
					
Année d'origine				LE PAYEUR DEPARTEMENTAL BP 848 97600 MAYOTTE	
Emis ou rendu exécutoire le				BIC : BDFEFRPPCCT	
Numéro de Bordereau				IBAN : FR8830001000644J03000000024	
Numéro de Titre				B	
2018				29-11-2018	
0037				00101	
IMPUTATION		MONTANT H.T		MONTANT T.V.A	
		Détail à porter seulement par les organismes ou services assujettis à la TVA		MONTANT T.T.C	
70 7061		331.177,00		0,00	
				331.177,00	
				SOMME DUE	
				331.177,00	
Je vous prie de bien vouloir verser à ma caisse, à réception du présent titre exécutoire, la somme dont le montant figure dans la colonne "SOMME DUE" selon les indications données en dessous du présent acte.					

MODALITES DE REGLEMENT

- Par règlement en numéraire à la caisse du comptable chargé du recouvrement : veuillez rapporter dans ce cas le présent avis en venant payer, un reçu vous sera remis.
 - Par chèque bancaire ou postal adressé au comptable chargé du recouvrement : veuillez joindre le talon détachable à votre chèque, sans le coller ni l'agrafer;
 - Par mandat ou virement sur le compte courant du comptable chargé du recouvrement : veuillez inscrire très lisiblement dans le cadre "correspondance" les références portées sur le talon détachable
- LIBELLETZ** obligatoirement le chèque ou le mandat à l'ordre du TRESOR PUBLIC. Dans votre intérêt n'envoyez en aucun cas un chèque sans identification du bénéficiaire ainsi que des références de la créance dont vous vous acquittez.*

RENSEIGNEMENTS, RECLAMATIONS, DIFFICULTES DE PAIEMENT

- Renseignements : Si vous souhaitez obtenir des renseignements sur le décompte ou la mise à votre charge des sommes dues ou si vous estimez qu'une erreur a été commise, adressez-vous aux services de la collectivité ou de l'établissement du présent acte (cadre A).
- Réclamations : Si vous avez une réclamation amiable à formuler, adressez-vous aux services de la collectivité ou de l'établissement du présent acte (cadre A).
Veuillez avoir l'obligeance d'informer également le comptable chargé du recouvrement de votre démarche en précisant les références du titre du présent acte.
* Attention : la contestation ne suspend pas le délai de saisine du juge judiciaire.
- Difficultés de paiement : Si vous avez des difficultés pour régler la somme qui vous est réclamée, adressez-vous, muni des justificatifs de votre situation, au comptable chargé du recouvrement du présent acte (cadre B).

VOIE DE RECOURS

Dans le délai de deux mois suivant la réception du présent acte (article L 1617-5 du code général des collectivités territoriales), vous pouvez contester la somme mentionnée ci-dessus en saisissant directement le tribunal judiciaire ou le tribunal administratif compétent selon la nature de la créance.

* Si vous souhaitez être assisté d'un avocat et si vous remplissez les conditions fixées par la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, vous pouvez bénéficier de l'aide juridictionnelle. Vous devez en formuler la demande auprès du tribunal de grande instance.

Signataire :

Je vous invite à payer à ma caisse la somme indiquée dans la case "SOMME DUE".
Veuillez Joindre le talon à découper à votre règlement. d'avance je vous en remercie.

Payable dès réception
Découper et joindre le
talon ci-contre

NOM DU DEBITEUR	exercice	Numéro du titre	SOMME DUE (Euros)
CEN066 CHM (CENTRE HOSPITALIER MAYOTTE)	2018	00101	0037 331.177,00

S.D.I.S. MAYOTTE / BUDGET S.D.I.S

AVIS DES SOMMES A PAYER

Mise en recouvrement date de la poste
Exigibilité immédiate

Objet et décompte		
Bord :	Titre :	Emis le :
TOTAL H.T.:	T.V.A. :	TOTAL A PAYER :

REPUBLICQUE

SERVICE
DÉPARTEMENTAL
INCENDIE & SECOURS
MAYOTTE

FRANÇAISE

Paieement	
Comptable chargé de l'encaissement et du traitement des difficultés de paiement :	Modalités de règlement : - Par chèque bancaire ou postal à l'ordre du "TRESOR PUBLIC" adressé avec l'enveloppe ci-jointe et le talon ci-dessous sans le plier, sans trombones ni agrafes. - Par virement au compte BDF RFMM n°: - En numéraire ou carte bancaire à l'adresse de la trésorerie indiquée ci-contre. - Veuillez indiquer les références de l'avis :
Renseignements et réclamations	

"Titre exécutoire en application de l'article L.252.A du livre des procédures fiscales, pris, émis et rendu exécutoire conformément aux dispositions des articles R.2342-4, R.3342-23 et R.4341-4 du code général des collectivités territoriales".

Pour effectuer ce règlement:	TALON DE PAIEMENT	999021	★
	Talon à joindre à votre paiement	CUMPM	
*Par chèque bancaire ou postal à l'ordre du TRESOR PUBLIC adressé avec l'enveloppe ci jointe et talon.	Références : RCT - n° codique :	€	
	Coll : Budget :		
	Exercice :		
*Par virement au compte BDF RFMM.	Bordereaux :		
	N° titre : N° ordre :		
*En numéraire ou carte bancaire à la trésorerie muni du présent avis.	Nature budgétaire :		
	Fonction :		
	Montant :		
	Ne rien inscrire sous ce trait - ne pas plier		
*Ne joindre aucun courrier à votre paiement.			



Les publications des chambres régionales des comptes
La Réunion-Mayotte
sont disponibles sur le site :

www.ccomptes.fr/fr/crc-la-reunion-et-mayotte

Chambres régionales des comptes

La Réunion-Mayotte

44 rue Alexis de Villeneuve

97488 Saint-Denis CEDEX