

DEPARTEMENT DE HAUTE CORSE

**SERVICE  
D'INCENDIE ET DE SECOURS**

Pôle Ressources  
Groupement ressources humaines  
Et dialogue social

REPUBLIQUE FRANCAISE



DIPARTIMENTU di ù CISMONTE

**SERVIZIU  
D'INCENDIU è di SUCCORSU**

Direzzione di e risorse  
Gruppù di e risorse umane  
è di u ragionu sociale

# Rapport social unique 2021

## Synthèse analytique



## Table des matières

Préambule.....	3
L'emploi.....	4
Généralité.....	4
Données structurelles et démographiques.....	5
Focus sur la filière incendie et secours.....	6
Focus sur les filières administrative et technique.....	6
L'égalité professionnelle hommes-femmes.....	6
Le recrutement et les départs.....	7
Les parcours professionnels.....	8
La formation.....	11
La rémunération.....	13
La santé et la sécurité au travail.....	16
L'organisation du travail.....	18
Le temps de travail.....	18
Le compte épargne temps.....	18
Le télétravail.....	19
L'absentéisme.....	20
Le don de jours entre agents.....	22
L'action sociale et la protection sociale.....	23
L'action sociale.....	23
Le CNAS.....	23
Les prestations servies par le SIS2B.....	24
La protection sociale complémentaire.....	25
La discipline.....	28
Le handicap.....	29

## Préambule

L'article L. 231-1 du Code Général de la Fonction Publique instaure pour les Collectivités territoriales et leurs établissements publics le Rapport Social Unique (RSU) en remplacement du Rapport sur l'Etat de la Collectivités (REC), plus communément appelé bilan social.

Ce rapport annuel rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrice de gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique et l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales, précisent les conditions, les modalités de sa mise en œuvre ainsi que la liste des indicateurs.

Ces derniers (plus d'une centaine) concernent l'emploi, le recrutement, le parcours professionnel, la formation, les rémunérations, la santé et sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social et la discipline.

A partir de ces indicateurs saisis dans une base de données sociales hébergée sur les sites internet des centres de gestion, le rapport doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social territorial ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle...);
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

La base des données sociales est transmise aux membres du comité social territorial préalablement à sa réunion.

Le Rapport social unique doit être établi chaque année au titre de l'année civile écoulée. Il est présenté aux membres du comité social territorial : il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. L'avis est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

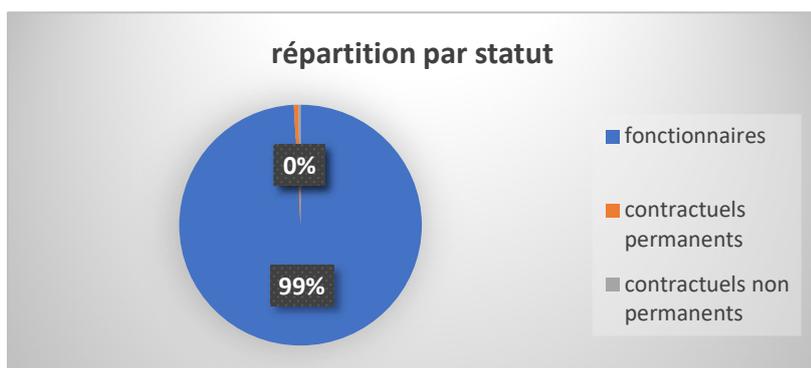
Il doit être publié sur le site internet (ou tout autre support de communication) de l'établissement dans les 60 jours suivants.

# L'emploi

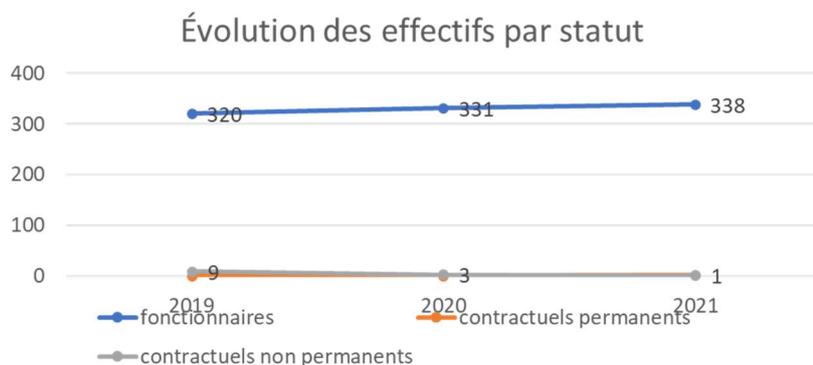
## Généralités

- Une augmentation des fonctionnaires conforme à la tendance nationale
- Un recours aux contractuels limité
- Une lutte contre la précarisation des emplois

Au 31 décembre 2021, l'effectif du service d'incendie et de secours de la Haute-Corse est de 341 personnels parmi lesquels 338 fonctionnaires, 2 contractuels permanents et 1 contractuel non permanent (apprenti).



Nous avons enregistré une augmentation de 9 personnels permanents (7 fonctionnaires et 2 contractuels) entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021, soit une hausse de 2,7%. Seul le nombre des contractuels non permanents a diminué passant de 3 unités à une sur la même période. Si l'on pousse le comparatif sur les 3 dernières années, la hausse est de 5,6 % pour les fonctionnaires.



Le SIS 2B s'inscrit donc dans la tendance nationale d'augmentation des effectifs de la fonction publique territoriale. A y regarder plus attentivement, notre établissement reste essentiellement sur une politique de recrutement de fonctionnaires, contrairement aux autres collectivités et établissements qui profitent des dispositions de la Loi de transformation de la fonction publique du 05 août 2019 facilitant le recours aux contractuels pour des emplois permanents. Le faible recours à cette disposition de la loi, particulièrement adaptée aux filières administratives et techniques qui ne représentent que 19% de nos effectifs, résulte d'une volonté politique de recours aux contractuels essentiellement en cas de remplacement de fonctionnaires ou en cas de carence de fonctionnaires dans le cadre d'emploi visé par un avis de vacance de poste.

Cette augmentation des effectifs permanents s'inscrit dans la poursuite de la campagne de recrutement des caporaux initiée en 2020 afin notamment de renforcer les unités opérationnelles dans le rural, et ce

conformément aux axes stratégiques, mais également dans la nécessaire volonté de renforcer les groupements fonctionnels. Ainsi, en 2021, le SIS2B a recruté 18 SPP et 6 PATS.

En termes d'équivalents temps plein rémunérés (ETPR) sur l'année 2021, le SIS2B comptabilise 333,61 ETPR fonctionnaires, 4,15 ETPR contractuels permanents et 1,17 contractuels non permanents pour un total de 616 853 d'heures rémunérées.

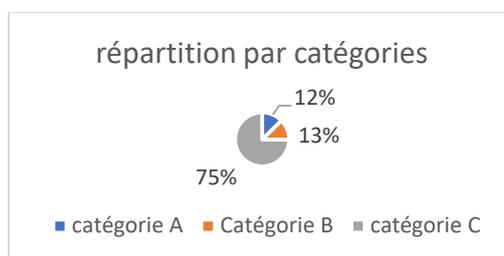
## Les données structurelles et démographiques

- **La filière incendie et secours (ou sapeurs-pompiers professionnels) prédominante**
- **Une majorité d'agents de catégorie C dans les effectifs**
- **Une moyenne d'âge sensiblement identique à la moyenne nationale**

Parmi les 8 filières qui composent la fonction publique territoriale, 3 sont représentées au SIS2B. La filière incendie et secours (ou sapeurs-pompiers professionnels) concentre 81 % des effectifs du SIS2B. Ce taux demeure stable depuis 2019.

Filière	Fonctionnaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	-	14%
Technique	4%	50%	5%
Incendie et secours	81%	50%	81%

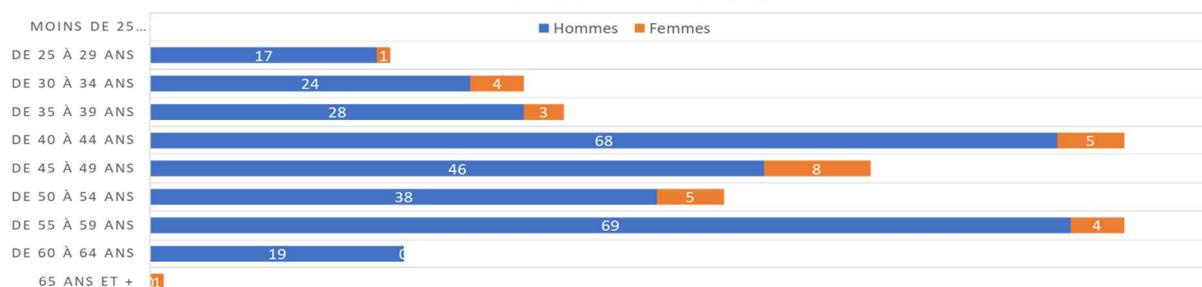
L'analyse de la structure des effectifs fait apparaître une prédominance de la catégorie C qui compose 75 % des effectifs globaux. On retrouve un taux similaire dans Fonction publique territoriale, versant de la Fonction publique où les agents de catégorie C sont les plus nombreux. Les catégories B et A représentent chacune près de 13% des effectifs.



Les cadres d'emploi des sous-officiers de SPP (catégorie C) est pratiquement majoritaire (49%), suivi du cadre d'emploi des sapeurs et caporaux (catégorie C ; 13%) et, à égalité, les cadres d'emploi des lieutenants de SPP (catégorie B) et des adjoints administratifs (catégorie C) qui représentent chacun 10% des effectifs. Tous les autres cadres d'emploi représentés dans l'établissement ont un taux inférieur à 10%.

La pyramide des âges fait apparaître un âge moyen des effectifs de 47 ans, ce qui place notre établissement dans la moyenne nationale. Les agents de 50 ans et plus représentent 40% des effectifs (65% pour les femmes), la part des moins de 30 ans 5% (3% pour les femmes). La question démographique, avec le vieillissement des effectifs et sa gestion, est prise en compte dans notre établissement par le service GPEEC (Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences).

## PYRAMIDE DES ÂGES



### Focus sur la filière incendie et secours (SPP)

- Un effectif SPP en hausse
- Un solde des entrées-sorties positif, nettement supérieur aux SDIS de même catégorie
- Une prédominance de la catégorie C
- Un effectif vieillissant

81% des effectifs du SIS sont des SPP parmi lesquels on comptabilise 63 officiers, 169 sous-officiers et 44 caporaux soit un effectif total de 276 SPP.

Le directeur et le directeur adjoint du service d'incendie et de secours sont des sapeurs-pompiers professionnels qui occupent, pour une durée déterminée et par voie de détachement, des emplois fonctionnels de direction. La fonctionnalité de ces emplois permet à l'exécutif de formaliser une relation de confiance en raison notamment des missions spécifiques de direction qui leur sont confiées mais aussi des conditions dans lesquelles l'autorité peut mettre fin aux fonctions de l'emploi fonctionnel. Les emplois fonctionnels sont occupés à 100% par des hommes dans notre établissement.

Le solde des entrées-sorties dans la filière est positif puisque le nombre de SPP est en hausse de 3% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (+ 8 SPP), bien au-delà de l'augmentation de 0.4% constatée pour les SDIS de catégorie C (\*).

Un point de vigilance est porté sur le vieillissement des effectifs SPP, dans une filière où le risque d'usure professionnelle est prégnant. L'âge moyen des SPP au SIS2B est de 47 ans alors que la moyenne nationale est de 43 ans (\*). On constate que la proportion des SPP de plus de 50 ans est légèrement supérieure à celle des agents toutes filières confondues (42%), les SPP de moins de 30 ans ne représentant que 5% des effectifs. A noter que 35% des SPP sont dans la tranche d'âge des 55 ans et plus.

### Focus sur les filières administrative et technique

- Un taux de PATS inférieur à celui de la moyenne nationale des SDIS
- Une filière administrative prédominante
- Un solde entrées-sorties à l'équilibre

Les PATS représentent 19% des effectifs du SIS2B soit 64 personnels permanents. Ce taux est inférieur de 2 points à la moyenne nationale des SDIS. La répartition des PATS entre les deux filières est également très différente de celle qui est observée dans les autres SDIS : 75% des PATS sont des administratifs (55% au niveau national) et 25% appartiennent à la filière technique (contre 44% au niveau national).

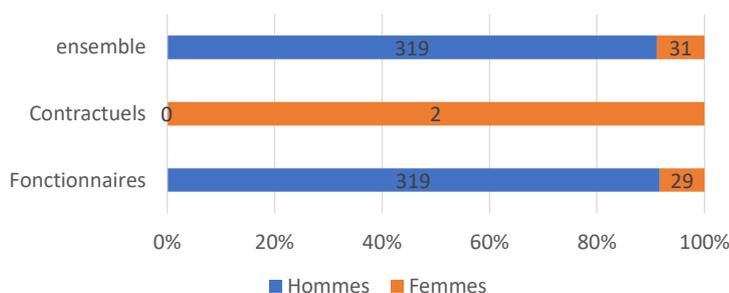
Le recrutement des 6 PATS en 2021 a permis de compenser les départs de la même année.

La pyramide des âges fait apparaître une même répartition des tranches d'âges que chez les SPP.

## L'égalité professionnelle hommes-femmes

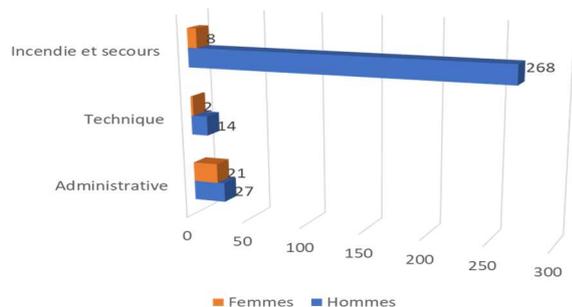
- Un taux de féminisation faible, toutes filières confondues
- Un axe prioritaire du SIS2B (objectif stratégique des LDG)
- Un taux de féminisation doublé en 2021 dans la filière SPP
- Un accès aux fonctions d'encadrement assuré

La féminisation des effectifs est faible avec seulement 9 % de l'effectif global, tous statuts et toutes filières confondues. Les effectifs contractuels sont exclusivement féminins.



Si la filière incendie et secours est traditionnellement masculine avec en moyenne 1 femme SPP pour 5 hommes au niveau national (\*), le SIS2B ne compte que 3 % de femmes SPP dans ses rangs. Il convient de noter, l'absence de parité parmi les PATS : 36% d'entre eux sont des femmes contre 55% au niveau national (\*). Si l'on détaille par filière, on comptabilise 45% de femmes parmi le personnel administratif. L'écart se creuse encore plus dans la filière technique (13% de femmes).

Répartition par filière et par genre



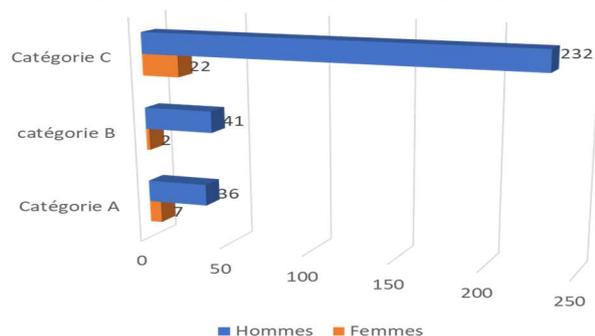
Conscient des marges de progression du taux de féminisation, le SIS2B s'est engagé via les lignes directrices de gestion mises en œuvre en mars 2021 à faire de l'égalité hommes/femmes un fil conducteur de l'action de l'établissement.

C'est ainsi que 3 femmes SPP ont rejoint les rangs en 2021, ce qui a permis de doubler le taux de féminisation dans la filière.

En termes d'encadrement, comparativement au taux de féminisation global (9%), le ratio hommes-femmes varie selon la catégorie hiérarchique : il est identique pour la catégorie C, supérieur pour la catégorie A (16% des femmes) et inférieur pour la catégorie B (5%).

On peut donc affirmer qu'il n'y a pas de difficulté d'accès aux catégories d'encadrement pour les femmes puisque 30% d'entre elles appartiennent aux catégories B et A.

Répartition par catégorie et par genre



## Les recrutements – les départs

- **Le concours, voie d'entrée principale au SIS2B**
- **Le départ en retraite, principale cause de départ**
- **La mobilité externe quasi inexistante**

Le principal mode de recrutement est le concours (68%), le recrutement direct ne concerne que 18% des entrées (uniquement dans les filières techniques et administratives).

Voie de concours, sélection professionnelle	68%
Recrutement direct	18%
Voie de détachement	5%
Arrivée de contractuels	5%
Contractuels remplaçant	5%

77 % des recrutements de fonctionnaires ont ciblé la catégorie C de la filière incendie et secours parmi lesquels 18% de femmes. 2 recrutements de catégorie C (100% d'hommes) ont complété les effectifs de la filière technique. Ont rejoint les rangs de la filière administrative en 2021 1 agent homme de catégorie B et 2 agents homme de catégorie C soit 14% des recrutements.

A noter que le SIS2B n'a pas eu recours à du personnel temporaire, qu'il soit mis à disposition par le centre de gestion de la Haute-Corse ou employé dans le cadre de missions d'intérim.

La moyenne d'âge des agents recrutés en 2021 est de 32 ans.

Les départs en retraite sont la première cause de départ des fonctionnaires et représentent 46 % du total des sorties.

La mise en disponibilité et la mutation sont peu sollicitées (16 % des départs).

Le SIS2B n'a enregistré aucune demande de rupture conventionnelle. Pour rappel, ce dispositif récent dans la Fonction publique permet la cessation définitive des fonctions d'un agent en accord l'autorité territoriale et entraîne sa radiation des cadres et ainsi que la perte de la qualité de fonctionnaire (ou la fin du contrat pour les contractuels en CDI). La demande de rupture peut émaner de l'autorité territoriale ou de l'agent. Elle donne lieu à une indemnité spécifique.

Pour les contractuels permanents, les fins de contrat constituent la première cause de départ.

Départ à la retraite	46%
Fin de contrats remplaçants	15%
Décès	15%
Mise en disponibilité	8%
Mutation	8%

En termes de départ par genre, on relève que 85 % sont des hommes, tous statuts confondus. L'analyse des départs par catégorie hiérarchique démontre que les départs (tous statuts confondus) concernent pour 60 % la catégorie C, 32 % catégorie A et 8 % la catégorie B. Les femmes qui ont quitté l'établissement occupaient des fonctions d'encadrement (mutation pour une fonctionnaire de catégorie A, départ à la retraite pour une fonctionnaire de catégorie B).

Le SIS2B enregistre donc un solde positif des entrées-sorties avec 22 arrivées (19 hommes et 3 femmes) pour 13 départs (11 hommes et 2 femmes).

## Les parcours professionnels

- **Un recrutement de qualité**
- **Un SIS2B favorisant la richesse des parcours professionnels**
- **Une politique d'insertion ayant atteint ses objectifs**

Le statut de la Fonction publique définit une classification des emplois basée sur le principe de la carrière. De façon plus spécifique, au sein de la Fonction publique territoriale, le statut organise les emplois selon la nomenclature suivante : filières (administrative, technique, culturelle...), catégories (A pour les fonctions de conception et de direction, B pour les fonctions d'application et C pour les fonctions d'exécution), cadres d'emplois (adjoints techniques, sous-officiers de SPP, agents de maîtrise, attachés, ingénieurs...), grades, échelons et indices.

Chaque fonctionnaire bénéficie d'un droit à la carrière.

Au moment de son recrutement, le fonctionnaire est nommé stagiaire, pendant une période qui doit permettre à l'employeur de vérifier l'aptitude de ce dernier à exercer ses fonctions. A l'issue de cette période probatoire, l'agent est titularisé.

La période de stage concerne également les agents en cours de carrière en cas de changement de cadre d'emplois à la suite d'un concours, d'un examen professionnel ou d'une promotion au choix.

22 agents recrutés stagiaires en 2020 (21 hommes et 1 femme) ont été titularisés à l'issue de leur stage en 2021. Aucun refus de titularisation n'a été prononcé.

3 agents préalablement recrutés en qualité de contractuels non permanents (2 hommes et 1 femme) ont, par la suite, été recrutés en qualité de fonctionnaire. 2 d'entre d'eux (1 homme et 1 femme) l'ont été à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Pour rappel, le SIS 2B avait affiché sa volonté, dès 2018, de s'engager en faveur de l'apprentissage en privilégiant les étudiants de l'université de Corse engagés en tant que SPV dans l'établissement et les personnes ayant la qualité de travailleur handicapé. Cette politique d'insertion s'est révélée particulièrement positive : 4 alternants ont rejoint les effectifs du SIS2B sur des emplois permanents au cours des 2 années écoulées.

Les avancements de carrière peuvent s'opérer selon les modalités suivantes :

- avancement d'échelon
- avancement de grade
- promotion interne (changement de cadre d'emplois).

Dans la cadre du principe constitutionnel de libre administration des Collectivités territoriales et de leurs établissements publics, le SIS 2B a fixé, dans ses lignes directrices de gestion (LDG), les orientations et règles à prendre en compte en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Tant en matière d'avancement de grade que de promotion interne, des règles préalables à l'étude des dossiers ont été fixées :

- priorité aux agents n'ayant pas bénéficié d'un avancement ou d'une promotion au choix ;
- appréciation des critères émanant des 3 derniers entretiens professionnels ;
- nombre de nominations dépendant des capacités financières du SIS au sein de chaque cadre d'emplois et de postes disponibles ;
- taux de promotion fixé par délibération du CASIS.

Après publication des tableaux des agents promouvables, les chefs de groupement concernés proposent un classement des agents qu'ils souhaitent voir bénéficier d'un avancement. Ces avis hiérarchiques sont motivés sur la base des critères d'évaluations définis en annexe des LDG. Ces critères concernent les compétences professionnelles et techniques, les compétences relationnelles et, si besoin, les compétences managériales. Un entretien avec un jury peut être également organisé.

Les avis favorables de la hiérarchie et du directeur sont des conditions sine qua none pour que ces propositions d'avancement puissent être mentionnées sur le tableau d'avancement ; sans pour autant créer un quelconque droit à l'avancement des intéressés.

La décision de nomination des agents qui figurent sur les tableaux d'avancement relève de la seule compétence de l'autorité d'emploi.

A noter que depuis le 1er janvier 2021 et conformément aux dispositions de la loi de transformation de la Fonction publique, les avancements de grade ne sont plus de la compétence des commissions administratives paritaires (CAP).

En 2021, les tableaux des agents promouvables concernaient 11 grades toutes filières confondues.

Nouveau grade	Filière	Nombre promouvables	Nombre d'agents d'agents promus	Taux
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	Administrative	1	1	100 %
Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	Administrative	1	1	100 %
Technicien	Technique	6	1	100 % (1 seule nomination possible)
Ingénieur principal	Technique	1	1	100 %
Sergent	Incendie et secours	5	5	100%
Adjudant	Incendie et secours	11	5	55%
Lieutenant 1 <sup>ère</sup> classe	Incendie et secours	2	2	100 %
Lieutenant hors classe	Incendie et secours	7	0	0% (pas de nomination possible en l'absence de réussite à l'examen pro)
Commandant	Incendie et secours	3	3	100 %
Lieutenant-colonel	Incendie et secours	4	1	100%
Pharmacien hors classe	Incendie et secours	1	1	100 %

Il convient de rappeler que le nombre de promotions offertes chaque année est lié à des règles strictes prévues dans chacun des statuts particuliers et qu'à ce titre, certaines années et pour certains grades, aucune promotion n'est juridiquement possible, soit permise ou dans un nombre très limité.

Les règles de promotion interne sont donc différentes selon la filière, les catégories et les grades d'accès. De fait, des disparités apparaissent pour l'accès à certains grades.

117 agents (35%) ont bénéficié d'un avancement d'échelon ou de grade en 2021. Plus précisément, 28 % des agents ont eu un avancement d'échelon, 7% ont changé de grade. Parmi ces derniers, 30 % ont été nommés dans le cadre de la promotion interne (accès à un cadre d'emplois supérieur), 18% ont été promus après sélection par voie d'examen professionnel et 22 % par voie de concours.

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2021 un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	84	10
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	4	0
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	80	10
. avancement de grade :	22	1
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents	13	1
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	4	0
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	6	0

En termes d'avancement d'échelon et de grade, on observe que la part des femmes est légèrement inférieure à celle des hommes. La promotion interne n'a concerné qu'une femme de catégorie B.

Il est également possible, dans la Fonction publique, de diversifier son parcours professionnel hors de son administration. L'agent n'est plus en activité mais placé dans une des positions particulières prévues par le statut :

- Le détachement est une des manières les plus fréquentes pour un fonctionnaire de se ménager des périodes durant lesquelles, affecté auprès d'un employeur public hors de son cadre d'emplois, il pourra exercer sans perdre les acquis de sa carrière passée.

En 2021, 5 agents sont originaires d'autres structures et détachés dans notre établissement. 2 agents sont détachés au sein de notre établissement sur des emplois fonctionnels.

- La disponibilité pour convenances personnelles qui permet d'être placé temporairement hors de l'établissement. Durant cette période, l'agent peut travailler dans le secteur privé. En revanche, il n'est pas rémunéré et perd ses droits à retraite : 3 personnels (1 femme SPP de catégorie C, 1 homme SPP de catégorie B et 1 homme de catégorie C de la filière technique) sont en disponibilité en 2021

L'agent peut également demander à être mis à disposition auprès d'autres structures publiques : il demeure en position d'activité, dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce ses fonctions hors du SIS de la Haute-Corse. En 2021, 3 agents du SIS2B sont mis à disposition (2 SPP homme de catégorie A + 1 SPP homme de catégorie C).

L'établissement n'accueille pas d'agents mis à disposition par une collectivité ou autre établissement public.

A noter qu'aucun d'agent sur un emploi permanent n'a souhaité bénéficier d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle.

Aucun fonctionnaire n'a été bénéficiaire des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou à une catégorie supérieure.

## La formation

- **Un document cadre adopté en 2021 : le règlement de la formation**
- **Les formations d'intégration et de professionnalisation sont majoritaires**

La formation professionnelle représente un enjeu majeur dans le contexte de transformation de l'action publique. Elle l'est d'autant plus dans un service d'incendie et de secours où la sécurité des personnels

intervenants et la qualité de la réponse opérationnelle en dépendent. Pour répondre à cet enjeu, la gouvernance a désigné une vice-présidente chargée de la formation.

La formation revêt donc un caractère particulier pour la filière sapeur-pompier professionnel qui bénéficie d'un dispositif spécifique de formation basé sur un cadre législatif et réglementaire, impliquant tant le SIS, l'école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP), que le CNFPT.

Au service de la professionnalisation des agents, la formation est un instrument d'accompagnement des parcours et de facilitation des transitions professionnelles.

Le groupement formation du SIS2B a donc pour missions l'analyse et l'identification des besoins en formation, la mise en application des formations pour tous les personnels et l'organisation éventuelle des concours sapeurs-pompiers.

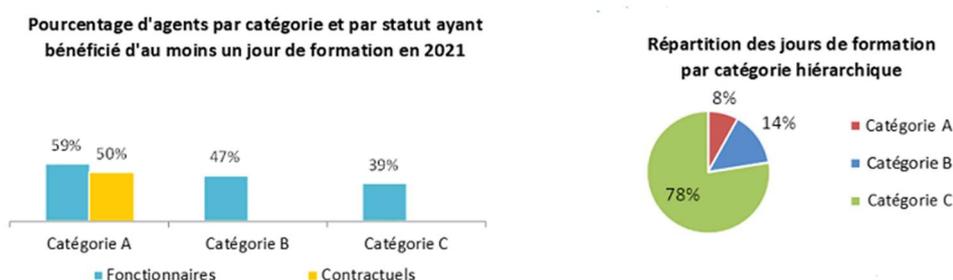
Ses objectifs sont de plusieurs natures :

- définir les orientations de formation interne et externe ;
- élaborer, ajuster et mettre en œuvre le plan de formation et sa déclinaison annuelle sous forme de calendrier ;
- développer les moyens pédagogiques de formation innovants ;
- mettre en place une pratique professionnelle conforme aux divers référentiels ;
- établir une relation pédagogique satisfaisante pour les formateurs et les stagiaires.

C'est dans ce cadre qu'a été construit le règlement de la formation du SIS2B en concertation avec les organisations syndicales et un échantillon de personnels issus des groupements fonctionnels et territoriaux. Présenté aux membres du Comité technique lors de la réunion du 1<sup>er</sup> décembre 2021, il a reçu un avis favorable.

Ce document répond à une volonté d'organisation et de clarification des procédures souhaitée par les agents.

En 2021, malgré les difficultés liées à la crise sanitaire, plus de 42 % des agents ont pu suivre une formation d'au moins 1 jour. On constate que cette part est variable selon la catégorie ; ce sont les agents de catégorie A qui ont eu le plus accès à la formation cette année.



L'accès à la formation par catégorie et selon le type de formation varie mais globalement on retient que l'essentiel des agents ont suivi des formations prévues par les statuts particuliers ou des formations de perfectionnement. Les formations de préparation aux concours et examens sont relativement suivies. Elles représentent plus de 6% des journées totales de formation pour l'ensemble des emplois permanents. Les agents de catégorie C et B sont les principaux bénéficiaires de ce type de formation.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont composées des formations d'intégration et des formations de professionnalisation. Elles sont obligatoires pour donner suite à une nomination, une titularisation ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois. Ces formations représentent la part majoritaire des journées de formation en 2021 (68%).

Les formations de perfectionnement ont pour objectif de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Elles représentent 26 % des fournées de formation.

Les outils de formation qui relèvent d'une démarche personnelle restent peu mobilisés. On peut toutefois souligner l'accompagnement réussi de 25 agents (22 hommes et 3 femmes) dans leur démarche de validation des acquis de l'expérience. Tous les dossiers déposés ont débouché sur une validation.

Le SIS2B n'a enregistré aucune formation personnelle, ni bilan de compétence durant l'année 2021.

Au final, le coût de la formation des agents s'élève à 359 947 € en 2021 dont 25% de frais de déplacement. Ce taux élevé s'explique par le surcoût lié à l'insularité nonobstant la volonté de délocaliser sur le département un certain nombre de formations.

	Montants pour l'année 2021 en euros
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	79 185,00
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	60 615,00
Autres organismes	128 000,00
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	92 147,00
Coût de la formation des apprentis	0,00
<b>Coût total des actions de formation</b>	<b>359 947,00</b>

Il convient également de souligner que la formation des agents du SIS2B s'inscrit également dans un processus de mutualisation avec les SIS2A. Le développement de compétences transversales et la mutualisation d'actions entre les 2 établissements permettra à terme une offre de formation plus riche avec des objectifs communs aux 2 SIS.

## La rémunération

- **Des salaires bruts au-dessus de la moyenne nationale**
- **Des inégalités entre les filières**

Les charges du personnel (chapitre 012) représentent 59,03 % du budget de fonctionnement. Sont exclues les indemnités des sapeurs-pompiers volontaires qui ne sont pas pris en compte dans le rapport social unique.

La masse salariale des agents SPP et PATS s'est élevée à 21 787 246 € en 2021.

La rémunération brute compose la plus grande partie de la masse salariale avec 15 383 083 €. Il n'en reste pas moins que les charges patronales sur les salaires constituent plus du quart de cette masse salariale.

La rémunération des fonctionnaires territoriaux est définie par L. 712-1 et L. 712-2 du Code général de la fonction publique : « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant : le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire » ... « Le montant du traitement est fixé en fonction du grade du fonctionnaire et de l'échelon détenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé » ... Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre 1er du livre V du Code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant ... ».

Concernant la rémunération des personnels contractuels, les articles-L. 713-1 et L. 713-2 du Code général de la fonction publique précisent qu'elle « est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience des agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs de service et évoluer au sein de l'établissement qui les emploie ». Les modalités d'application sont déterminées par différents décrets.

La part du régime indemnitaire dans les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 37,11%. Elle dépasse les 41% pour les agents de catégorie A.

Le SIS2B a mis en œuvre le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel) pour les fonctionnaires et les contractuels des filières administratives et techniques. Le RIFSEEP se définit comme un complément de rémunération. Il a remplacé l'ensemble des primes et indemnités existantes attribuées par les Collectivités territoriales et leurs établissements, sauf pour la filière incendie et secours. Il est versé dans le respect du principe de légalité (existence d'un texte législatif ou réglementaire) et dans la limite des montants versés aux agents de l'Etat (principe de parité). Il se compose de 2 parts : une part fixe dénommée IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions) et une part variable et facultative dénommée CIA (complément indemnitaire annuel, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature.). Le CIA n'est pas versé dans notre établissement.

L'IFSE a été revalorisée depuis sa mise en œuvre en 2017 : le 01/12/2017 et le 01/01/2021. Enfin, dans un but de réduire les inégalités salariales constatées entre les agents des filières techniques et administratives exerçant une fonction ou un métier similaire, un rapport d'information sur le RIFSEEP a reçu un avis favorable du CASIS en décembre 2021. Il était proposé que le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE, la part obligatoire du RIFSEEP) soit le même pour chaque métier ou fonction identique, à grade équivalent, indépendamment de la filière des agents. Cette disposition a été mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Pour rappel, la réglementation prévoit de revaloriser le montant de l'IFSE, au minimum 1 fois tous les 4 ans. La réactivité de l'établissement à ce sujet est à saluer puisque ce ne sont pas moins de 3 revalorisations qui ont eu lieu en 5 ans. Toutes les catégories ont été concernées par ces revalorisations.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations des contractuels sur emplois permanents est moindre (21,22%).

La rémunération des sapeurs-pompiers professionnels a également augmenté en 2021. En effet, par décret n°2020-903 du 24 juillet 2020, l'indemnité de feu a été revalorisée, son taux passant ainsi de 19 % à 25 % du traitement soumis à retenue pour pension.

L'évolution des charges de personnel sur les 3 derniers exercices s'explique donc par la hausse des effectifs sur la période mais également par la revalorisation des régimes indemnitaires.

Sans conteste, les hausses indemnitaires contribuent davantage que le volet indiciaire à l'augmentation des salaires en 2021.

Le salaire brut moyen au SIS de la Haute-Corse se situe au-dessus de la moyenne nationale avec des écarts entre les différentes filières et entre les genres.

## Rémunération brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	55 986 €		38 894 €		34 236 €	s
Technique	60 980 €	s	36 094 €		32 519 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie	74 264 €	s	51 011 €		42 569 €	
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>69 083 €</b>	<b>s</b>	<b>48 951 €</b>		<b>41 041 €</b>	<b>29 198 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	40 468	37 831	6,52
Catégorie A	55 563	56 842	-2,30
Catégorie B	37 427	39 885	-6,57
Catégorie C	35 014	33 326	4,82
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	36 939	64 346	-74,20
Catégorie A	59 298	64 346	-8,51
Catégorie B	36 094		
Catégorie C	32 519		
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	47 374	42 602	10,07
Catégorie A	74 725	60 491	19,05
Catégorie B	51 011		
Catégorie C	42 658	38 627	9,45
<b>Total</b>	46 290	39 716	14,20

Même si les chiffres montrent un écart salarial de 14,20 % en faveur des hommes (toutes filières et catégories confondues), l'analyse de cette différence de rémunération dans notre établissement est délicate au regard du faible taux de féminisation.

Cet écart est la conséquence du déroulement de carrière qui caractérise la Fonction publique. Pour rappel, le traitement indiciaire des agents évolue à la suite de mesures générales (hausse du point d'indice), catégorielles (modification des grilles indiciaires) et d'avancement de grade et d'échelon pour les fonctionnaires. Même si sur ce dernier point on a observé un taux légèrement inférieur chez les femmes en 2021, un positionnement différent sur la grille indiciaire va conduire à des écarts sur le traitement brut des agents donc sur la rémunération. De plus, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir sollicité un temps partiel (4 femmes pour 1 homme). On peut également remarquer un déroulement de carrière et un montant de régime indemnitaire distinct selon les filières. La rémunération plus favorable dans la filière sapeurs-pompiers qui ne compte que 3% de femmes au SIS2B explique cet écart salarial. Sur ces 2 points précis, les marges de manœuvre sont très faibles pour l'employeur.

En résumé, la ségrégation horizontale (absence de mixité dans certains métiers) que l'on ne peut nier dans notre établissement relève, dans les filières incendie et secours et technique, non pas d'une absence de volonté de mixité mais d'un phénomène socio-culturel exogène. En effet, les différents métiers de ces filières sont toujours, dans l'esprit collectif, dits « masculins ». Les différents plans de communications gouvernementaux pour promouvoir les carrières techniques auprès des femmes tout comme les campagnes de promotion de mixité hommes/femmes chez les sapeurs-pompiers conduiront à moyen terme à une résorption de cette ségrégation.

A contrario, on peut affirmer qu'il n'existe pas de ségrégation verticale du travail dans notre établissement, les femmes accèdent tout autant que les hommes à des postes à responsabilité, majoritairement dans les filières administratives et techniques.

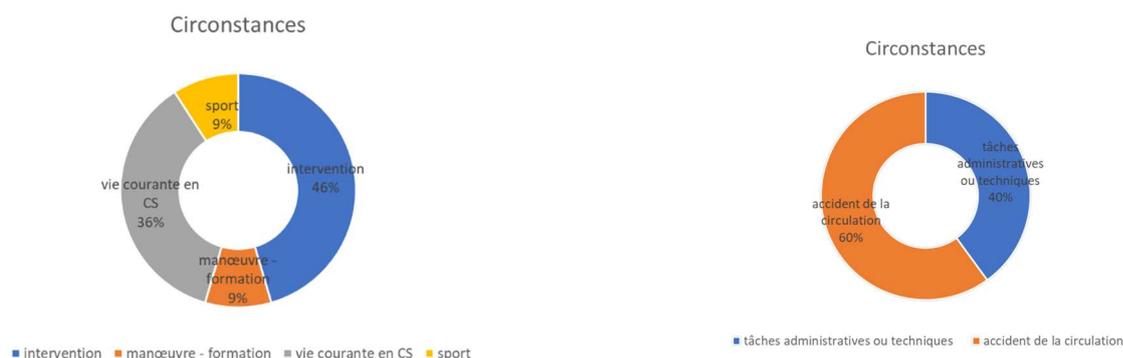
## La santé et sécurité au travail

- Une baisse significative de l'accidentologie
- Une accidentologie plus fréquente chez les SPP
- La prévention des inaptitudes et le maintien dans l'emploi, enjeux majeurs pour le SIS2B

L'évaluation des risques professionnels est une obligation de l'employeur. A ce titre, le SIS2B dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels en cours de mise à jour. Le service hygiène, sécurité et conditions de travail s'est doté de 5 assistants de prévention en 2021. Il a mis en place plusieurs démarches de prévention (cellule d'écoute psychologique, prévention des TMS, des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques ...) avec pour objectif est d'éviter les accidents de travail et les maladies professionnelles et de juguler l'absentéisme qui pèse sur l'organisation.

A ce titre et comparativement à 2020, année marquée par la baisse des activités qui avait conduit mécaniquement à une baisse de l'accidentologie, le SIS2B enregistre une réduction significative des accidents au sein de l'établissement (- 42%) ainsi que de leur gravité. Cette baisse continue est observée depuis 2016. En 2021, le SIS2B a enregistré 14 accidents de service. La fin d'année 2021 a néanmoins été très préoccupante avec 5 accidents de services en moins d'une semaine. Tous les agents victimes d'accident en 2021 ont repris leurs activités dans le courant de l'année.

65 % des accidents de service survenus en 2021 concernent des SPP. Concernant les circonstances de ces 9 accidents, un peu plus de la moitié (5) ont eu lieu pendant une intervention, 4 durant la vie courante en centre de secours ou sur des missions de maintenance, 1 pendant une manœuvre et 1 lors d'une séance de sport. Dans 80% des cas, les arrêts de travail ont duré moins de 15 jours. On recense toutefois 3 arrêts de plus de 6 mois.



La filière technique concentre 22 % des accidents : 1 agent de catégorie A a été blessé pendant des tâches administratives, les 2 autres (1 agent de catégorie A et 1 de catégorie C) lors d'accident de la circulation. La durée moyenne des arrêts est de 29,5 jours.

Enfin, 2 agents administratifs de catégorie C ont été blessés : un lors d'un accident de la circulation (4 jours d'arrêt de travail), le deuxième lors de tâches administratives (sans arrêt de travail).

Toutes filières confondues, la durée moyenne d'un accident de service survenu en 2021 est de 48 jours.

Les maladies professionnelles déclarées en 2021 ont touché 3 SPP hommes. On constate que la durée moyenne de l'arrêt de travail est nettement supérieure à celle des accidents de service (125 jours).

Les efforts entrepris depuis plusieurs années pour améliorer la sécurité des agents en service doivent être poursuivis afin de diminuer encore la fréquence et la gravité des accidents. Parallèlement, et conformément au cadre règlementaire, le service « temps de travail et accident maladie » a accéléré le rythme des expertises médicales (25 en 2021) notamment sur le contrôle de la durée des arrêts de travail.

La prise en compte de l'usure professionnelle et la prévention de l'inaptitude sont des enjeux majeurs. Les effectifs vieillissent et la part des plus de 50 ans est importante. Les différentes réformes des retraites entraînent un allongement de la carrière et un recul de l'âge de départ à la retraite. Les conditions de travail des SPP inhérentes à leurs missions (exigences physiques, travail de nuit...) sont autant de facteurs à prendre en compte.

Ainsi en collaboration étroite avec le SSSM qui gère la médecine préventive des SPP, le groupement RHDS étudie chaque demande et/ou signalement d'un agent potentiellement concerné.

La médecine préventive des PATS déléguée par convention au Service de santé au travail de la Haute-Corse est également sollicitée si besoin.

En 2021, 9 agents ont vu leur poste aménagé ou ont bénéficié d'aménagement d'horaires. Ce sont majoritairement de hommes de catégorie C de la filière sapeurs-pompiers, dans la tranche d'âge des plus de 50 ans.

Le cadre législatif impose également à l'employeur de protéger les agents contre les violences et les discriminations. Aucun signalement d'acte de harcèlement, de discrimination de quelque nature que ce soit n'a été fait. On déplore cependant un acte de violence physique d'un agent envers un autre agent. Des mesures de protection ont été prises immédiatement.

## L'organisation du travail

### ● Un enjeu social, politique, humain et budgétaire

#### Le temps de travail

- 2 cycles de travail au sein du SIS2B
- Le recours au temps partiel essentiellement utilisé par les femmes

Tous les fonctionnaires du SIS2B occupent un emploi à temps complet. 1 agent contractuel (femme de catégorie A) est à temps non complet.

5 agents travaillent à temps partiel sur autorisation (1 homme et 4 femmes), tous sont fonctionnaires de catégorie C, 4 sont dans la filière administrative et 1 dans la filière incendie et secours. 13 % des femmes sont donc à temps partiel.

Aucune demande de temps partiel de droit ou sur autorisation a été formulée en 2021.

L'organisation du travail dans notre établissement s'organise en cycles annuels ou hebdomadaires. 62% des agents, exclusivement des SPP dont 3% de femmes, travaillent sur des cycles annuels en garde postée (24H/72H en centre de secours et 12H/24H et 12H/72H au CTA/CODIS). Les 38 % restant sont des SPP officiers en service hors rang et les PATS qui travaillent sur des cycles hebdomadaires (36h du lundi au vendredi midi) parmi lesquels 19% de femmes.

Les agents en cycle hebdomadaire ont 29 jours de congés annuels et 6.5 jours d'ARTT.

Les agents en garde postée dans les centres de secours ont 10 gardes de congés par an, ceux affectés au CTA/CODIS bénéficient de 12 gardes de congés (6 cycles).

## Le Compte épargne temps

- **Un dispositif plébiscité par les agents**
- **La catégorie C en tête des jours épargnés**

Le dispositif du compte épargne temps (décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la Fonction publique territoriale) permet à son titulaire d'accumuler des congés non pris et de les reporter d'une année sur l'autre.

72 % des agents permanents disposent d'un CET pour un nombre total de jours accumulés de 9342 (toutes catégories confondues).

Les agents de catégorie A ont plus souvent un CET que les autres catégories : 80% contre 68% pour la catégorie B et 70% pour la catégorie C. Ce dernier taux est à nuancer car 10% d'entre eux ont un solde à zéro jour.

Les agents de catégorie A sont également ceux qui ont accumulé le plus de jours (55 en moyenne) contre 47 pour la catégorie B et 34 pour la catégorie C. D'ailleurs, la majorité des agents de catégorie A (72%) et de catégorie B (50%) ont atteint le plafond des 60 jours ou plus de CET. Ce taux passe à 22% pour les agents de catégorie C.

Il existe 4 possibilités d'utiliser les jours stockés sur son CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un don au bénéfice d'un agent ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires ;
- une indemnisation.

Toutefois l'indemnisation des jours épargnés ou leur prise en compte au sein de la retraite additionnelle de la Fonction publique n'est permise qu'après délibération du Conseil d'administration. Notre établissement qui n'a pas encore délibéré sur ces deux modalités pourrait y donner suite afin d'augmenter le pouvoir d'achat des agents. Une étude sur le coût de ces nouvelles mesures sera prochainement à l'étude.

A ce jour, les jours épargnés sur le CET peuvent donc permettre aux agents de mieux organiser l'articulation des temps de travail et de vie privée (utilisation des jours pour un départ anticipé à la retraite, à l'issue de congés de maternité, paternité, de solidarité familiale...).

## Le Télétravail

- **Une expérimentation concluante pendant la période COVID**
- **En 2021, comme l'année précédente, la qualité de vie au travail a été lourdement impactée par la crise sanitaire.**

L'épidémie de COVID-19 a imposé la mise en œuvre des mesures de protection de santé et de sécurité de nos agents tout en maintenant la continuité du service public avec le plan de continuité d'activité (PCA). Ces mesures ont modifié l'organisation du travail puisque le télétravail (de janvier à juin pour l'année 2021) puis le travail hybride (de juin à septembre) se sont imposés pour les agents dont les missions le permettaient.

Malgré les difficiles conditions de l'exercice, ce mode d'organisation a été plébiscité par la majorité de ceux qui avaient dû télétravailler.

La mise en œuvre du télétravail a permis une amélioration de la qualité de vie au travail des agents et l'établissement a réalisé une modernisation de l'organisation du travail et son adaptation à des situations spécifiques. Autre bienfait, le télétravail favorise le développement durable et la revitalisation de bassins de vie. Par conséquent, le CASIS a délibéré en décembre 2021 en faveur d'une pérennisation du télétravail dès 2022.

A noter que, dès 2019, le SIS2B, soucieux d'améliorer la qualité de vie en service d'agents dont le lieu d'affectation est éloigné du domicile, avait expérimenté le travail délocalisé (hors du lieu d'affectation habituel de l'agent, mais dans une structure du SIS2B). 2 personnels administratifs (hommes de catégorie C et A) avaient opté pour ce dispositif jusqu'en 2021.

## L'absentéisme

- Un absentéisme en hausse au sein du SIS2B
- Un atout majeur le CIGAARS
- Une démarche RPS à construire

Les chiffres globaux de l'absentéisme et notamment des congés de maladie ordinaire (CMO), de congés de longue maladie (CLM) et de congés de longue durée (CLD) sont en hausse dans notre établissement à l'instar des Collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ils s'expliquent, pour partie, par un nombre important d'arrêt de travail d'agents testés positifs à la COVID 19. En effet, 15,5% de jours de CMO sont imputables à la COVID.

Avec un taux d'absentéisme médical à 8,31 % soit un équivalent de 8,31 agents absent toute l'année, le SIS2B reste en deçà de la moyenne nationale qui est à 9,6%.

La maladie ordinaire reste la 1<sup>ère</sup> cause d'absence pour raisons de santé. 5170 jours d'absence ont été comptabilisés avec une durée moyenne de près de 45 jours (inférieure à la moyenne nationale de 51 jours dans la FPT).

On constate que le taux de CLM est identique quel que soit le sexe de l'agent. En revanche, la répartition selon la filière est totalement différente puisque l'on compte autant de PATS que de SPP (2) en CLM, soit 3.2 % pour les PATS et 0.7 % pour les SPP. L'âge moyen des agents en CLM est de 46,5 ans chez les femmes et 58 ans chez les hommes.

Les CLD touchent uniquement des hommes SPP en fin de carrière dont la moyenne d'âge est de 58,5 ans.

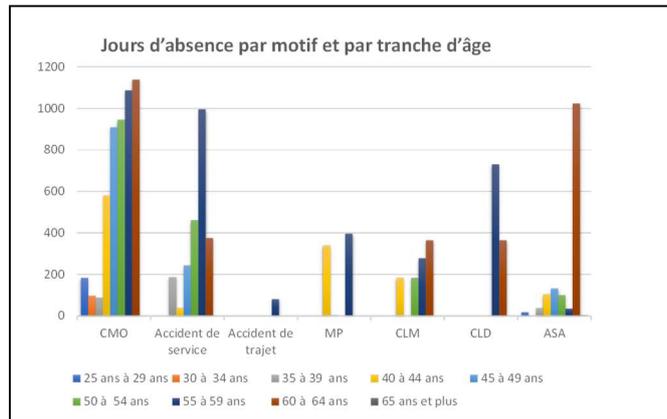
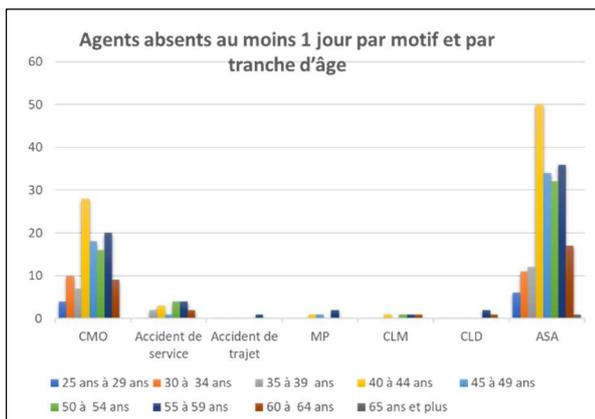
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,01%	0,00%	5,97%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,31%	0,00%	8,26%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,49%	0,00%	9,43%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Le taux d'exposition médical (absentéisme compressible et non compressible) est moins élevé chez les hommes : 41 % d'entre eux ont eu au moins 1 jour d'arrêt en 2021 contre 44% pour les femmes. On comptabilise en moyenne 66 jours d'absence chez les hommes contre 75 chez les femmes.

Si l'on se focalise sur l'absentéisme compressible, c'est-à-dire le type d'arrêt sur lequel on peut agir, le taux d'exposition est identique (38%) quel que soit le sexe. En revanche, la gravité (durée moyenne de l'arrêt) de l'absentéisme compressible est supérieure de 7 jours chez les femmes (59,5 jours en moyenne contre 52,5 pour les hommes).

Lorsque l'on regarde la répartition de l'absentéisme en fonction de l'âge, on remarque que toutes les classes d'âges sont touchées par l'absentéisme avec évidemment des variations plus ou moins importantes selon la tranche d'âges et le type d'absentéisme.



L'absentéisme est générateur de coûts directs et indirects. Le coût direct de l'absentéisme médical est constitué des indemnités journalières versées pendant les périodes de plein traitement ou demi-traitement (ainsi que des frais de soins dans le cadre des accidents de travail et maladies professionnelles). On doit également prendre en compte l'indemnisation des SPV sollicités pour remplacer les SPP en garde postée pendant leurs absences. Par coûts indirects, on entend les impacts des absences sur l'organisation du travail, la qualité du service rendu, le problème de gestion des compétences entre autres.

Le pilotage des absences est donc un enjeu essentiel pour le bon fonctionnement de notre établissement et la prise en compte de la santé et qualité de vie au travail des agents. Pour répondre à l'absentéisme compressible, le SIS2B s'appuie notamment sur la prévention avec le CIGAARS, groupe interdisciplinaire (médecin, chef de groupement RHDS, chef de service TTAM, cheffe de service QVTDS, groupement volontariat et chef de service SSST), chargé de désamorcer les situations délicates. Cette réunion interservices mensuelle permet d'identifier des actions individuelles ou collectives à conduire, tout en assurant une prise de contact avec l'agent et/ou son supérieur hiérarchique. Le SIS2B a également mis en place des procédures administratives et médicales de contrôle des arrêts maladie.

De plus, afin de maintenir dans l'emploi ou de réduire l'absentéisme de SPP qui rencontrent des problèmes de santé incompatibles avec une activité opérationnelle, des postes non opérationnels leur sont ouverts. Cela représente également une plus-value pour les services qui les accueillent profitant ainsi de leurs compétences.

Un taux élevé d'absentéisme pourrait également relever d'un mal-être au travail de certains agents. En effet de récentes recherches académiques expliquent l'absentéisme par deux processus. D'une part, un processus d'affaiblissement et de détérioration de la santé, affectant la capacité à être présent. D'autre part, un processus de démotivation au travail lié, par exemple, à une faible satisfaction dans son emploi ou son travail en général, ou un faible degré d'implication organisationnelle.

L'établissement va donc s'engager dès 2022 dans une démarche de prévention des risques psychosociaux.

Les arrêts maladies (vie privée) ont également un impact financier pour les agents : 40,4 % des agents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence retenu sur leur rémunération. Par dérogation, les agents en arrêt de travail pour avoir été testés positifs au COVID 19 sont exemptés de la retenue du jour de carence

conformément à la loi de financement de la Sécurité sociale. De même, les agents placés en CLM, en CLD et en congé pour invalidité imputable au service ne sont pas concernés par la retenue du jour de carence.

Au jour de carence, s'ajoutent les périodes de demi-traitement fixées par le Code général de la Fonction publique.

Notre établissement a également mis en place une modulation du régime indemnitaire en cas d'arrêt maladie. Cette modulation intervient en fonction de la fréquence des arrêts et de leur durée.

Les absences pour motifs autres que médical sont au nombre de 1 455 jours. On ne recense pas de jours pour maternité ou pour congés de paternité. 100 % de ces absences sont des autorisations spéciales d'absences (ASA). Proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses à avoir obtenu des ASA en 2021 (30% contre 15% pour les hommes). En revanche, ces derniers ont des ASA plus longues (29 jours contre moins de 3 jours pour les femmes).

La moitié des ASA sont liées au COVID 19 et représente 90% des jours d'absence (1327 jours). On constate que 3 hommes SPP ont "consommé" près de 80% des ASA COVID 19 d'où cette durée d'absence importante chez les agents masculins. Il convient de préciser qu'il s'agissait de mesures de protection indispensables pour des SPP particulièrement vulnérables au COVID 19.

## Le don de jours de repos entre agents

### • Une avancée solidaire

Le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permet aux agents publics de réaliser un don de jours de repos à un autre agent public relevant du même employeur. Ce dispositif qui permet de faire don de jours de congés à un collègue parent d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident, est étendu aux proches aidants depuis le décret n°2018-874 du 09 octobre 2018.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée, pour chaque année civile, à :

- 90 jours par enfant ou par personne en perte d'autonomie ou handicapée pour les PATS et SPP en SHR ;
- 22 gardes par enfant ou par personne en perte d'autonomie ou handicapée pour les SPP en garde 24H dans les centres de secours ;
- 18 gardes par enfant ou par personne en perte d'autonomie ou handicapée pour les SPP en garde de 12H au CTA/CODIS.

En 2021, les agents ont fait don de 81,5 jours de congés au « pot commun ». 76 jours ont été donnés à un agent masculin SPP de catégorie C. Au 31 décembre 2021, le solde du pot commun est de 143 jours.

## L'action sociale et la protection sociale

### • Un pacte social fort

Le domaine social est véritablement au cœur des préoccupations de l'établissement depuis 2008. Cette année-là, plusieurs mesures constituant de larges avancées sociales ont été adoptées en CASIS à l'issue de protocoles d'accord avec les organisations syndicales. Depuis, ce que l'on appelle le Pacte social du SIS2B voit son budget régulièrement augmenter.

En 2010, un nouvel outil de dialogue social propre à l'établissement, la commission sociale, a été instauré pour répondre aux revendications sociales mais également pour évaluer et améliorer les dispositifs existants. Après quelques années de sommeil, cette commission réunissant l'autorité d'emploi, la direction, les organisations syndicales et les chefs de service concernés a été réactivée en 2020 et se réunit à minima 1 fois par an. Bien

que sa réunion n'ait pas eu lieu en 2021, notamment du fait de la crise sanitaire, des avancées sur la protection sociale complémentaire ont été actées.

Enfin, notre établissement s'est doté en 2011 d'un guichet social unique, géré par le service qualité de vie au travail et dialogue social afin d'orienter et d'accompagner les agents.

## L'action sociale

- **Un guichet social unique apprécié**
- **Le CNAS : un retour sur cotisation insuffisant**
- **Une prise en compte des titres restaurant maximale**
- **Un accompagnement personnalisé sollicité et efficace**

L'article L.731-4 du Code général de la Fonction publique pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents.

Pour rappel, l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Dans le respect du principe de libre administration, chaque collectivité a le soin de décider le type de prestations, le montant et les modalités de mise en œuvre.

### Le CNAS

En 2009, le CASIS2B a choisi de déléguer la gestion de nombreuses prestations d'action sociale au Comité national d'action sociale (CNAS) moyennant une cotisation.

Pour 2021, la cotisation d'adhésion au CNAS a été fixée à 72 080 € pour 352 agents (soit 204,77 €/agent). Cette adhésion est gratuite pour les agents.

406 prestations ont été demandées en 2021 au bénéfice de 250 agents, soit 75% des effectifs. On constate que les bénéficiaires des prestations sont majoritairement les agents parents d'enfants en bas âge ou scolarisés : les principales prestations demandées sont le Noël des enfants et l'allocation de rentrée scolaire. Les prestations liées aux médailles du travail sont également demandées.

La consommation annuelle des prestations en 2021 a été de 46 946 €, soit un taux de retour, de 65 %. Il convient toutefois de préciser que certains avantages réservés aux adhérents ne sont pas estimables (remises sur les voyages, achats...).

### Les prestations d'action sociale servies en interne :

- Les titres restaurant

Les titres restaurants représentent pour les agents une véritable augmentation du pouvoir d'achat, sans charges sociales et fiscales ; dans notre établissement, ils ont une valeur unitaire de 8,81 € et sont financés par 60% par l'employeur, soit le taux maximum prévu par la réglementation.

En 2021, le SIS a financé 47 965 titres restaurant pour ses agents à hauteur de 253 543 €.

C'est la principale prestation sociale servie par l'établissement qui bénéficie à près de 98 % de l'effectif au 31 décembre 2021.

Les agents de catégorie C sont les principaux bénéficiaires de cette prestation eu égard à leur poids dans l'effectif.

- L'allocation aux agents parents d'enfants handicapés

Pour faire face aux difficultés liées au handicap d'un enfant, le SIS2B octroie une allocation aux agents parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans, par parallélisme avec la prestation versée aux agents de l'Etat (circulaire ministérielle n°1931 du 15 juin 1998 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune).

Pour 2021, cette allocation s'élève à 167,54 €/mois pour les enfants de moins de 20 ans et de 124,44€ pour les jeunes adultes de 20 à 27 ans.

4 agents bénéficient de cette allocation : dans la filière administrative, 1 femme de catégorie B et 1 homme de catégorie C, dans la filière incendie et secours, 1 homme de catégorie A et 1 homme de catégorie B.

Coût de la mesure en 2021 : 6 869,14 €

- L'accompagnement personnalisé des agents

Lorsqu'un personnel ou sa famille rencontre des difficultés liées à la maladie, à un accident, à un décès ou en cas de coup dur, un accompagnement personnalisé est assuré par le service QVT et DS, souvent en étroite collaboration avec le réseau associatif.

En 2021, 12 personnes ont bénéficié de cet accompagnement pour :

- hospitalisation du conjoint sur le continent (2 dossiers),
- hospitalisation d'un enfant sur le continent (1 dossier),
- reconnaissance de handicap d'un enfant (1 dossier),
- maladie d'un personnel (1 dossier),
- difficultés financières (3 dossiers),
- décès de personnels, avec une reconnaissance de qualité de pupille pour 3 enfants (4 dossiers).

## La protection sociale complémentaire

- **Une participation financière du SIS2B conséquente**

Comme le permettent le décret n°2011-1474 du 08 novembre 2011 et la délibération n°42-2012 du 18 décembre 2012, le SIS de la Haute-Corse participe, depuis le mois de janvier 2013, au financement de la protection sociale complémentaire de ses agents disposant de contrats complémentaire santé et/ou prévoyance labellisés. Cette participation financière n'est pas rendue obligatoire par une loi ou un décret, mais elle est la manifestation d'une volonté du SIS2B.

La protection sociale complémentaire représente un enjeu de politique des ressources humaines et sociale. Elle complète les dispositifs de prévention des risques au travail et concourt à limiter l'absentéisme. Son financement par l'employeur permet l'égalité des agents en termes d'accès aux soins mais également de soutenir leur pouvoir d'achat ; c'est un levier de l'attractivité de notre établissement.

Pour rappel, le montant de la participation du SIS pour chaque agent est défini selon les critères suivants :

- un forfait annuel par agent,
- une contribution forfaitaire liée à la catégorie de l'agent,
- une contribution de 10% du forfait annuel par enfant inscrit sur le contrat santé,
- une contribution par année d'ancienneté de l'agent au SIS de la Haute-Corse en qualité de fonctionnaire.

Au 31 décembre 2021, 309 agents (soit 92% des effectifs) percevaient une participation financière pour un montant total de 150 274 €. On constate cependant que 5% de ces agents ont fait le choix de ne pas souscrire à une prévoyance. Ce sont majoritairement des nouvelles recrues.

Les agents de catégorie C sont ceux qui perçoivent le montant annuel le plus élevé (494,28 € en moyenne) contre 479,64 € pour les agents de catégorie B et 456,96 € pour les personnels de catégorie A. Ces montants sont dans la fourchette haute des participations versées par les Collectivités et établissements publics en 2021.

Toutefois, au regard de la hausse exponentielle des cotisations, le CASIS a délibéré à 2 reprises en faveur d'une augmentation de la participation en 2021.

Le financement de la protection sociale complémentaire (PSC) sera au cœur des débats dès 2022. Une ordonnance en date du 17 février 2021 imposera aux employeurs publics, comme dans le privé, de financer au moins 50 % de la complémentaire santé de ses agents quel que soit le statut dès 2026. Cette ordonnance permet également une participation de l'employeur à des contrats de prévoyance couvrant les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès. Elle fixe une participation obligatoire à ces contrats à hauteur de 20 % dès 2025. Les employeurs publics territoriaux définiront leur participation aux contrats de prévoyance dans les conditions prévues par l'ordonnance. L'ordonnance prévoit, en outre, à la suite d'une négociation collective avec accord majoritaire, la possibilité de mettre en place des contrats collectifs à adhésion obligatoire. Dans ce cas, les employeurs publics et leurs agents pourront bénéficier du même régime fiscal et social que celui applicable aux employeurs privés. Au préalable, un débat sur les garanties apportées aux agents devra être organisé au sein du CASIS.

## Le dialogue social

- **Un dialogue social de qualité et constructif**

Les instances du dialogue social en interne ont pour but de faire participer les agents publics aux mesures qui les concernent qu'elles soient individuelles ou collectives. Elles sont au nombre de quatre : les commissions administratives paritaires (CAP), la commission consultative paritaire (CCP), le comité technique (CT) et le comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT). Elles ont toutes une vocation consultative obligatoire.

Toutefois, un effectif des contractuels insuffisant lors des élections professionnelles de 2018 n'a pas permis la création d'une CCP au SIS2B.

L'examen des décisions individuelles est du ressort des CAP et du conseil de discipline (formation de la CAP présidée par un magistrat). Les questions d'ordre collectif, concernant l'organisation des services, l'action sociale, la protection sociale complémentaire ... relèvent de la compétence du comité technique (CT). Les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail sont soumises à l'avis du CHSCT.

Les organisations syndicales, au nombre de 3 dans notre établissement (Avenir Secours, la Confédération générale des travailleurs (CGT) et le Syndicat des travailleurs corses (STC)), constituent le premier jalon de concertation et de négociation. Elles disposent, par ailleurs, du monopole de la représentation des agents de la collectivité à l'occasion des élections professionnelles.

En 2021, le CT s'est réuni à 4 reprises et le CHSCT 5 fois. Les CAP, dont les compétences ont été diminuées avec la loi de transformation de la Fonction publique, ne se sont pas réunies en 2021.

Si des préavis de grève ont été déposés en 2021, on ne comptabilise aucun jour de grève car seuls les sapeurs-pompiers professionnels étaient concernés.

En effet, si ces personnels disposent du droit de grève, les missions de sécurité et de secours incombant au SIS en vertu de l'article L.1424-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT) imposent que ses moyens

d'intervention en personnels et en matériels soient pleinement opérationnels en permanence et sans interruption, même si ce n'est que momentané.

A ce titre, des assignations pour assurer le potentiel opérationnel des gardes ont été établies à chaque mouvement de grève par arrêté du président.

## La discipline

Une sanction disciplinaire dans la Fonction publique est une mesure qui vise à réprimer les manquements aux obligations statutaires d'un agent. Les sanctions qui peuvent être prises à l'encontre des fonctionnaires vont du simple avertissement à la révocation.

Elles sont réparties en quatre groupes :

- 1er groupe :
  - l'avertissement
  - le blâme
  - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours
- 2ème groupe :
  - la radiation du tableau d'avancement
  - l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
  - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours
- 3ème groupe
  - la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
  - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans
- 4ème groupe
  - la mise à la retraite d'office
  - la révocation
- La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxièmes et troisièmes groupes.

En 2021, une procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre d'un agent de catégorie C. S'agissant d'une sanction du 3ème groupe, le conseil de discipline a été saisi en fin d'année.

## Le handicap

- **Un taux d'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi supérieur au taux légal**
- **Une politique active en faveur du handicap**

Le SIS 2B satisfait à l'obligation faite aux employeurs publics d'employer 6% de personnes handicapées dans ses effectifs. L'établissement compte 33 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) soit un taux d'emploi de 9,83 %.

Depuis plusieurs années, le SIS2B a développé des actions de compensation du handicap ou d'inclusion.

Le SIS2B a désigné un référent handicap, agent volontaire pour assurer cette mission. Son rôle est d'informer, de mettre en place des dispositifs, de développer et de suivre des actions de compensation du handicap pour le maintien dans l'emploi, avec l'aide du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la Fonction

publique (FIPHFP) et l'association « A Murza » qui porte les services de CPA EMPLOI et du Service d'aide et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) en Corse.

Les actions en faveur du handicap en 2021 ont concerné d'une part l'amélioration des conditions de travail des agents BOE :

- étude ergonomique et analyse de la situation de travail des SPP opérateurs CTA/CODIS bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE);
- achat de 6 fauteuils pour les opérateurs du CTA/CODIS BOE, financés à 65 % par le FIPHFP (8 713,68 €)

et d'autre part, l'intégration dans les effectifs de 2 agents BOE puisque 1 homme et 1 femme en situation de handicap ont été titularisés à l'issue d'apprentissages financés à 80% par le FIPHFP. A ce titre, une prime d'insertion de 1600 € par agent a été versée au SIS2B.

Toutefois, un point de vigilance sur l'âge et la filière des agents BOE s'impose : en effet, ils ont en moyenne 54 ans et 90% d'entre eux appartiennent à la catégorie active ce qui signifie que potentiellement ils pourraient faire valoir leurs droits à la retraite à partir de 57 ans. Dans ces conditions, la baisse constante depuis 2018 du taux d'emploi des personnes BOE dans notre établissement semble inéluctable. Le SIS2B devra donc s'attacher à cibler, à partir des prochains recrutements, des personnes en situation de handicap afin de compenser les départs à la retraite.

Pour rappel, l'employeur qui ne respecte par l'obligation d'emploi de 6% doit verser une contribution au FIPHFP. Cette dernière est calculée en fonction du nombre de personnes handicapées qu'il aurait dû employer. Pour chaque bénéficiaire manquant, la contribution est de 5 635 €.