



**Service d'Incendie et de Secours
de la Haute-Corse**

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



SIS de la Haute-Corse -Lieu-dit Casetta - 20600 FURIANI

TABLE DES MATIERES

Préambule	3
L'emploi.....	4
Généralités	4
Données structurelles et démographiques.....	5
Focus sur la filière incendie et secours.....	7
Focus sur les filières administrative et technique.....	8
L'égalité professionnelle hommes-femmes.....	8
Les entrées et les départs	9
Les parcours professionnels.....	10
La formation.....	12
La rémunération.....	14
La santé et la sécurité au travail.....	17
L'organisation du travail.....	21
Le temps de travail.....	21
Le compte épargne temps.....	23
Le télétravail.....	25
L'absentéisme.....	26
Le don de jours entre agents.....	29
L'action sociale et la protection sociale.....	29
L'action sociale.....	30
Le CNAS.....	30
Les prestations servies par le SIS2B.....	31
La protection sociale complémentaire.....	32
Le dialogue social.....	34
La discipline.....	35
Le rapport Handitorial.....	35

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 directrices 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.

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.

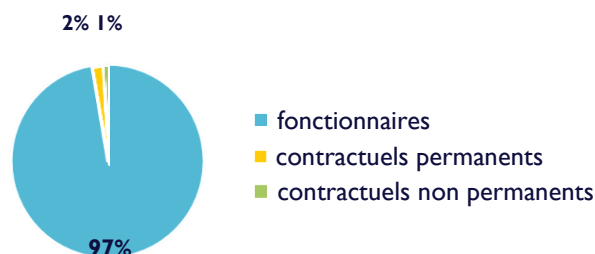
L'emploi

Généralités

- Des effectifs stables
- Une légère croissance du nombre de contractuels
- Des ETPR en hausse

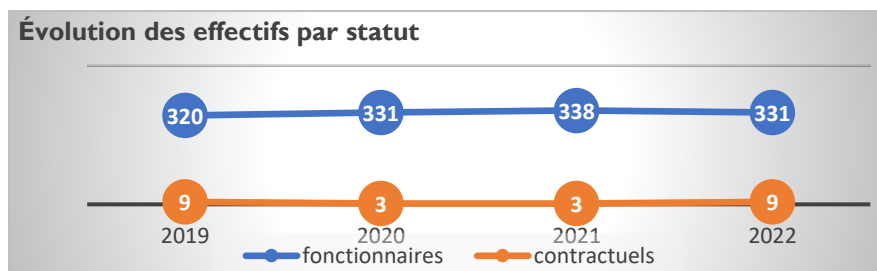
Au 31 décembre 2022, le Service d'Incendie et de secours de la Haute-Corse comptabilise 340 agents rémunérés sur des postes permanents et non permanents :

- > 331 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



Les fonctionnaires composent donc la très grande majorité des effectifs même si l'on peut noter une légère baisse de 2%.

Le recours aux contractuels est en hausse, leur nombre passant de 3 à 9 agents, retrouvant leur niveau de 2019 et compensant à une unité près la baisse des fonctionnaires.



Il n'y a aucun agent contractuel permanent en CDI.

Les motifs de recrutement des contractuels sur emplois permanents sont les suivants :

- remplacement (article L332-12 du Code général de la fonction publique) : 3 agents,
- besoin du service ou nature des fonctions le justifie (article L332-3-8° du CGFP) : 3 agents.

Les contractuels non permanents répondent aux besoins suivants :

- alternance : 2 agents,
- accroissement temporaire d'activité : 1 agent.

Les positions particulières permises aux fonctionnaires sont peu sollicitées :

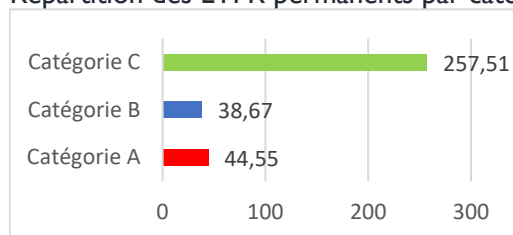
- > 2 agents sont mis à disposition dans une autre structure (0,6%) ;
- > 4 agents sont en disponibilité (1,2%) ;
- > 4 agents sont détachés dans l'établissement et originaires d'une autre structure (1,2%) ;
- > 2 agents détachés au sein de l'établissement sur des emplois fonctionnels (0,6%) ;
- > 1 agent originaire d'une autre collectivité est mis à disposition dans notre établissement.

Si les effectifs accusent une légère baisse au 31 décembre 2022, le nombre d'heures travaillées et rémunérées ne baisse pas pour autant. On comptabilise ainsi 624 879 heures travaillées rémunérées en 2022 soit 8026 de plus qu'en 2021.

Cela s'explique en partie par l'augmentation des Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) qui passe de 338,93 à 343,34 en 2022 (+1,3%).

- > 336,13 fonctionnaires (+0,8 %)
- > 4,60 contractuels permanents (+11%)
- > 2,61 contractuels non permanents (+123%)

Répartition des ETPR permanents par catégorie :



Pour rappel, l'Equivalent temps plein rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité de l'agent, mesuré par sa quotité de travail et par sa période d'activité sur l'année. Il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires. Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absences...). Ainsi, un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR.

Les données structurelles et démographiques des agents permanents

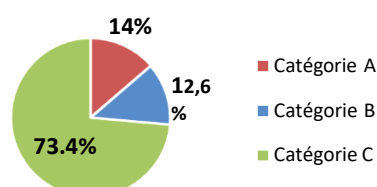
- **Une répartition par catégorie conforme aux standards de la fonction publique territoriale**
- **Une légère hausse des agents de catégorie A**
- **Un âge moyen des agents stable**

La catégorie C reste prédominante avec 74 % des effectifs globaux. On constate une modification de la répartition par catégorie avec le report d'un point de la catégorie C vers la catégorie A, effet combiné des entrées et sorties, des promotions internes et des réussites aux concours.

Répartition par filière et par statut

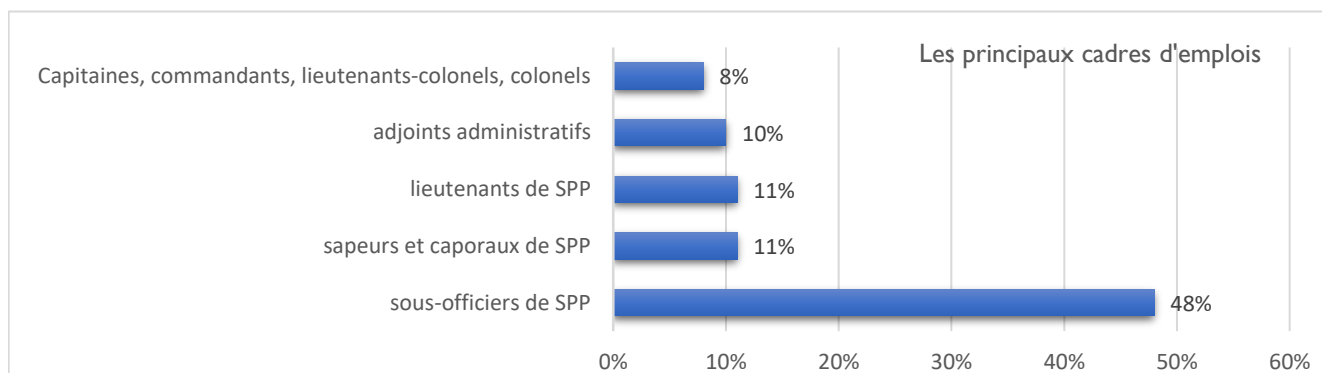
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%	50%	15%
Technique	5%	33%	6%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	80%	17%	79%
Animation			

Répartition des agents par catégorie

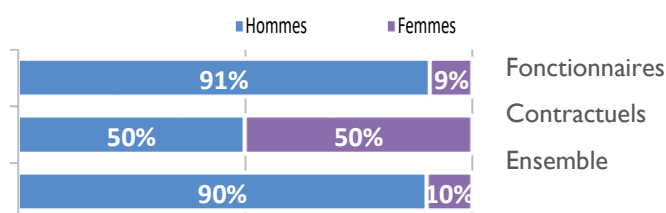


La filière incendie et secours reste prépondérante, toutefois la volonté de la gouvernance de soutenir les effectifs des groupements fonctionnels se traduit par une augmentation des pourcentages des agents des filières administrative et technique (+1% chacune).

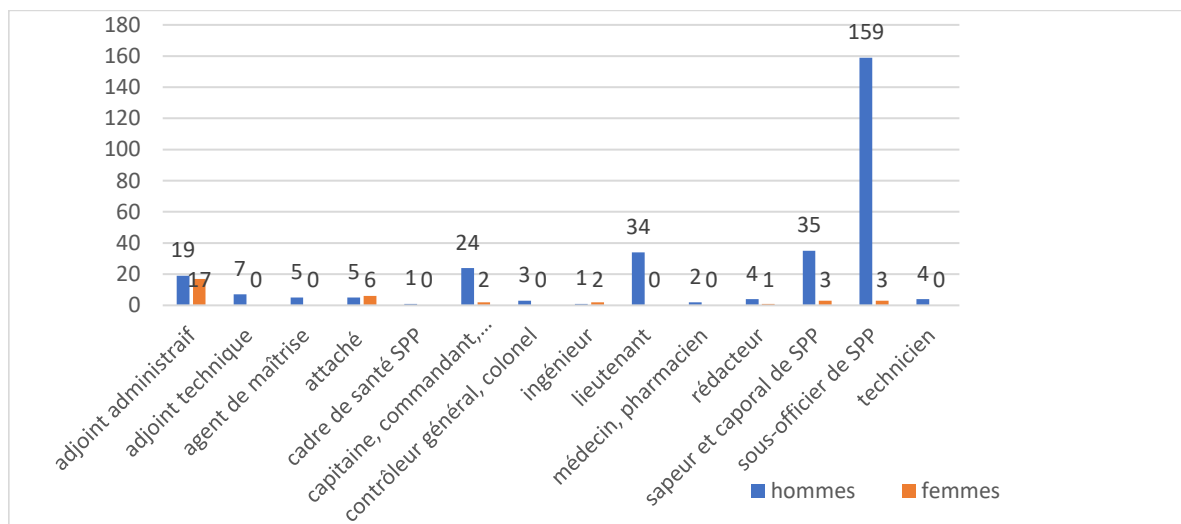
Sans surprise, au regard ce qui a été annoncé précédemment, le cadre d'emplois des sous-officiers de SPP représente près de la moitié des effectifs.



La répartition par genre et par statut des agents permanents met en évidence le faible taux de féminisation de notre établissement malgré une augmentation d'un point par rapport à 2021.

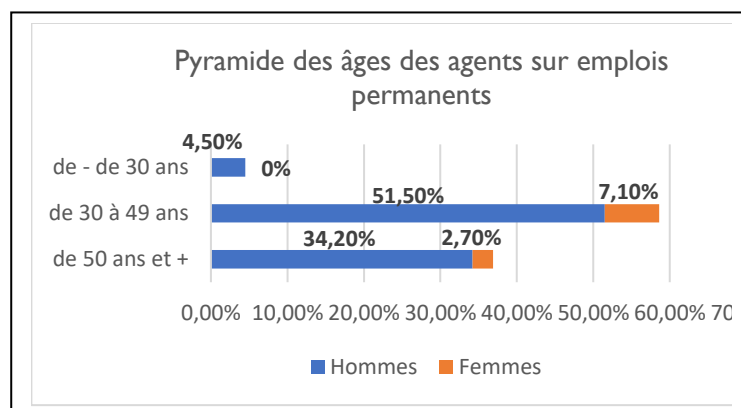


Si l'on zoome sur la répartition par cadre d'emplois et par genre, seul le cadre d'emplois des attachés territoriaux compte plus de femmes que d'hommes.



L'âge moyen des agents permanents est stable : 46,62 ans, ce qui place notre établissement dans la moyenne nationale. Les seniors (agents de 50 ans et plus) représentent 40% des effectifs, la part des moins de 30 ans est à 4%.

Âge moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	46.76
Contractuels permanents	39.17
Ensemble des permanents 46.62	
Âge moyen des agents non permanents	
Contractuels non permanents	24.17



Focus sur la filière incendie et secours (SPP)

- Un effectif SPP en légère baisse
- Une prédominance de la catégorie C
- Un effectif vieillissant

79 % des effectifs du SIS sont des SPP parmi lesquels on comptabilise 66 officiers, 162 sous-officiers et 38 caporaux soit un effectif total de 266 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.

Le solde des entrées-sorties dans la filière est négatif avec un nombre de SPP en baisse de 3,5% (- 10 SPP).

Un point de vigilance est porté sur le vieillissement des effectifs SPP, dans une filière où le risque d'usure professionnelle est prégnant. 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 hausse des PATS**
- **Une filière administrative prédominante**
- **Un solde entrées-sorties à l'équilibre**

Les personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) représentent 21% des effectifs du SIS2B soit une hausse de 11%. En effet, les arrivées d'agents permanents dans les deux filières ont été 5 fois supérieures aux départs (10 pour 2).

Cette représentation place notre établissement dans la moyenne nationale des SDIS. Les 71 PATS permanents sont répartis ainsi : 19 dans la filière technique, 52 dans la filière administrative. Le déséquilibre tend donc à se résorber (28%/72%) même si l'on est loin de la moyenne des SDIS (55%/44%).

L'égalité professionnelle hommes-femmes

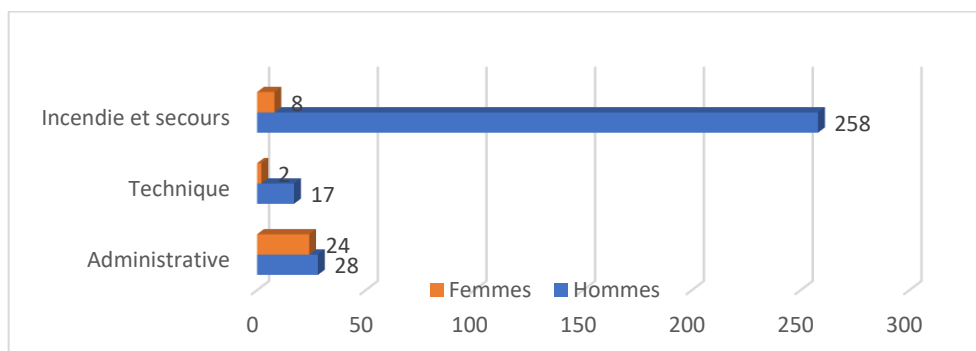
- **Un taux de féminisation faible**
- **Un accès aux fonctions d'encadrement assuré**

L'égalité professionnelle reste un sujet prégnant ; le taux de féminisation est bas avec seulement 10 % de l'effectif global, même s'il est en augmentation d'un point.

30% des recrutements des agents permanents ont ciblé des femmes :

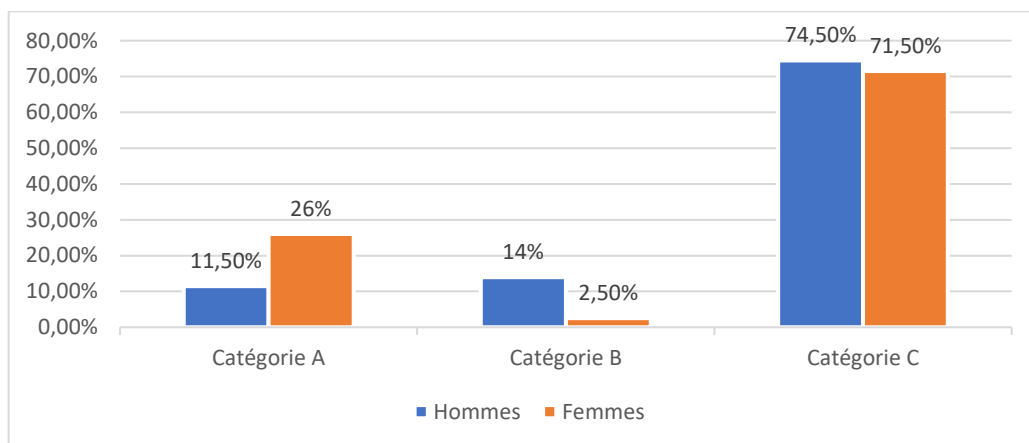
- 1 femme de catégorie A dans la filière incendie et secours ;
- 1 femme de catégorie A dans la filière technique ;
- 1 femme de catégorie A et 2 de catégorie C dans la filière administrative.

La parité est atteinte dans le recrutement des agents contractuels permanents.



La filière incendie et secours marque donc le pas cette année : une seule femme a été recrutée soit 15% des recrutements de SPP. Le taux de féminisation chez les SPP reste bloqué à 3 % de femmes alors que la moyenne nationale s'établit à 6,31 %.

Même constat dans les deux autres filières représentées dans l'établissement : si la parité est proche dans la filière administrative (45/55), on est loin du compte dans la filière technique qui ne compte que 10% de femmes.



Ces chiffres assez faibles en termes d'égalité professionnelle ne doivent pas masquer le bon pourcentage de femmes dans la catégorie A : 26 % d'entre elles appartiennent à cette catégorie. Ce taux est en hausse de 10 points par rapport à 2021. Cela s'explique par le recrutement de 2 femmes de catégorie A et le passage au cadre d'emplois des attachés territoriaux de 2 agentes de catégorie B.

Les entrées – les départs

- **Les contractuels, voie d'entrée principale**
- **Le départ en retraite, principale cause de départ**
- **Un départ à la retraite à la limite d'âge**
- **Un établissement attractif**
- **Un solde à l'équilibre**

Le mode de recrutement des agents en 2022 a totalement été revu. Alors qu'en 2021, la voie du concours représentait 68 % des entrées, on ne compte aucun recrutement dans ce cadre en 2022.

Les voies de mutation et de détachement sont également en hausse ce qui démontre l'attractivité de notre établissement.

Le recrutement direct est en forte baisse : 6% au lieu de 18% en 2021.

Remplacements (contractuels)	18%
Voie de mutation	24%
Voie de détachement	18%
Arrivées de contractuels	18%
Recrutement direct	6%

Tous les agents recrutés en 2022 le sont sur des temps complets.

Comme l'an passé, 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.

Les départs en retraite, en augmentation, sont la première cause de départ des fonctionnaires et représentent 76% du total des sorties.

Départ à la retraite	76%
Mise en disponibilité	6%
Mutation	6%
Fin de détachement	6%
Décès	6%

88 % des départs à la retraite concernent des agents de la filière incendie et secours (dont 15% d'officiers).

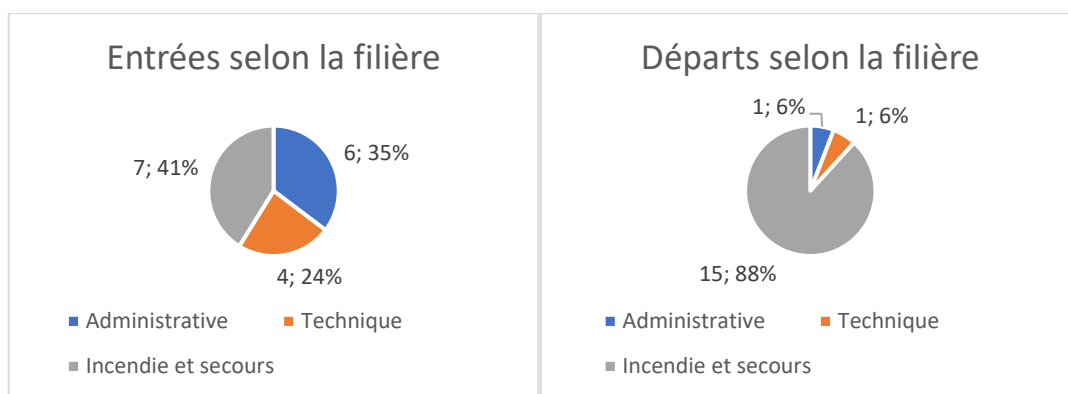
Pour les agents de la catégorie active (SPP), l'âge moyen de départ à la retraite est de 61,7 ans, 57,2 ans pour les retraites pour invalidité. 39% des SPP ont atteint l'âge limite à la date de leur radiation des cadres. Un agent a bénéficié d'un recul de limite d'âge.

Pour la catégorie sédentaire, un seul agent a été radié des cadres pour cause de retraite (62,25 ans).

La mobilité externe (détachement et mutation) a été très peu sollicitée par nos agents.

Le SIS2B n'a enregistré aucune demande de rupture conventionnelle.

Finalement, le SIS2B enregistre un solde à l'équilibre des entrées-sorties avec 17 arrivées pour 17 départs. Si l'on se focalise sur entrées par filière, on a une répartition plutôt équilibrée.



Les parcours professionnels

- **Un établissement favorisant la richesse des parcours professionnels**
- **Une politique d'insertion ayant atteint ses objectifs**

Chaque agent public bénéficie d'un droit au déroulement de carrière.

Pour les fonctionnaires, il peut s'opérer de manière verticale, par une ascension au sein de la hiérarchie. Cette évolution verticale peut présenter plusieurs formes :

- Un avancement d'échelon
- Un avancement de grade
- Un changement de cadre d'emplois (réussite au concours, promotion interne).

Si l'avancement d'échelons est automatique, les règles en matière d'avancement de grade et de promotion interne ont été fixées dans les lignes directrices de gestion de l'établissement :

- 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. En 2022, ce dernier a fixé un taux de 100% pour les PATS et les SPP.

Ainsi, en 2022, 110 agents (33%) ont bénéficié d'un avancement d'échelon ou de grade. Plus précisément, 30% des agents ont eu un avancement d'échelon, 2,4% ont changé de grade.

2 agents ont été bénéficiaires d'une promotion interne au choix. Il s'agit de 2 femmes.

5 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans l'établissement ont été nommés dont 1 femme (soit 20% des nominations).

5 agents lauréats d'un examen professionnels ont été nommés. Il s'agit d'hommes exclusivement.

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2022 un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	92	10
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	17	1
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	75	9
. avancement de grade :	4	4
- 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	4	4
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	0	0
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	0	0
Tableau 1.9.6.1.b : Promotion interne		
Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	Hommes	Femmes
. Promotion interne sans examen professionnel :	0	2
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
. Promotion interne suite à un examen professionnel :	0	0
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	4	1
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
Total	4	3

Champ : le tableau précédant concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement d'échelon, de grade ou une inscription sur liste d'aptitude au cours de l'année 2022.

Il est également possible de dérouler sa carrière de manière horizontale : il s'agit pour l'agent de prendre de nouvelles responsabilités, de prendre de nouvelles missions au sein de l'établissement, sur des projets transversaux ou dans d'autres administrations via la voie du détachement ou de la mise à disposition.

Un seul agent a choisi la voie de la mutation en 2022.

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.

Tous les agents recrutés stagiaires en 2021 ont été titularisés à l'issue de leur stage en 2022. Aucun refus de titularisation n'a été prononcé.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	21	3
Prolongation de stage	0	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	0
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2022	5	1
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	0	0
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	0	0

L'établissement a accueilli 1 agent de catégorie A mis à disposition par une collectivité.

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

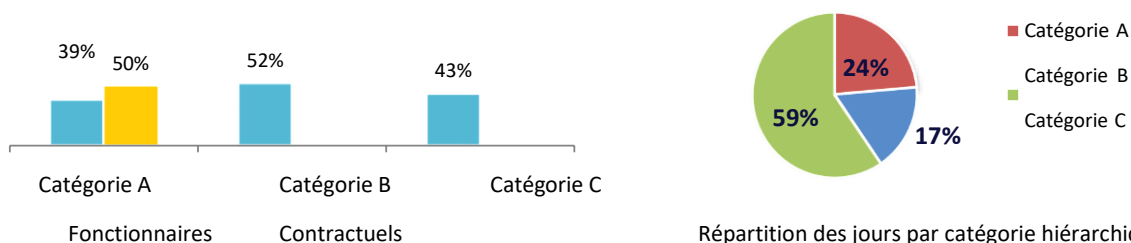
Aucun fonctionnaire n'a été bénéficiaire des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou à une catégorie supérieure.

La formation

- **Les formations d'intégration et de professionnalisation sont majoritaires**
- **Une baisse du nombre de jours de formation par agent**

La formation professionnelle représente un enjeu majeur, 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.

En 2022, le pourcentage des agents permanents ayant suivi une formation d'au moins 1 jour est en légère augmentation (43,3%). A contrario, le nombre total de jours de formation suivis est en baisse de 15 % avec une moyenne de 3 jours par agent (vs 3,4 jours en 2021).



	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	10	7	0	1	18
Catégorie B	22	0	0	0	22
Catégorie C	101	5	0	0	106
Total	133	12	0	1	146

On constate que cette part est variable selon la catégorie ; proportionnellement, 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 sont en baisse par rapport à 2021 : 2% des journées totales de formation pour l'ensemble des emplois permanents.

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 30 % des journées de formation en 2022.

Les formations de perfectionnement ont pour objectif de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Elles représentent 67 % des journées de formation.

Les agents sur des emplois non permanents n'ont pas suivi de formation en 2022.

Les outils de formation qui relèvent d'une démarche personnelle restent peu mobilisés. On peut toutefois souligner l'accompagnement réussi de 16 fonctionnaires (100% d'hommes) dans leur démarche de validation des acquis de l'expérience. Seul un dossier déposé n'a pas débouché sur une validation.

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

La répartition des jours de formation par organisme :

Interne à l'établissement	47%
Autres organismes (ENSOPS...)	42%
CNFPT	11%

Le coût de la formation s'élève à 230 575 € en 2022.

		Montants pour l'année 2022 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	147 836,00
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	0,00
5.1.4.3	Autres organismes	57 028,00
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	25 711,00
5.1.4.5	Coût de la formation des apprentis	0,00
	Coût total des actions de formation	230 575,00

La répartition des dépenses de formation :

CNFPT	64%
Frais de déplacement	11%
Autres organismes	25%

La rémunération

- Des salaires bruts au-dessus de la moyenne nationale
- Une réduction des inégalités entre les filières

Le SIS de la Haute-Corse a un budget de fonctionnement de 36 709 680 €.

Les charges du personnel (chapitre 012) représentent 59,91 % de ce budget soit 21 993 701 €, en hausse de 0.8 % comparativement à l'année précédente.

Pour rappel, nous excluons les indemnités des sapeurs-pompiers volontaires qui ne sont pas comptabilisés par les effectifs.

La rémunération brute des emplois permanents compose la plus grande partie des charges de personnel avec 15 885 648 €.

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	15 885 648 €
Primes et indemnités versées :	5 891 791 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	9 196 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	143 567 €
Supplément familial de traitement :	83 953 €
Indemnité de résidence :	268 438 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Le volume d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022 a sensiblement augmenté passant à 537 heures. Elles ont été effectuées par des fonctionnaires des filières administrative et technique.

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée.

3.1.1 - FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	3.1.1.1		3.1.1.2		3.1.1.3		3.1.1.4		3.1.1.5		3.1.1.6		3.1.1.7	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	1 114 707	850 461	341 232	264 221	13 177	13 407	0	0	82	1 100	7 370	1 624	21 765	15 777
Catégorie A	354 457	258 775	120 423	90 213	6 906	6 365	0	0	0	0	1 036	214	6 461	5 515
Catégorie B	135 070	54 598	42 900	17 380	3 588	1 061	0	0	82	0	904	0	2 415	0
Catégorie C	625 180	537 088	177 909	156 628	2 683	5 981	0	0	0	1 100	5 430	1 410	12 889	10 262
FILIERE TECHNIQUE	481 557	65 067	151 103	23 400	2 332	1 430	0	0	7 724	0	2 877	28	8 873	1 159
Catégorie A	64 036	65 067	24 150	23 400	1 188	1 430	0	0	0	0	1 050	28	1 022	1 159
Catégorie B	115 140	0	32 108	0	1 144	0	0	0	3 294	0	1 724	0	2 137	0
Catégorie C	302 381	0	94 845	0	0	0	0	0	4 430	0	103	0	5 714	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	12 826 958	343 682	4 928 914	119 279	112 311	910	0	0	0	0	71 999	55	214 917	5 947
Catégorie A	2 245 420	112 078	1 009 278	37 975	11 356	0	0	0	0	0	18 208	0	35 305	1 873
Catégorie B	1 645 002	0	722 047	0	0	0	0	0	0	0	5 471	0	27 149	0
Catégorie C	8 936 536	231 604	3 197 589	81 304	100 955	910	0	0	0	0	48 320	55	152 463	4 074

3.2.1 - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales) 3.2.1.1		dont primes et indemnités 3.2.1.2		dont complément de traitement indiciaire (CTI) 3.2.1.3		dont heures supplémentaires ou complémentaires 3.2.1.4	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	28 240	42 248	6 700	7 633	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	28 240	42 248	6 700	7 633	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	25 618	40 059	7 048	12 960	0	0	290	0
Catégorie A	0	40 059	0	12 960	0	0	0	0
Catégorie B	25 618	0	7 048	0	0	0	290	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	65 466	1 585	28 273	1 028	0	0	0	0
Catégorie A	65 466	1 585	28 273	1 028	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0

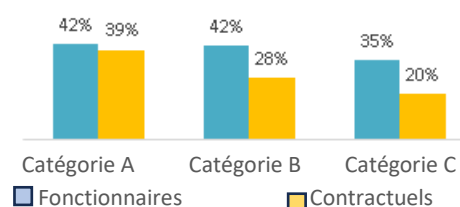
Rémunération des contractuels occupant un emploi non permanent	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0	0
Assistants familiaux	0	0
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	24 219	10 483
Total	24 219	10 483

La part du régime indemnitaire (RI) dans les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 37,09%. A catégorie égale, le RI des fonctionnaires est supérieur à celui des contractuels permanents.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	37,16%
Contractuels sur emplois permanents	31,32%
Ensemble	37,09%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



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 se compose de 2 parts : la part fixe 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 la part variable et facultative 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.

Afin de de réduire les inégalités salariales constatées entre les agents des filières technique et administrative exerçant une fonction ou un métier similaire, le conseil d'administration a été informé, en décembre 2021, le principe d'un même montant de l'IFSE pour un métier ou fonction identique, à grade équivalent, indépendamment de la filière des agents. Cette mesure a pris effet au 1^{er} janvier 2022.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 237 €		39 188 €		35 403 €	31 468 €
Technique	62 069 €	s	38 380 €	s	33 899 €	
Incendie	77 934 €	s	54 543 €		42 938 €	
Toutes filières	72 325 €	s	51 311 €	s	41 653 €	31 468 €

Concrètement, en 2021, les différences d'IFSE selon les filières occasionnaient des écarts de rémunération significatifs (jusqu'à 9%) entre agents d'une même catégorie, alors qu'en 2022 la différence est limitée à 4.45% pour les agents de catégorie C, 2.11% pour ceux de catégorie B et 6,58 % pour les catégories A.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations des contractuels sur emplois permanents a considérablement augmenté passant de 21,22% à 37,09 %.

L'écart salarial est 13,67 % en faveur des hommes (toutes filières et catégories confondues), en légère baisse. Cette donnée est difficilement exploitable du fait du faible taux de féminisation dans notre établissement.

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	42 336	38 887	8,15
Catégorie A	60 799	55 059	9,44
Catégorie B	38 591	40 745	-5,58
Catégorie C	36 775	33 928	7,74
FILIERE TECHNIQUE	37 043	65 067	-75,65
Catégorie A	59 293	65 067	-9,74
Catégorie B	38 380		
Catégorie C	33 899		
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	48 234	42 960	10,93
Catégorie A	79 484		100,00
Catégorie B	54 543		
Catégorie C	43 063	38 601	10,36

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	34 024	29 963	11,94
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C	34 024	29 963	11,94
FILIERE TECHNIQUE	38 236	40 059	-4,77
Catégorie A		40 059	
Catégorie B	38 236		
Catégorie C			
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	97 710	79 250	18,89
Catégorie A	97 710	79 250	18,89
Catégorie B			
Catégorie C			

La santé et sécurité au travail

- Une accidentologie en hausse, plus fréquente dans la filière incendie et secours
- 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 mis à jour en 2022 (à valider par la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du CST). Le service hygiène, sécurité et conditions de travail compte 5 assistants de prévention. Plusieurs démarches de prévention des risques sont en cours (prévention des RPS, des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques ...) avec pour objectif de réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles et de juguler l'absentéisme qui pèse sur l'organisation.

A cela s'ajoutent les mesures prises pour l'amélioration des conditions de travail pour un coût de 83 000 €.

	Montant en euros (arrondi à l'euro supérieur)	Nombre de jours	Nombre d'agents
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0	0	0
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	3	0
Formation dans le cadre des habilitations	0	0	0
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	83 000		

En 2022, le SIS2B a enregistré une hausse de 29 % des accidents du travail (service + trajet) passant de 14 à 18 soit 5,8 accidents pour 100 agents. Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée en 2022.

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2022								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2022 ou auparavant)			
	Accidents de SERVICE				Accidents de TRAJET				Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Nombre d'accidents de SERVICE		dont nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents de TRAJET		dont nombre d'accidents sans arrêt					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	53	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratifs	0	2	0	0	0	0	0	0	0	97	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	2	0	0	1	0	0	0	0	97	53	0
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	12	0	1	0	0	0	0	0	1 039	113	0	0
Sapeurs et caporaux	3	0	0	0	0	0	0	0	147	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	15	0	1	0	0	0	0	0	1 186	113	0	0

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2022		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2022		Nombre de jours d'arrêts de travail				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe		
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	1	0	0	0	94	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	2	0	0	0	137	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	3	0	0	0	231	0	0

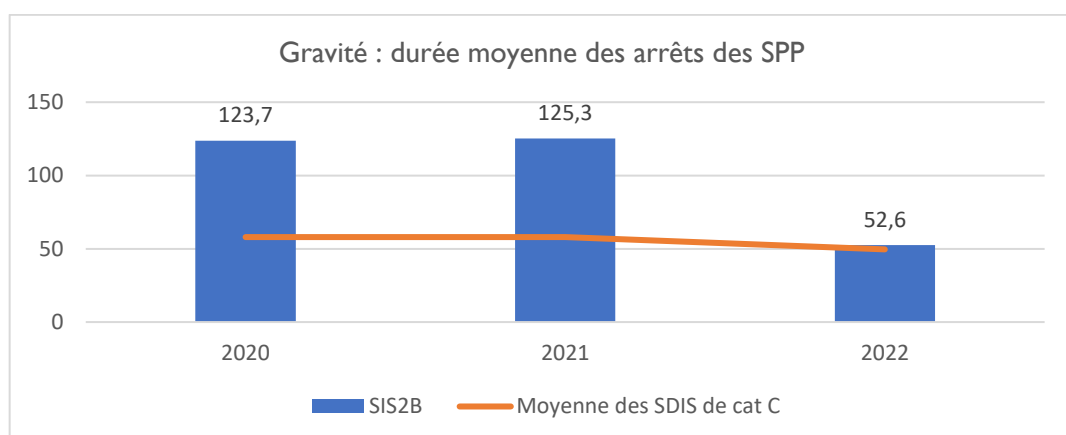
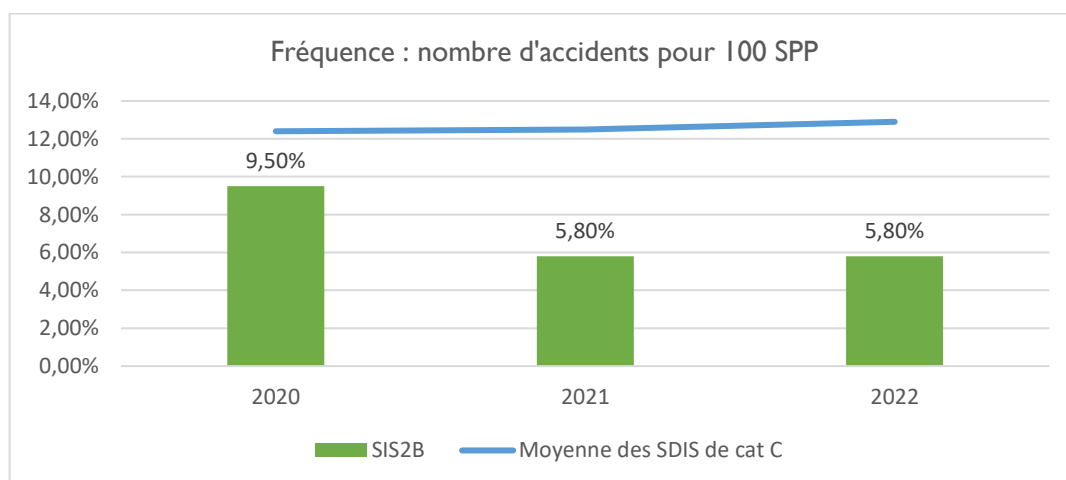
85 % des accidents de service survenus en 2022 concernent des SPP.

5,8% des sapeurs-pompiers professionnels du SIS2B ont eu un accident au cours de la période d'étude et 5,6 % se sont arrêtés (un accident ayant engendré au moins une journée d'arrêt sur la période). 95 % des sapeurs accidentés se sont arrêtés.

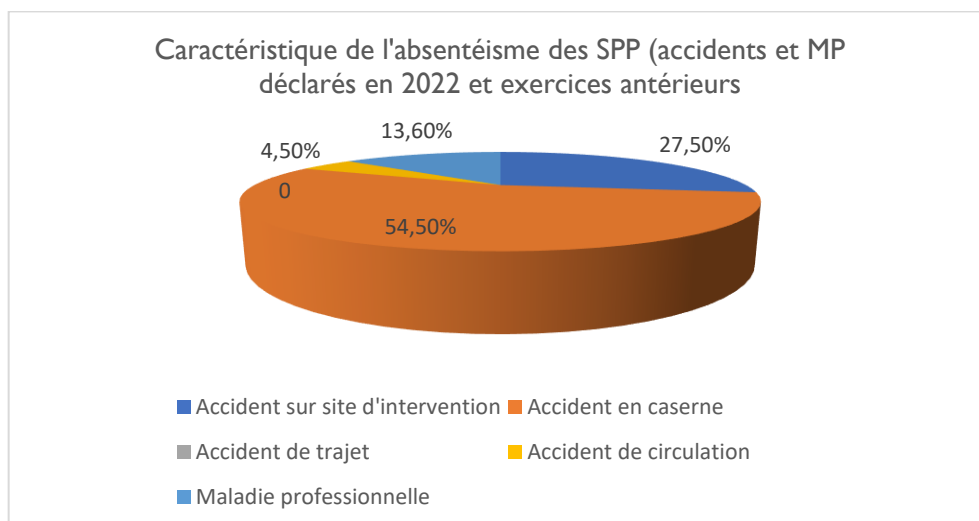
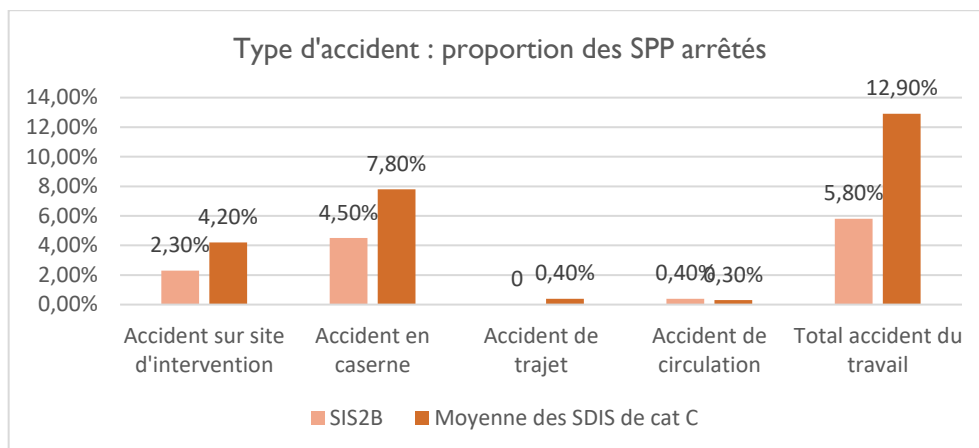
La durée moyenne d'arrêt, toutes natures d'accident confondues (hors maladie professionnelle), est de 52,6 jours.

Sur la période d'étude, 1,6 accident, 1,5 arrêt et 79 jours d'arrêt cumulés sont recensés en moyenne chaque mois en accident du travail.

Notre établissement se place donc en deçà de la moyenne des SDIS de même catégorie : 12,9 % des SPP des S.D.I.S. (cat C) ont eu un accident au cours de la période d'étude et 8,7 % se sont arrêtés. En revanche au niveau national, seuls 68 % des sapeurs accidentés se sont arrêtés.



La durée moyenne d'arrêt du SIS2B est supérieure de 3 jours à la moyenne nationale. Pour autant, elle est en baisse notable sur les 3 derniers exercices.



L'accident en caserne représente près de 55% des sapeurs-pompiers professionnels accidentés. On ne recense aucun d'arrêt de plus de 5 mois sur la période de référence.

Les PATS sont moins impactés par les accidents de service et les maladies professionnelles.

On ne recense aucun accident ou maladie professionnelle parmi les agents de la filière technique, alors que dans la fonction publique territoriale les métiers techniques sont les plus exposés à l'accidentologie de service.

Enfin, 3 agents de la filière administrative ont été victimes d'un accident de travail : un lors d'un accident de trajet (4 jours d'arrêt de travail), les 2 autres lors de tâches administratives.

Les absences représentent 4.7 arrêts pour 100 agents.

La durée moyenne d'un accident de service survenu en 2022 est de 37,5 jours.

Aucune maladie professionnelle déclarée par les agents administratifs du SIS de la Haute-Corse en 2022.

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. La sous-direction santé a diligenté 5 enquêtes accident en 2022.

Parallèlement, et conformément au cadre réglementaire, le service « temps de travail et accident maladie » a accéléré le rythme des expertises médicales 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. En particulier pour les SPP en garde postée qui impose des conditions de travail (travail de nuit, exigences physiques...) pénibles.

La moitié des accidents de services (toutes filières confondues) survenus en 2022 ont touchés des agents de 48 ans et plus. L'allongement de la carrière et le recul de l'âge de départ à la retraite va certainement accentuer l'absentéisme des seniors.

Une décision d'inaptitude définitive à son emploi et à tout emploi a été notifiée à un SPP homme de plus de 50 ans suite à l'avis du conseil médical. 2 dossiers de retraite pour invalidité concernant des SPP hommes de plus de 50 ans ont été instruits.

Ainsi en collaboration étroite avec la sous-direction santé 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 2022, 4 agents ont vu leur poste aménagé ou ont bénéficié d'aménagement d'horaires et 3 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique ont été notifiées.

Le SIS2B n'a pas été confronté à des tentatives de suicides ou des suicides au cours de l'année 2022.

Le cadre législatif impose 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.

L'organisation du travail

- **Un enjeu social, politique, humain et budgétaire**

Le temps de travail

- **2 cycles de travail au sein du SIS2B**
- **La diminution sensible du recours au temps partiel**

Les emplois à temps complet ont une durée de travail effectif fixée à 1 607 heures par an, les emplois à temps non complet ont une durée de travail inférieure à la durée légale du travail à temps complet.

Les agents à temps complet peuvent faire le choix de travailler moins qu'un temps complet, on parle alors de temps partiel dont la quotité de travail peut être comprise entre 50 et 90%.

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

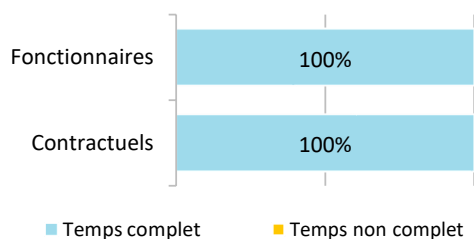
La durée du cycle de travail peut varier de la semaine à l'année.

Le cycle de travail est défini par service ou par nature de fonction.

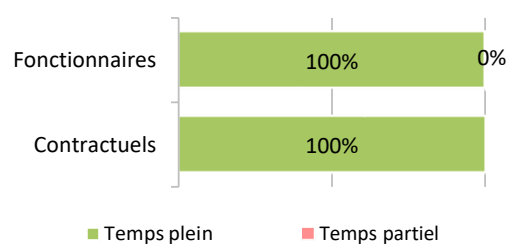
Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de travail de manière que la durée annuelle du travail respecte la durée légale (1607h/an)

Tous les fonctionnaires et contractuels du SIS2B occupent un emploi à temps complet.

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



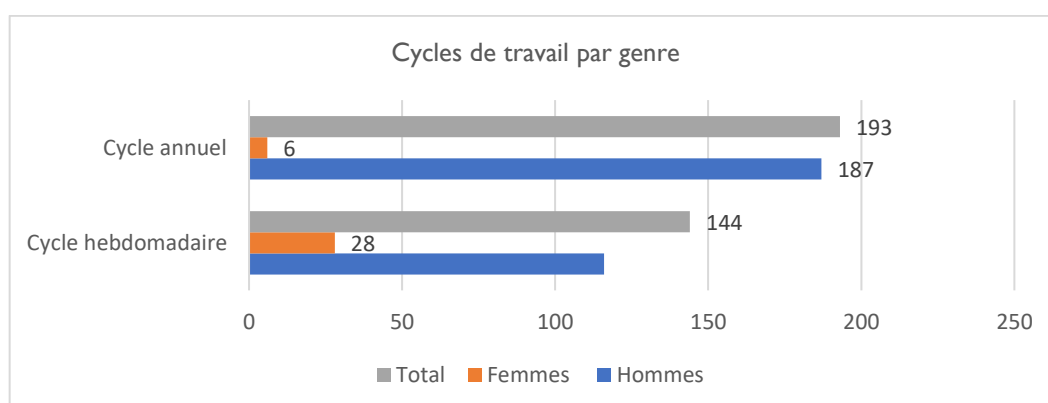
Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes – 3% des femmes

Le nombre d'agents travaillent à temps partiel sur autorisation a fortement baissé passant de 5 à 1. Il s'agit d'une femme de catégorie C de la filière administrative sur une quotité de travail de 80%.

Sans conteste, la mise en place du télétravail, qui favorise l'articulation des temps de vie des agents, a permis à ces derniers une reprise à temps plein. De plus, aucune demande de temps partiel de droit ou sur autorisation a été formulée en 2022.

L'organisation du travail dans notre établissement s'organise en cycles annuels ou hebdomadaires. 57% 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 43% 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 19,5% 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).

Les contraintes particulières concernant le temps de travail impactent les filières incendie et secours et technique.

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	2	0	0	24	2
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34	0	0	0	34	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	64	2	0	0	64	2
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0

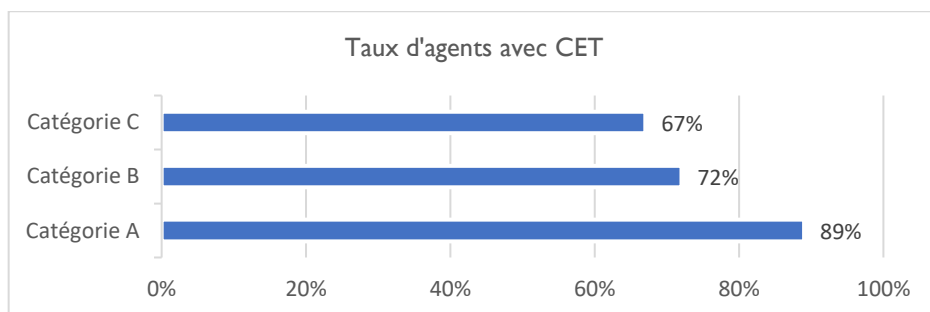
Le SIS2B n'accorde aucune journée de congés supplémentaires à l'ensemble de ses agents au-delà du nombre de jours de congés légal (exemples : journées liées aux traditions locales, journée du maire, ponts, etc.) hors droits acquis et jours de fractionnement. Seuls les PATS et les SPP en service hors rang ont bénéficié de 4 jours chômés en 2022.

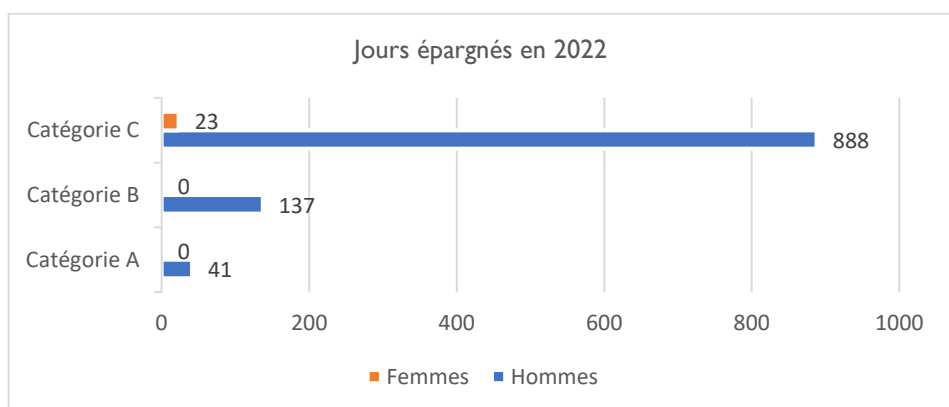
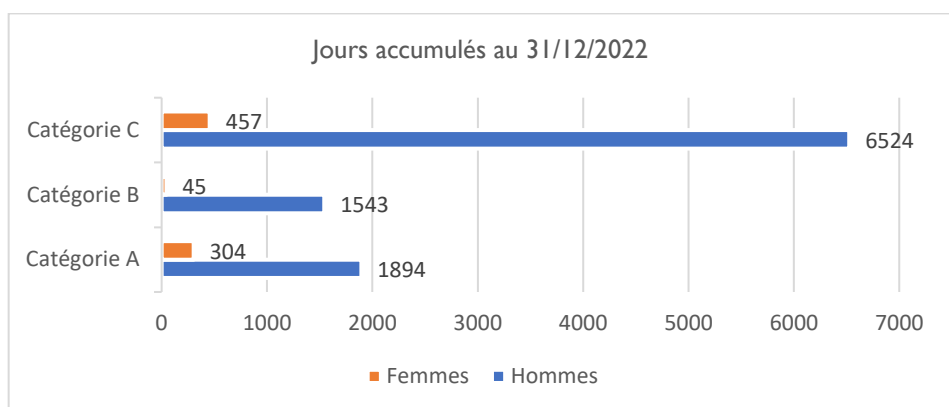
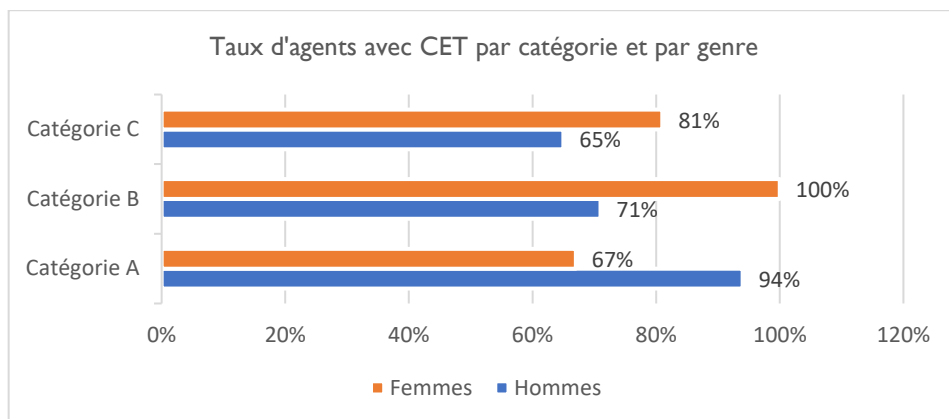
Le compte épargne temps

- Un dispositif plébiscité par les agents
- La catégorie C de la filière incendie et secours 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.

70 % des agents permanents disposent d'un CET pour un nombre total de jours accumulés de 10 766 (toutes catégories confondues).





Pour rappel, il existe différentes possibilités d'utiliser les jours stockés sur son CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- 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. Ce n'est pas le cas dans notre établissement en 2022.

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...).

Il est également permis, selon les dispositions du décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n° 2018-84 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap le don au bénéfice d'un agent, de donner des jours épargnés sur le compte épargne-temps.

Le télétravail

- **La pérennisation d'une expérimentation concluante pendant la période COVID19.**
- **8% des agents bénéficient d'une autorisation de télétravailler.**

Après une période de télétravail contraint due à la crise sanitaire du COVID19, le CASIS a délibéré en décembre 2021 en faveur d'une pérennisation du télétravail dès 2022.

Ainsi, en 2022, toutes les demandes de télétravail (27) ont reçu une réponse favorable.

	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FILIERE ADMINISTRATIVE	3	2	7	3	1	7
FILIERE TECHNIQUE	0	1	0	1	0	0

FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	2	0	0	0
------------------------------------	---	---	---	---	---	---

Nombre d'agents autorisés à travailler :	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
- de manière ponctuelle	0	0	2	0	0	1
- de manière régulière	3	3	7	4	1	6
- depuis leur domicile ou un autre lieu privé	2	3	6	4	1	6
- depuis un lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	1	0	1	0	0	0
- depuis un lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0	0	0
- avec leur équipement personnel	0	0	0	0	0	0
- sur des jours fixes	3	3	7	4	1	6
- sur des jours flottants	0	0	2	0	0	1
- un jour par semaine	2	3	2	1	0	2
- deux jours par semaine	1	0	5	3	1	4
- trois jours par semaine	0	0	0	0	0	0
- plus de trois jours par semaine en raison de sa situation personnelle (état de santé, handicap, grossesse, etc.)	0	0	0	0	0	0
- plus de trois jours par semaine en raison d'une situation exceptionnelle	0	0	0	0	0	0

L'absentéisme

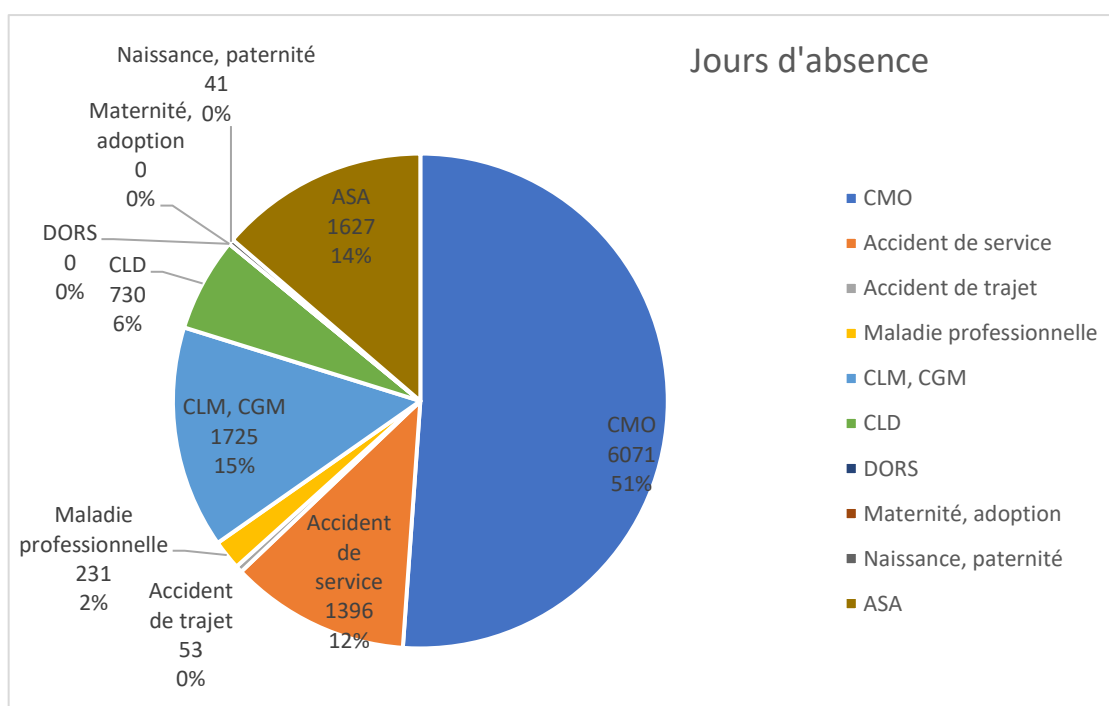
- Un absentéisme en hausse au sein du SIS2B lié à la crise sanitaire
- L'âge des agents : un facteur discriminant
- Des leviers d'action mis en œuvre pour prévenir et maîtriser les absences

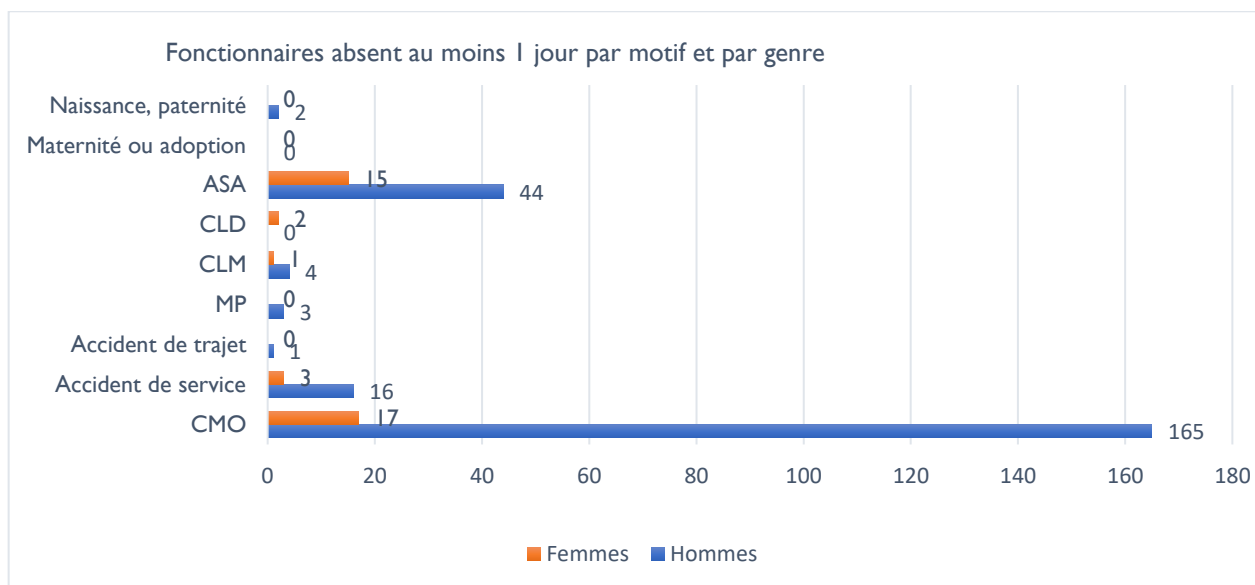
L'absentéisme toutes causes confondues est en hausse dans notre établissement.

Une hausse que l'on impute en grande partie à l'épidémie de COVID en ce qui concerne l'absentéisme compressible (+3.4%). On constate une légère augmentation (+0.72%) de l'absentéisme médical alors qu'elle est plus perceptible pour l'absentéisme global (+2.5%).

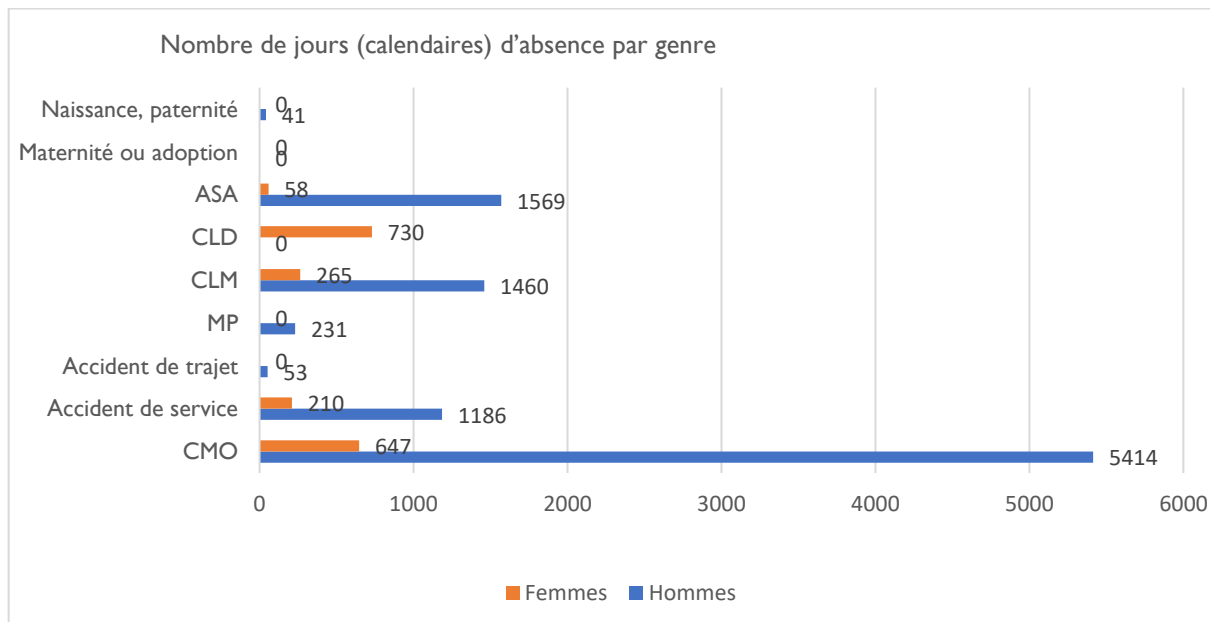
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,22%	0,96%	6,12%	0,91%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,44%	0,96%	8,31%	0,91%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,82%	0,96%	9,66%	0,91%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence/(nombre total d'agentsX365)





Parmi les 165 agents absents au moins 1 jour en CMO, 125 ont eu un arrêt pour cause de COVID 19.



La maladie ordinaire reste la 1^{ère} nature d'absence (51%), taux inférieur aux 53% constaté dans la FPT. 6061 jours d'absence ont été comptabilisés soit une hausse de 17%. 18,5% de ces jours d'absence (1115) pour maladie ordinaire sont imputables au COVID 19.

La durée moyenne d'un arrêt en CMO est de 23,30 jours.

L'âge moyen des agents en CLM est de 53 ans chez les femmes et 55 ans chez les hommes.

Les CLD concernent uniquement des femmes dont la moyenne d'âge est de 45,5 ans.

Le taux d'absence pour raison médicale (absentéisme compressible et non compressible) est supérieur chez les femmes : on atteint un taux record de 80 % d'entre elles ayant eu au moins 1 jour d'arrêt en 2022 contre 62% pour les hommes. Alors que l'on observe une baisse de 37% de la durée moyenne des absences pour motif médical (44.15 jours) pour les hommes, elle augmente fortement chez les femmes (+32%) avec 80,52 jours en moyenne. Cela s'explique par le fait que 6.5% d'entre elles sont arrêtées pour motif médical non compressible alors que le taux pour les hommes est à 2.3%.

Si l'on se focalise sur l'absentéisme compressible, c'est-à-dire le type d'arrêt sur lequel on peut agir, la durée moyenne d'un arrêt chez les femmes est de 42,7 jours et de 36.55 jours chez les hommes.

Il convient également de signaler que le COVID19 a également impacté l'absentéisme non médical : en effet, 79% des jours d'autorisations spéciales d'absences accordés en 2022 l'ont été pour 2 agents hommes SPP qui ont dû être écartés de tout emploi opérationnel.

Lorsque l'on regarde la répartition de l'absentéisme global en fonction de l'âge, on remarque que toutes les classes d'âges à partir de 25 ans, sont touchées, ce qui n'est pas surprenant en cette année particulière de crise sanitaire. Il ressort cependant que les agents de 50 ans et plus (37% des arrêts de 1 jour et plus) ont consommé 58% des journées d'absences dans l'année.

Les causes de l'absentéisme sont multifactorielles. Le SIS2B a depuis des années mis en place des mesures pour réduire l'absentéisme compressible dans un contexte de vieillissement des effectifs combiné à des métiers avec une forte usure professionnelle.

Le CIGAARS, groupe interdisciplinaire (médecin, chef de groupement RHDS, chef de service TTAM, cheffe de service QVTDS, groupement volontariat et chef de service SSST), est chargé d'identifier des actions individuelles ou collectives à conduire, tout en assurant une prise de contact avec l'agent ou son supérieur hiérarchique. On regrette toutefois que l'objectif d'une réunion mensuelle à minima n'ait pas été tenu. Le CIGAARS ne s'est réuni que 5 fois en 2022.

Le SIS2B a également mis en place des procédures administratives et médicales de contrôle des arrêts maladie.

Autre outil de maintien dans l'emploi ou de réduction de l'absentéisme de SPP à saluer, c'est la cartographie des postes non opérationnels ouverts aux SPP qui rencontrent des problèmes de santé incompatibles avec une activité opérationnelle. Ce dispositif est salué depuis sa mise en place tant par les agents concernés que les services qui les accueillent.

L'établissement a initié en 2022 une démarche de prévention des risques psychosociaux.

Le SIS2B applique les mesures réglementaires financières visant à réduire l'absentéisme.

Ainsi 21,8 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence retenu sur leur rémunération. Ce faible taux s'explique par la dérogation accordée aux agents en arrêt de travail pour cause de COVID 19, conformément à la loi de financement de la Sécurité sociale.

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	9	580	39	6	9
	B	10	702	43	8	11
	C	84	3 615	235	55	86
Femmes	A	0	0	9	0	0
	B	0	0	1	0	0
	C	12	506	21	7	12

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.

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.

Il convient de saluer la délibération, prise en 2022, permettant l'indemnisation des congés non pris du fait de la maladie aux agents qui quittent l'établissement (retraite, décès). Cela a bénéficié à 3 agents en 2022.

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 ou militaire 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 2022, la solidarité à jouer : les agents ont fait don de 214 jours : 146 jours de congés annuels et 68 jours épargnés sur un CET.

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, le budget du pacte social du SIS2B ne cesse d'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**
- **Une prime exceptionnelle de 200€ par agent**

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

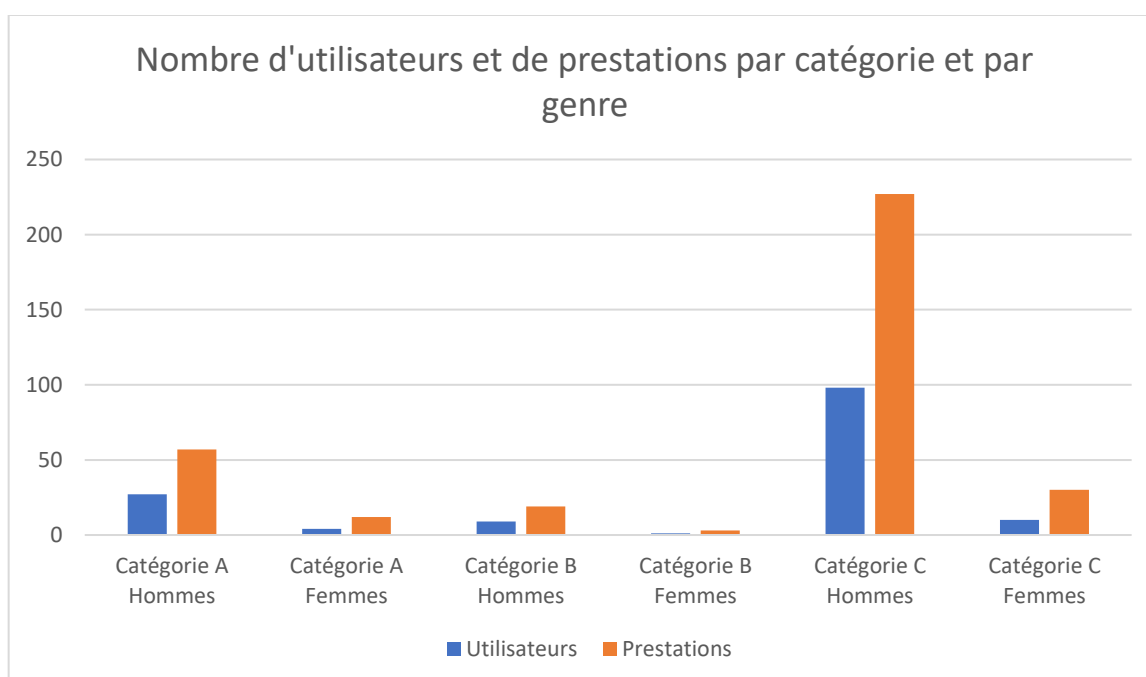
Le SIS2B a choisi, en 2009, de déléguer la gestion de la majorité des prestations d'actions sociales au Comité national d'action sociale (CNAS).

Pour autant dans un souci d'amélioration continue de sa politique d'action sociale et de protection sociale complémentaire, notre établissement à réactiver, en 2022, sa commission sociale (composée de représentants de l'administration et du personnel). 2 réunions ont eu lieu en 2022.

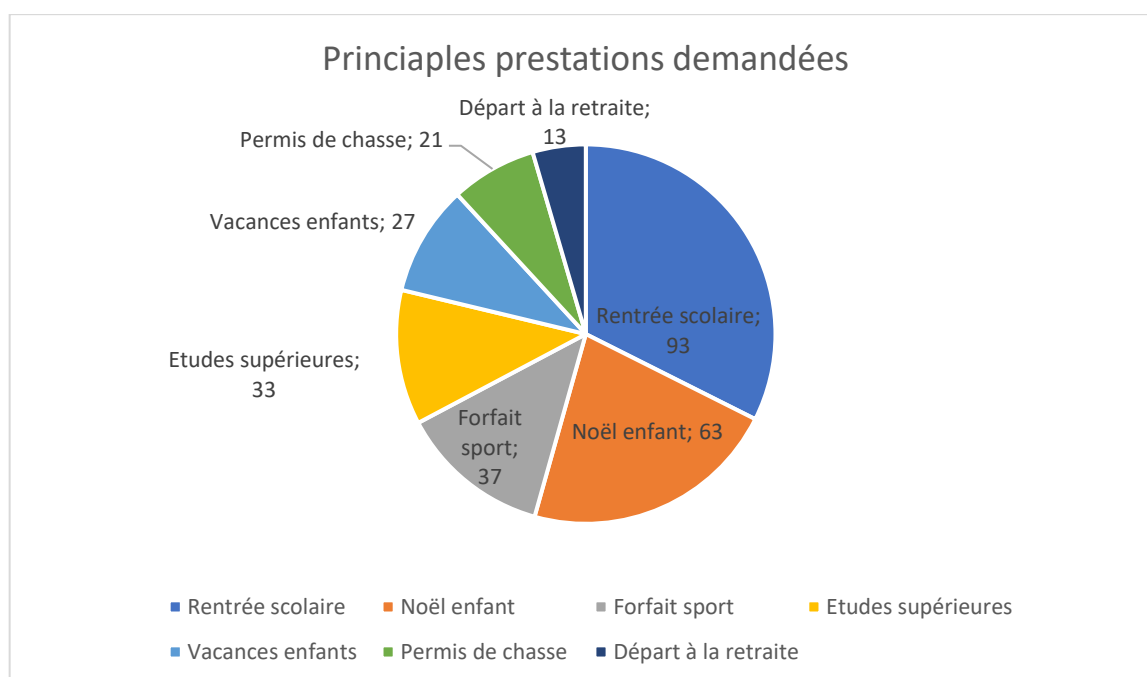
En 2022, le coût de l'action sociale par agent est de 1218 €.

Le CNAS

En 2022, la cotisation d'adhésion au CNAS s'est élevée à 73 352 € pour 358 agents (soit 204,89 €/agent). Cette adhésion est entièrement financée par le SIS2B.



On constate une baisse notable des demandes de prestations : 343 au bénéfice de 146 agents, soit à peine 43.5% des effectifs.



La consommation annuelle des prestations en 2022 a été de 34 016 €, soit un taux de retour de 47 %.

Pour information, au niveau national, 85% des cotisations sont reversées.

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 : financés par 60% par le SIS2B, soit le taux maximum prévu par la réglementation, ils ont été augmentés de 8 % en juillet 2022 pour atteindre une valeur faciale de 9,48 €, respectant ainsi le seuil d'exonération de charges sociales.

De plus, le conseil d'administration a acté l'octroi d'un titre restaurant pour les sapeurs-pompiers en garde postée nocturne.

En 2022, le SIS a commandé 47 443 titres restaurant pour ses agents pour un coût de 269 455 €.

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 2022, 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, dans la filière incendie et secours, 1 homme de catégorie A et 1 homme de catégorie B.

Coût de la mesure en 2021 : 6 031,44 €

- 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 2022, 14 personnes ont bénéficié de cet accompagnement pour :

- hospitalisation du conjoint sur le continent (1 dossier),
- hospitalisation d'un enfant sur le continent (4 dossiers),
- hospitalisation d'un parent à l'étranger (1 dossier),
- maladie ou accident d'un personnel (5 dossier),
- difficultés financières (2 dossiers),
- demande de reconnaissance de qualité de pupille pour l'enfant.

- Le versement d'une prime exceptionnelle en 2022

La gouvernance a souhaité remercier tous les personnels (SPP, SPV et PATS) pour leur engagement pendant l'état d'urgence sanitaire. Ainsi 308 agents ont reçu chacun une indemnisation de 200 €. Le coût de cette mesure pour les personnels permanents a été de 61 600 €.

La protection sociale complémentaire

- **Une participation financière du SIS2B conséquente**
- **Une réforme à venir, la nécessité pour l'administration de s'y préparer**

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 2B pour chaque agent est défini selon les critères suivants :

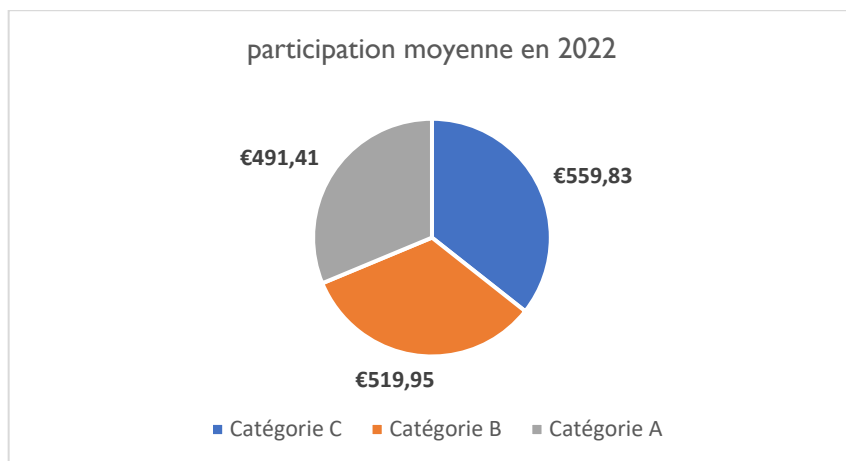
- un forfait annuel par agent : 370 € ;
- une contribution forfaitaire liée à la catégorie de l'agent : 30€ cat A, 60€ cat B, 90 € cat C ;
- une contribution de 10% du forfait annuel par enfant inscrit sur le contrat santé : 37 € ;
- une contribution par année d'ancienneté de l'agent au SIS de la Haute-Corse en qualité de fonctionnaire : 5€.

Ce montant a été revalorisé au 1^{er} janvier 2022 (après 2 revalorisations en 2021). Il sera revu pour être conforme aux nouvelles dispositions réglementaires.

Au 31 décembre 2022, 308 agents (soit 92% des effectifs) percevaient une participation financière pour un montant total de 168 035 €.

<i>Montants annuels</i>	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	85 829 €	82 206 €
Montant moyen par bénéficiaire	279 €	278 €

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	43	39
Catégorie B	37	35
Catégorie C	228	222
Agents sur emploi non permanent	0	0
Nombre total de bénéficiaires	308	296
Montant des participations (en €)		
Catégorie A	11 188	9 943
Catégorie B	9 950	9 288
Catégorie C	64 691	62 975
Agents sur emploi non permanent	0	0
Montant total des participations* (en €)	85 829	82 206



Ainsi, les agents de catégorie C ont vu leur participation augmenter de 12,5% en moyenne, ceux de catégorie de 8,6% et ceux de catégorie A de 7,6%.

En 2022, le coût de la protection sociale complémentaire par agent est de 499 €.

Le dialogue social

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.

Pour rappel, l'examen des décisions individuelles est du ressort des CAP, de la CCP 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.

Les représentants du personnel disposent de droits syndicaux prévus par le code général de la fonction publique, au titre desquels des journées d'autorisations spéciales d'absences et d'heures de décharge d'activité de service :

	Nombre de jours dans l'année 2022
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	80
Journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	0
Journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	0
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	0
	Nombre d'heures dans l'année 2022
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	513
Heures de décharges d'activité de service :	
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	1 560
- effectivement utilisées	564
	Nombre de protocoles dans l'année 2022
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	0

En 2022, la fréquence de réunions des instances du démontre un dialogue social nourri : le comité technique s'est réuni à 6 reprises, le CHSCT 4 fois. Les CAP, du fait d'un champ de compétences réduit depuis la loi de transformation de la Fonction publique en 2019, n'ont pas été réunies.

Si des préavis de grève ont été déposés en 2022, les sapeurs-pompiers professionnels qui se sont déclarés grévistes ont été assignés, par arrêté du président, pour assurer le potentiel opérationnel des gardes.

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 2022, le conseil de discipline a été réuni. Un agent de sexe masculin et de catégorie C a reçu une sanction du 3ème groupe pour le motif suivant : violences.

Le rapport Handitorial

- **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 9,79 %. 100 % de ces agents sont fonctionnaires et 79 % sont en catégorie C.

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	2	0	0	0
B	5	0	0	0
C	25	1	0	0

Il convient d'être vigilant sur l'âge et la filière des agents BOE s'impose : en effet, ils ont en moyenne 55,25 ans (soit 1.25 an de plus qu'en 2022) et 90% d'entre eux appartiennent à la catégorie active. 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. Or, en 2022, aucun travailleur handicapé n'a été recruté.

Le SIS2B dispose d'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 des partenaires institutionnels et associatifs.