



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



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



## Le cadre juridique



ARTICLES L231-1 A L231-4 DU CODE GÉNÉRAL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE



ARTICLES R232-1 ET R232-2 DU CODE GENERAL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE



ARRÊTÉ DU 10 DÉCEMBRE 2021 FIXANT POUR LA  
FPT LA LISTE DES INDICATEURS CONTENUS DANS  
LA BASE DE DONNÉES SOCIALES

## Les objectifs



Un état des lieux des données RH de l'établissement



Un outil de dialogue social



Un instrument de comparaison dans l'espace et le temps



Une aide pour élaborer les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Le rapport social unique (RSU) doit être établi chaque année au titre de l'année civile écoulée.

Il est réalisé d'après une base de données sociales dont la collecte est réalisée par le centre de gestion de chaque département. Pour la Haute-Corse, l'ouverture de la collecte a été notifiée le 14 mai 2024. Elle a pris fin le 31 octobre 2024.

Le RSU 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.

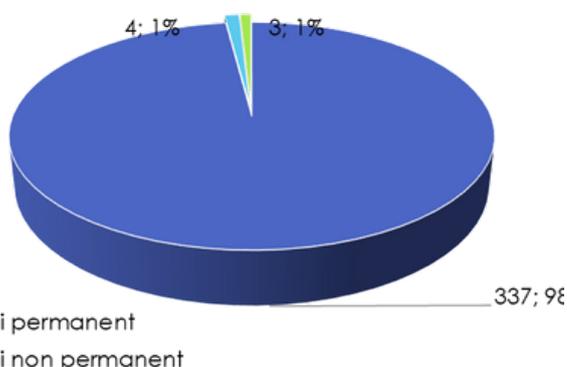
# L'EMPLOI

Au 31 décembre 2023, le Service d'Incendie et de secours de la Haute-Corse comptabilise 344 agents rémunérés sur des postes permanents et non permanents :

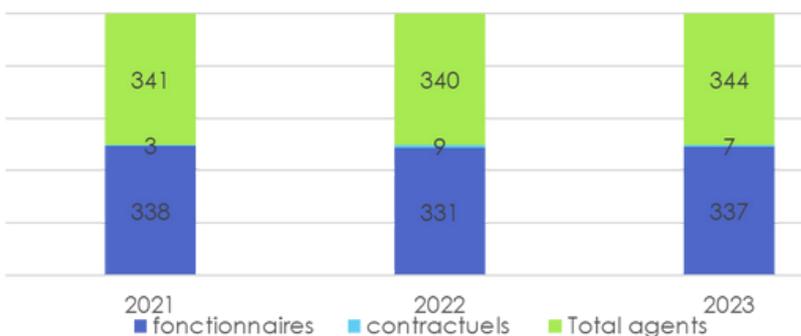
- > 337 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents

Si, au niveau national, la hausse de l'emploi public est portée par l'augmentation du nombre de contractuels, notre établissement s'inscrit dans un démarche contraire : le nombre de fonctionnaires augmente de 1.9% vs 2022 alors que la part des contractuels est en baisse, leur nombre passant de 9 à 7 agents, soit à peine 2% des effectifs.

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



Évolution du nombre d'agents selon statut



Evolution du nombre d'ETPR



**344**

agents rémunérés

**98 %**

fonctionnaires

Pour rappel, on distingue l'effectif physique (agent présent au 31/12/2023 et rémunéré) de l'effectif en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Ce dernier 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 (congrés, absences...). Ainsi, un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR. L'agent à temps partiel (80%) toute l'année sera comptabilisé compte pour 1 unité dans les effectifs physiques mais correspond à 0,8 ETPR. Un agent présent 4 mois sur l'année correspond à 0,33 ETPR.

Alors que les effectifs physiques affichent une hausse de 1,2%, le nombre d'ETPR est en très légère baisse en 2023 :

- > 335,51 fonctionnaires
- > 4,17 contractuels permanents
- > 2,75 contractuels non permanents

On comptabilise 623 233 heures travaillées rémunérées en 2023 (624 879 heures travaillées rémunérées en 2022 soit 8026 de plus qu'en 2021).

# L'EMPLOI

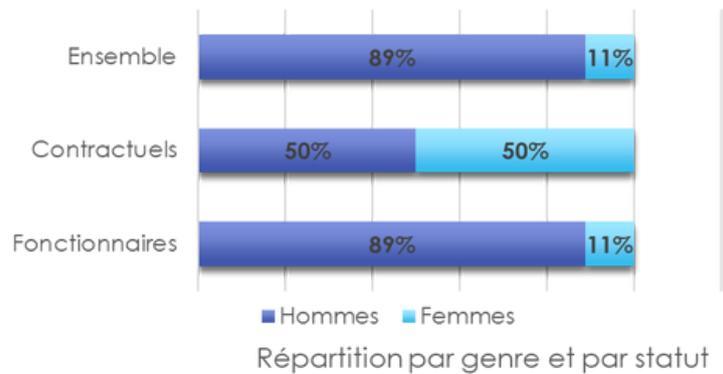
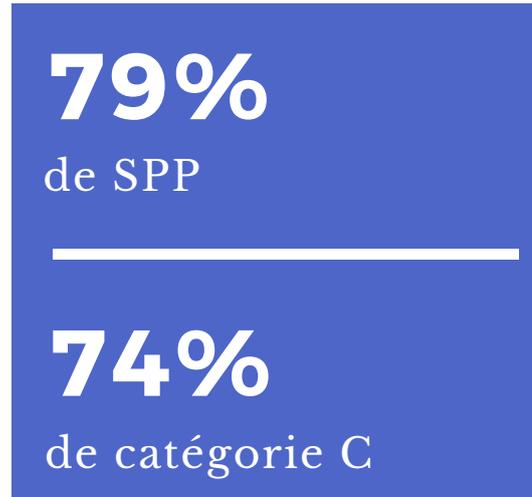
## STRUCTURE ET DEMOGRAPHIE

Trois filières sont représentées au SIS de la Haute-Corse. La filière incendie et secours est prépondérante et reste stable avec 79% des effectifs. On observe que la filière technique (5%) perd un point au profit de la filière administrative (16%).

Les contractuels sont plus nombreux dans la filière technique où les recrutements de fonctionnaires sont plus complexes.

La catégorie C reste majoritaire avec 74 % des effectifs globaux. Les agents de catégorie A (14%) sont plus nombreux que ceux de catégorie B (13%).

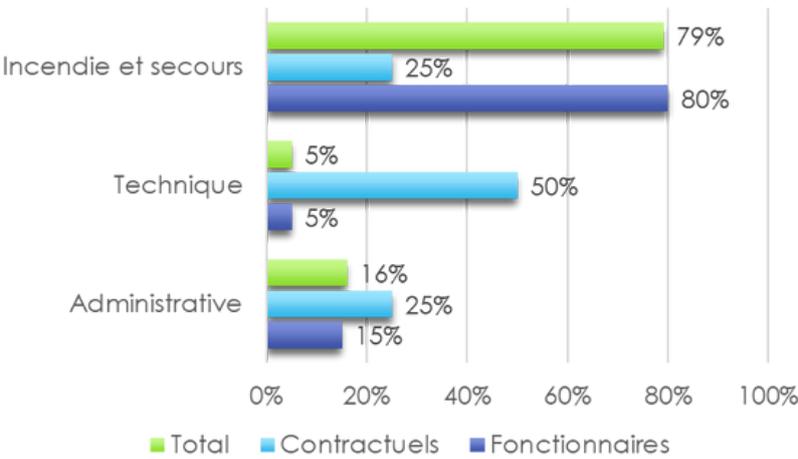
Cette répartition diffère selon la filière : les agents de catégorie A sont plus nombreux dans les filières administrative (23%) et technique (17%) que SPP (12%) alors que la catégorie B est sous-représentée dans la filière administrative 7% vs 13% dans la filière SPP et 17% dans la filière technique.



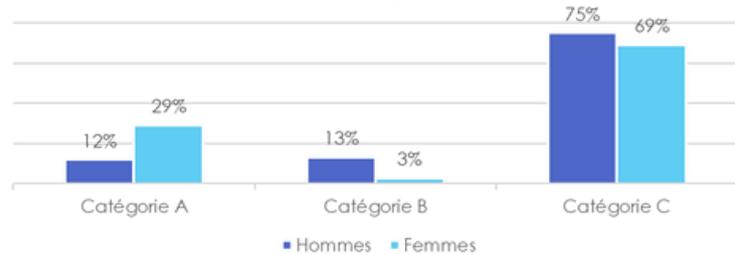
La répartition par genre et par statut des agents permanents met en évidence un faible taux de féminisation de notre établissement parmi les fonctionnaires. Toutefois, la féminisation se poursuit, de façon constante, sur les 3 dernières années.

De plus, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à occuper des postes de cadre que les hommes (32% VS 25%)

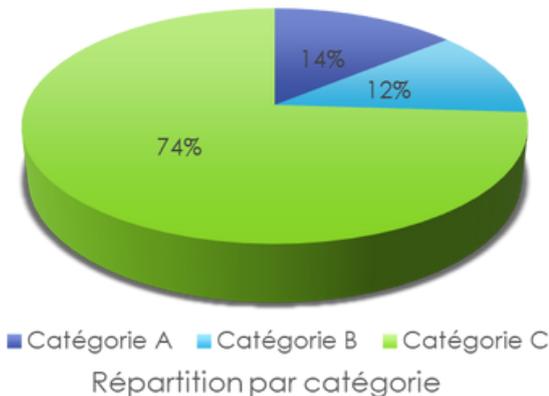
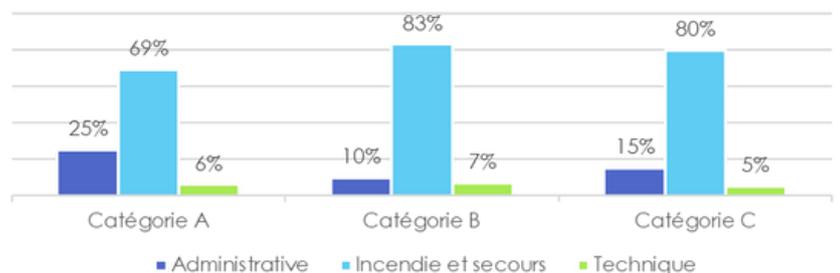
Répartition par filière et par statut



Répartition par catégorie et par genre



Répartition par catégorie et par filière



# L'EMPLOI

## STRUCTURE ET DEMOGRAPHIE

Les agents du SIS2B sont répartis en 14 cadres d'emplois. Celui qui compte le plus grand nombre d'agents est le cadre d'emploi des sous-officiers de SPP. Avec un taux de 46%, il accuse toutefois en 2023 une baisse de 2%. Celui des sapeurs et caporaux augmente de 3% suite au recrutement de 12 caporaux à l'été 2023.

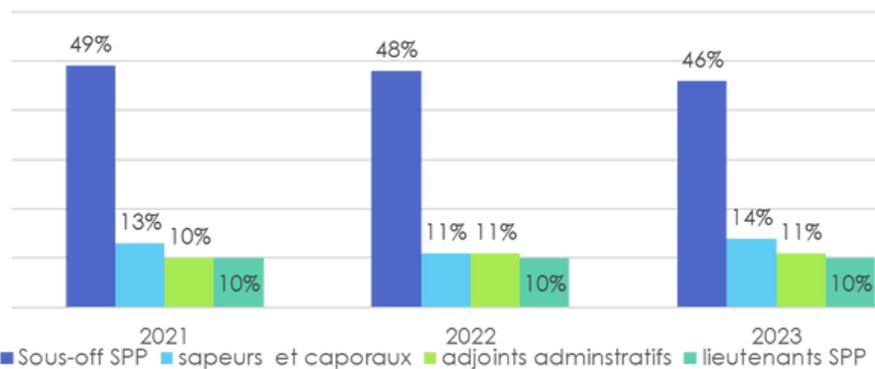
Le cadre d'emploi des adjoints administratifs est également en hausse de 1 point alors que celui des lieutenants reste stable.

**46%**  
de sous-officiers SPP

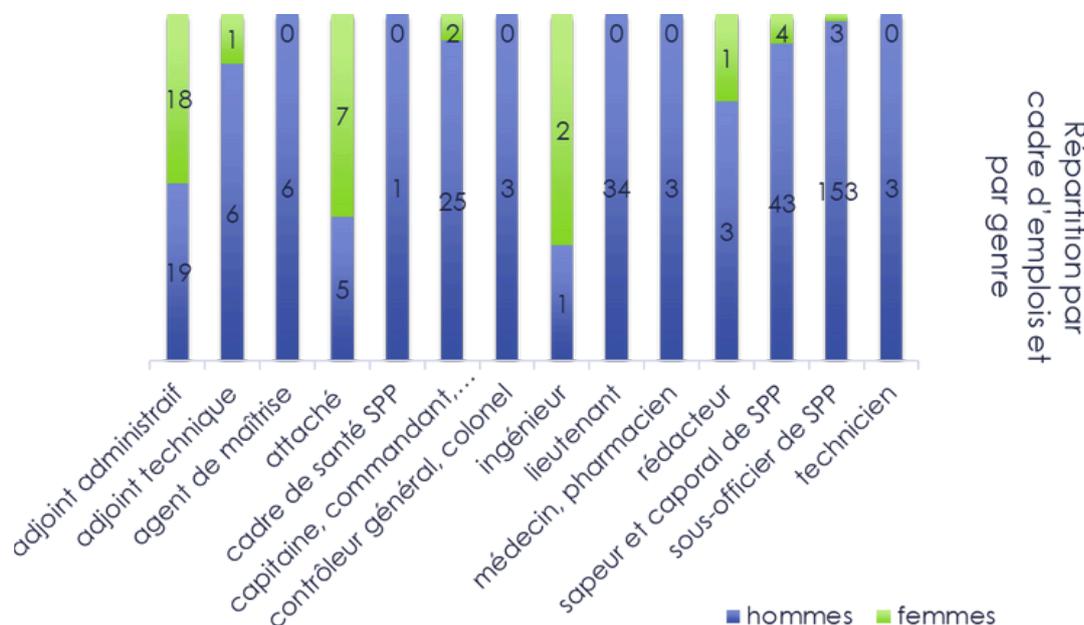
---

**ATTACHES ET INGENIEURS**  
les femmes majoritaires

Évolution des 4 principaux cadres d'emploi



Si l'on zoome sur la répartition par cadre d'emplois et par genre, seuls les cadres d'emplois des attachés territoriaux et des ingénieurs comptent plus de femmes que d'hommes. La parité est pratiquement atteinte dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs.



# L'EMPLOI

## STRUCTURE ET DEMOGRAPHIE

On note que, pour la 1ère fois, les femmes sont majoritaires dans la filière administrative, conformément aux standards de la fonction publique territoriale.

Avec un âge moyen sous la barre des 46 ans, notre établissement se place dans la moyenne nationale de la fonction publique territoriale.

Ce rajeunissement des effectifs, objectif de la gouvernance, s'est opéré par le recrutement de 12 caporaux dont la moyenne d'âge est de 27 ans et 6 mois.

La part des moins de 30 ans progresse ainsi de 4,5% à 8%, celle des agents de 50 ans et plus se stabilise à 37%.

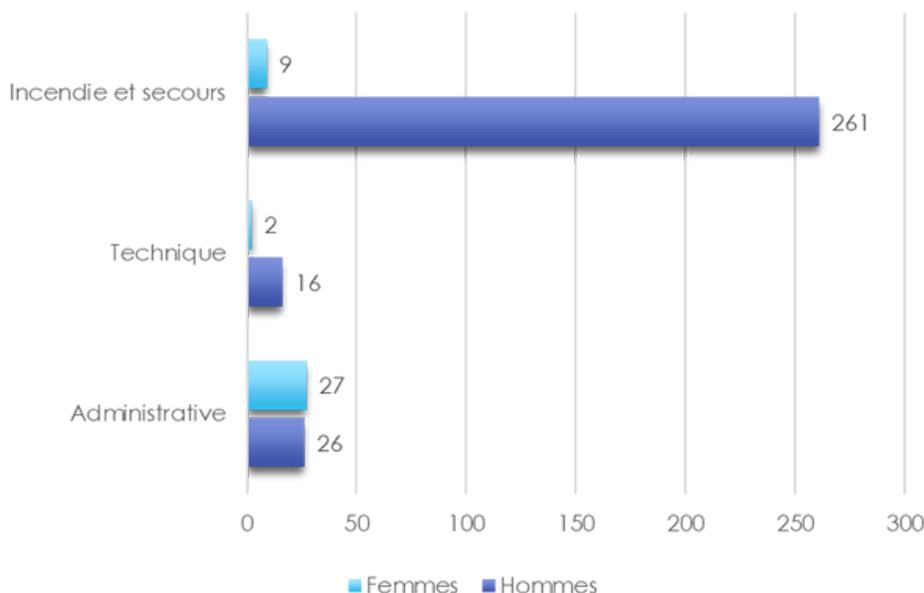
**46 ANS**

âge moyen

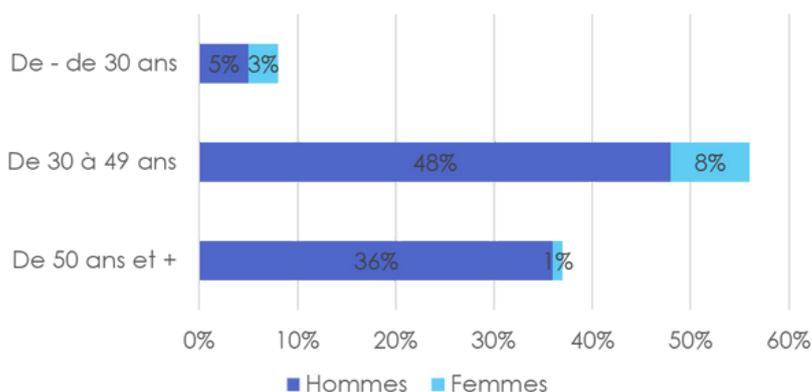
**37%**

de 50 ans et plus

Répartition par filière et par genre



Pyramide des âges des agents permanents



# L'EMPLOI

## FOCUS SUR LA FILIERE INCENDIE ET SECOURS

Sur un effectif de 270 SPP rémunérés en hausse de 4 agents, on comptabilise 67 officiers (+1), 156 (-6) sous-officiers et 47 caporaux (+9).

Le directeur et le directeur adjoint du service d'incendie et de secours sont des sapeurs-pompier 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 positif avec 10 départs pour 14 arrivées. L'âge moyen des SPP est de 46 ans.

On constate que la proportion des SPP de plus de 50 ans est en légère baisse (30%) alors que celle des SPP de moins de 30 ans passe de 5 à 7.5% des effectifs de la filière incendie et secours.

## FOCUS SUR LES PATS

Les personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) représentent 21% des effectifs du SIS2B.

Cette représentation place notre établissement dans la moyenne nationale des SDIS.

Les 71 PATS permanents sont répartis ainsi : 18 dans la filière technique, 53 dans la filière administrative. Le déséquilibre est toujours présent (26%/74%) bien loin de la répartition généralement constatée dans les SDIS (55%/44%).

Pour autant, cela ne signifie pas que les services techniques du SIS2B sont sous-dimensionnés. Bien au contraire, afin de répondre au mieux aux différents besoins de l'établissement, un nouveau groupement "Systèmes d'information et communication" a été créé (6 postes), le groupement des services techniques gérant désormais l'ensemble des moyens opérationnels et techniques mis à disposition des SPP et des PATS (25 postes). Cette réorganisation étant de nature à favoriser le recrutement d'agents de la filière technique.

270 SPP

71 PATS

# L'EMPLOI

## L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES- FEMMES

L'égalité professionnelle hommes/femmes est un des objectifs stratégiques de notre établissement. Ainsi plusieurs mesures figurent dans les lignes directrices de gestion parmi lesquelles la parité ou à minima la présence d'une femme dans les jurys de recrutement ou de mobilité.

**11%**  
de femmes

**29%**  
de catégorie A

En 2023, 26% des agents permanents recrutés sont des femmes :

- 1 de catégorie C dans la filière incendie et secours (7% des entrées SPP en 2023);
- 2 de catégorie A et 3 de catégorie C dans la filière administrative.

Autre mesure positive : le télétravail. En favorisant l'articulation des temps de vie professionnel et personnel, il est pratiqué par 45% des femmes de notre établissement.

Pour autant, le taux de féminisation reste faible avec seulement 11 % de l'effectif global, même s'il progresse.

Evolution du taux de féminisation

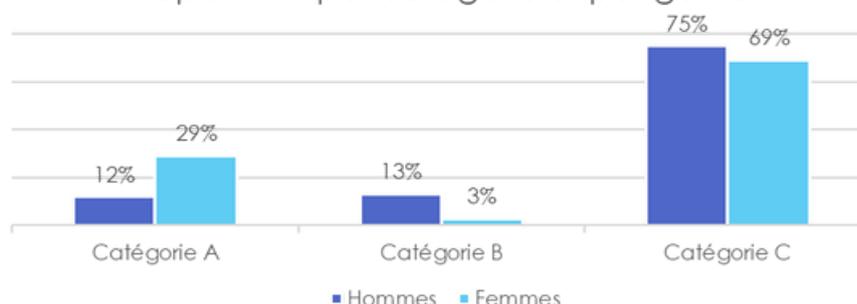


Si les femmes sont désormais majoritaires dans la filière administrative. On est toutefois loin du compte dans la filière technique qui ne compte que 11% de femmes.

Dans la filière SPP, le taux de féminisation augmente légèrement passant de 3 à 3,7 % de femmes SPP alors que la moyenne nationale s'établit à 6,31 %.

Ces chiffres assez faibles en termes de féminisation sont à pondérer par le taux des femmes qui occupent des fonctions de conception et d'encadrement : toutes filières confondues, 32% des femmes appartiennent aux catégories A et B vs 25% pour les hommes. La catégorie A est composée à 29 % d'agentes. Ce taux est en hausse de 3 points par rapport à 2023.

Répartition par catégorie et par genre



# LE ENTREES - LES SORTIES

La voie du concours est à nouveau devenue la porte d'entrée du SIS2B avec 55 % des entrées, suivie par les voies de mutation et de détachement ce qui démontre l'attractivité de notre établissement.

Le recrutement direct (sans concours pour le 1er grade de certaines filières, de catégorie C) continue de baisser passant de 6% en 2022 à 5% en 2023.

Tous les agents recrutés en 2023 le sont sur des temps complets.

Comme les 2 années précédentes, 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 sont la première cause de départ des fonctionnaires et représentent 85% du total des sorties.

Les motifs de recrutement des contractuels sur emplois permanents sont les suivants :  
-remplacement (article L332-13 du Code général de la fonction publique) : 2 agents.

Les contractuels non permanents répondent aux besoins suivants :

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

De plus, deux agents contractuels déjà présents dans les effectifs au 31/12/2022 ont été recruté en qualité de fonctionnaires.

<b>Voie de concours, sélection professionnelle</b>	<b>55%</b>
Voie de mutation	25%
Voie de détachement	10%
Recrutement direct	5%
Arrivée de contractuels	5%

<b>Départ à la retraite</b>	<b>85%</b>
Fin de détachement	7,5%
Fin de contrat	7,5%

## 20 ENTREES

---

## 13 DEPARTS

91 % des départs à la retraite concernent des agents de la filière incendie et secours (dont 50% d'officiers).

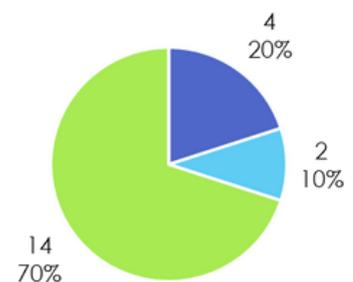
En moyenne, les agents de la catégorie active (SPP) ont liquidé leur retraite à 60 ½ ans. 40% des SPP ont atteint l'âge limite à la date de leur radiation des cadres dont 2 ayant bénéficié d'un recul de limite d'âge.

Pour la catégorie sédentaire, un seul agent a été radié des cadres pour cause de retraite (67 ans).

Le SIS2B a enregistré une demande de rupture conventionnelle à l'initiative de l'agent à effet au 01/01/2024.

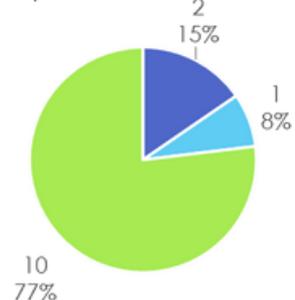
Finalement, le SIS2B enregistre un solde positif des entrées-sorties avec 20 arrivées pour 13 départs.

Entrées selon la filière



■ Administrative ■ Technique ■ Incendie et secours

Départs selon la filière



■ Administrative ■ Technique ■ Incendie et secours

# LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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).

En 2023, 135 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon soit 30% des agents (33 de plus qu'en 2022). 4,2% ont changé de grade (soit 14 agents, 8 de plus qu'en 2022)

Il n'y a pas eu de promotion interne au choix.

La promotion interne s'est opérée suite à un examen professionnel ou la réussite à un concours. Elle concerne 7 agents. Il s'agit d'hommes exclusivement.

Il convient de préciser que tous les lauréats de concours ou examen ont tous été nommés dans le grade ou la catégorie cible.

La cartographie des grades offre une lisibilité sur les carrières et les évolutions permettant ainsi aux agents de dérouler leur 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. De même, les agents peuvent rejoindre d'autres administrations via la voie du détachement ou de la mise à disposition. Ainsi, un agent (homme de catégorie A) a choisi la voie de la mise à disposition dans une autre collectivité en 2023.

Au 31 décembre 2023, nous enregistrons :

- > 3 agents sont mis à disposition dans une autre structure (0,9%) ;
- > 4 agents sont en disponibilité (1,2%) ;
- > 6 agents sont détachés dans l'établissement et originaires d'une autre structure (1,8%) ;
- > 2 agents détachés au sein de l'établissement sur des emplois fonctionnels (0,6%).

Une fin de détachement d'un agent homme de catégorie B a été prononcée.

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 2022 ont été titularisés à l'issue de leur stage en 2023.

12 agents nouveaux arrivants directement nommés stagiaires ainsi que 2 agents contractuels permanents (déjà présents dans l'établissement) et un agent contractuel non permanent.

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.

135

avancements d'échelons

14

changements de grade

# LA FORMATION

La formation professionnelle représente un enjeu majeur tant pour les agents de la filière incendie et secours, où leur sécurité et la qualité de la réponse opérationnelle en dépendent, que dans les filières administrative et technique dans un contexte de transformation de la fonction publique.

En 2023, le pourcentage des agents permanents ayant suivi une formation d'au moins 1 jour est en augmentation passant de 43,3% en 2022 à 63,6% en 2023. A contrario, le nombre moyen de jours de formation baisse et s'établit à 2,3 jours (vs 3 jours en 2022).

Si la part d'agents de catégorie C ayant suivi au moins 1 jour de formation est la plus faible (59% vs 85% pour les catégories B et 67% pour les catégories A), les formations sont plus longues (40% des jours de formations vs 41% pour les catégories A et 19% pour les catégories C).

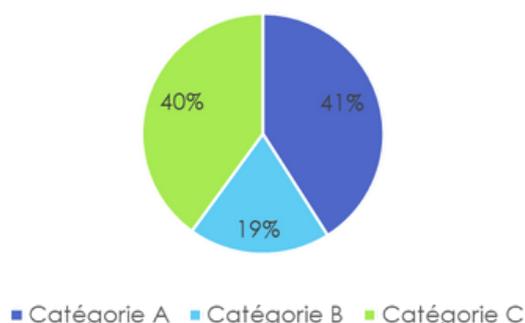
**63,6%**

des agents ont suivi une formation

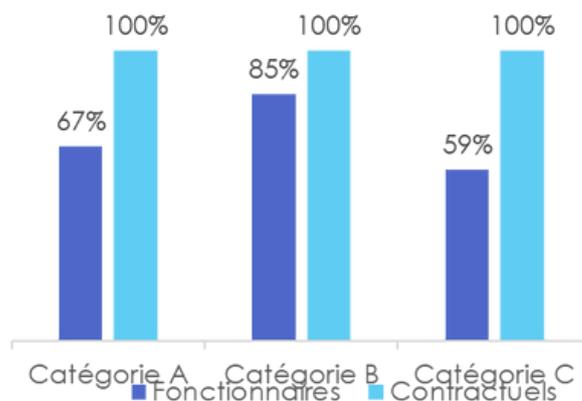
**2,3**

jours de formation en moyenne

Répartition des jours par catégorie



% d'agents par catégorie et par statut ayant suivi au moins 1 jour de formation en 2023



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 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 60 % des journées de formation en 2023.

Les formations de perfectionnement ont pour objectif de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Elles représentent 35% des journées de formation.

Les agents sur des emplois non permanents n'ont pas suivi de formation en 2023.

Les dossiers de demande de validation des acquis et de les expériences ont été plus nombreux en 2023 : les 24 (+8 vs 2022) ont débouché sur une validation.

Le SIS2B n'a enregistré aucun bilan de compétence en 2023, ni d'agent bénéficiaire d'un congé de formation.

Logiquement, le coût de la formation est en hausse en 2023 avec un budget de 444 004 €.

# LA REMUNERATION

Budget de fonctionnement  
36 131 178 €



Charges de personnel  
22 862 586 €

**63,28%**

du budget de fonctionnement

**39,93%**

part des primes et indemnités

Le SIS de la Haute-Corse a un budget de fonctionnement de 36 709 680 €. Les charges du personnel (chapitre 012) représentent 63,28 % de ce budget soit 22 862 586 €.

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 16 285 437 € soit 71%.

L'élément principal du salaire brut est le traitement indiciaire (57.5%). La part du régime indemnitaire progresse s'établissant en moyenne à près de 40% de la rémunération. L'indemnité de résidence, la NBI et le SFT, éléments obligatoires complètent la rémunération des agents.

Les charges de personnel sont en hausse de 3.9%. Cette croissance est l'effet combiné du GVT (glissement vieillissement technicité), de mesures gouvernementales (hausse de 3.5% du point d'indice en juillet 2022 suivie d'une revalorisation d'1.5% en juillet 2023).

Evolution des charges de personnel 2021 -2023



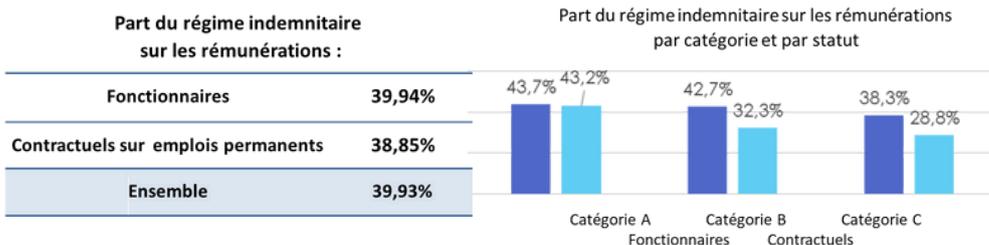
**Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :** 16 285 437 €

**Rémunérations des agents sur emploi non permanent :** 51 399 €

Primes et indemnités versées :	6 502 724 €
IFSE :	854 133 €
CIA :	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	7 504 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	152 307 €
Supplément familial de traitement :	80 731 €
Indemnité de résidence	275 309 €

Le volume d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023 est très marginal : 373 heures. Elles ont été effectuées par des fonctionnaires des filières administrative et technique. Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée, tous nos agents étant à temps complet.

**La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 39,93 %**



Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels  
Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

373 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023  
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023



# LA REMUNERATION

Le SIS2B a mis en œuvre le RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel) pour les fonctionnaires et les contractuels des filières administratives et techniques. 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 indemnitare annuel, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature.).

**35%**

Différence RI SPP/RI PATS  
cat A

**49%**

Différence RI SPP/RI PATS  
cat C

Le régime indemnitare des SPP est composé d'une indemnité de feu, d'une indemnité de responsabilité, d'une indemnité de logement\*, d'une ou deux indemnités de spécialité\* et selon la catégorie de l'IAT ou de l'IFTS. Ils peuvent également percevoir des IHTS et/ou une indemnité de mobilisation opérationnelle.

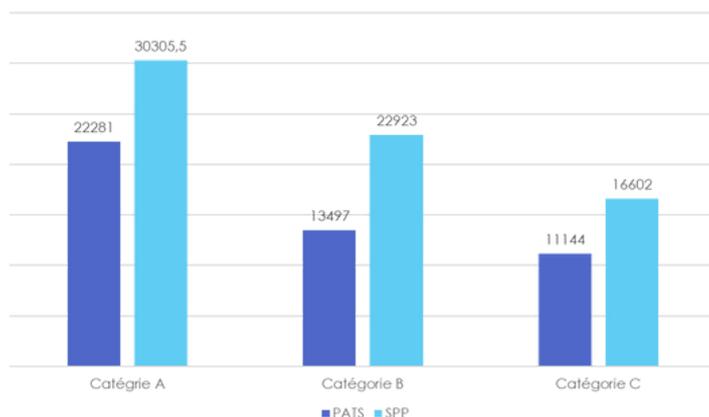
Le directeur et son adjoint perçoivent également une prime de fonctionnalisation.

Le régime indemnitare des SPP est plus favorable que celui des PATS : il est supérieur de 35% en catégorie A, et 49% en catégorie C. Au regard du secret statistique pour les catégorie B, aucune comparaison n'est faite.

\*sous réserve de conditions

Montant annuel moyen par ETPR	IFSE (PATS) selon la catégorie et le genre		RI SPP selon la catégorie et le genre	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	20 735 €	23 827 €	25 142 €	35 469 €
Catégorie B	\$	13 497 €	\$	22 923 €
Catégorie C	11 063 €	11 225 €	15 315 €	17 885 €

Moyenne annuelle RI brut



# LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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. Le service hygiène, sécurité et conditions de travail compte 5 assistants de prévention et 3 conseillers 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.

**25**  
accidents de travail

---

**1**  
maladie professionnelle

Nonobstant toutes ces mesures de prévention, en 2023, le SIS2B a enregistré une hausse de 39 % des accidents du travail (service + trajet) passant de 18 à 25 soit 8.8 accidents pour 100 agents.

Une maladie professionnelle a été reconnue en 2023.

L'accidentologie est en hausse et impacte pour essentiellement la filière incendie et secours : 97 % des accidents de service survenus en 2023 concernent des SPP.

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

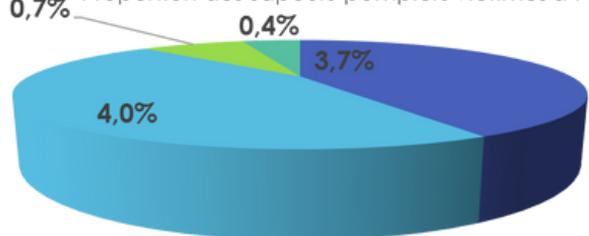
On recense un seul accident parmi les agents de la filière technique : la durée de l'arrêt est de 147 jours.

Aucune maladie professionnelle déclarée par les agents administratifs du SIS de la Haute-Corse en 2023.

8.8% des sapeurs-pompiers professionnels du SIS2B ont eu un accident au cours de la période d'étude.

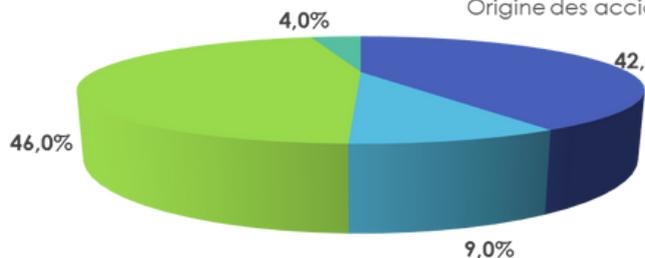
L'accident en caserne représente près de la moitié (46%) des sapeurs-pompiers professionnels accidentés suivi de l'accident sur site d'intervention (42%).

Proportion des sapeurs-pompiers victimes d'AS ou MP



■ Accident sur site d'intervention ■ Accident en caserne  
■ Accident de trajet ■ Maladie professionnelle

Origine des accidents



■ Accident sur site d'intervention ■ Accident de trajet  
■ Accident en caserne ■ Maladie professionnelle

# LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La durée moyenne d'arrêt, toutes natures d'accident confondues (hors maladie professionnelle), repart à la hausse passant 52.6 jours en 2022 à 88.4 jours en 2023. On recense 3 arrêts survenus en 2023 dont la durée est supérieure à 9 mois sur la période de référence, alors qu'en 2022, aucun arrêt survenu dans l'année n'a dépassé 5 mois sur la période de référence.

Notre établissement se place donc bien au-delà de la moyenne des SDIS de même catégorie en ce qui concerne la gravité des arrêts (+ 28 jours) mais en deçà concernant la fréquence.

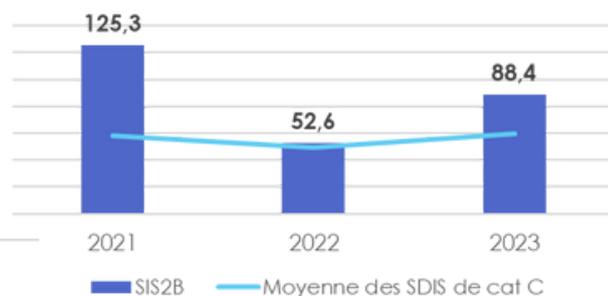
**8,8%**

des SPP ont eu un arrêt suite à un AT

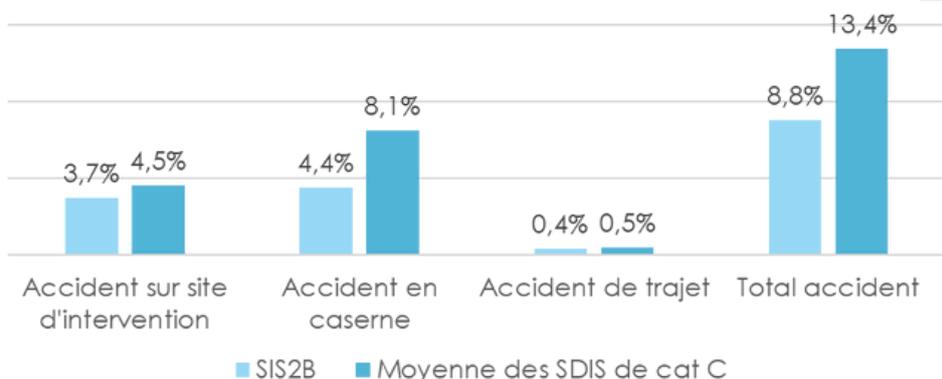
**88,4**

jours d'arrêts en moyenne

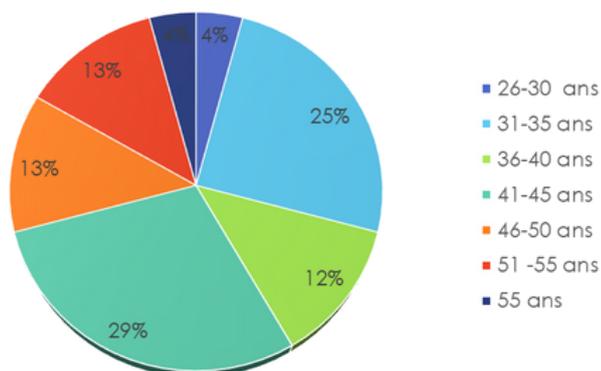
Gravité : durée moyenne des arrêts des SPP (hors MP)



Fréquence : proportion des SPP arrêtés (hors MP)



Répartition par tranche d'âge



Les accidents de services touchent toutes les tranches d'âge.

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. Le SIS2B a cartographié des postes pour les SPP inaptes opérationnels.

# LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

1

ATI attribuée

4

décisions de temps partiel  
thérapeutique

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 notamment sur le contrôle de la durée des arrêts de travail.

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 dans le cadre d'un comité interservices de gestion des absences pour raisons de santé (CIGARS).

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

Au titre des décisions individuelles, on note pour 2023 :

- une allocation temporaire d'invalidité a été attribuée ;
- une décision aménagement de poste aménagé ou d'horaires ;
- 4 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique.

Le SIS2B n'a pas été confronté à des tentatives de suicides ou des suicides au cours de l'année 2023.

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

## LES ABSENCES

L'absentéisme toutes causes confondues est en baisse, sans contexte en lien avec la fin de la crise sanitaire COVID19. Pour 100 agents permanents, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année 2023, pour tout motif.

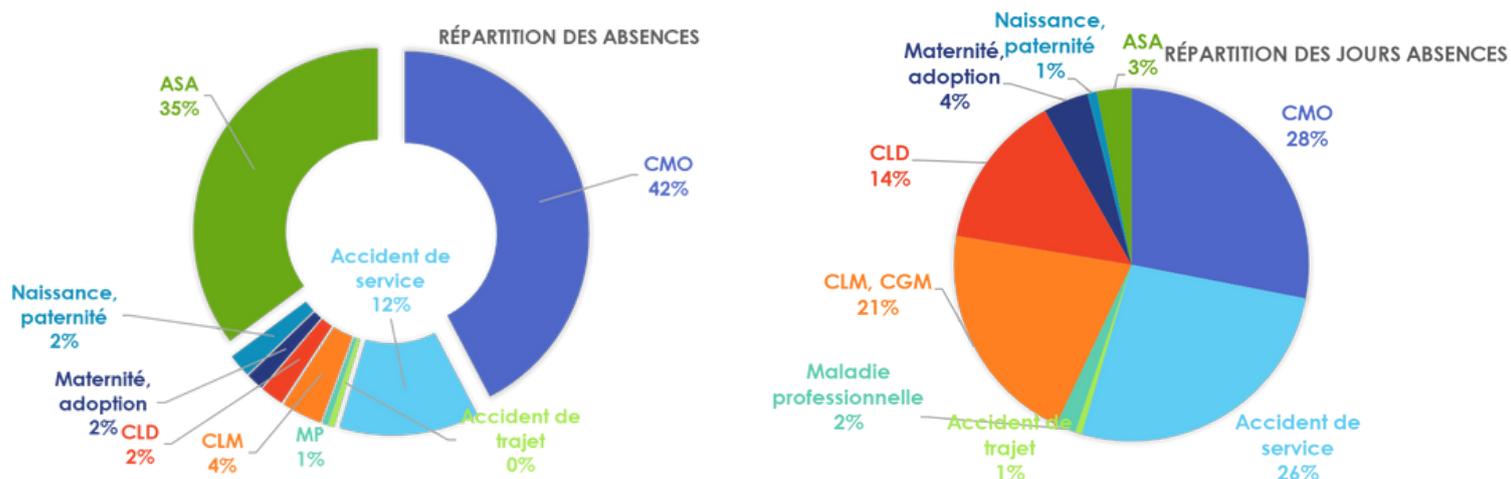
# 8,23%

Taux d'absentéisme

# 10 239

jours d'absence

Taux d'absentéisme	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels permanents	non
Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,59%	0,00%	4,53%	0,09%	
Taux d'absentéisme non compressible (CLM,CLD, grave maladie, maladie professionnelles)	3,06%	0,00%	3,06%	0,09%	
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,65%	0,00%	7,56%	0,09%	
Taux d'absentéisme autres (maternité, paternité, adoption, ASA)	0,67%	0,31%	0,67 %	0,00%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,32%	0,31%	8,23%	0,09%	



Les absences pour raisons de santé sont très majoritaires. Si l'on se focalise sur cet absentéisme, la maladie ordinaire (CMO) reste la lière nature d'absence (42%), même si son taux a considérablement baissé avec la fin de la crise sanitaire.

2 873 jours d'absence pour CMO ont été comptabilisés soit une baisse de 53%.

On note une hausse significative des jours d'arrêts pour cause de congé de longue maladie CLM (+26%) et de congé de longue durée CLD (+100%).

# L'ORGANISATION DU TRAVAIL

## LES ABSENCES

**25,59**

jours d'absence en moyenne par arrêt

**65,67**

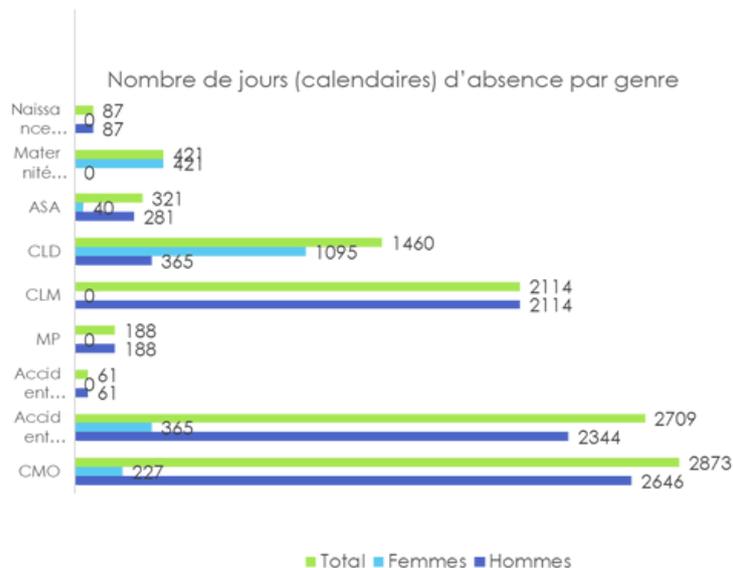
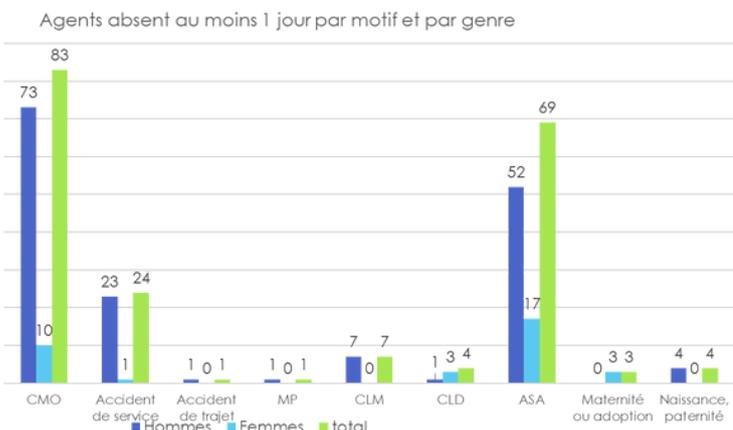
jours d'absence pour raison médicale en moyenne

Indice de gravité	Fonctionnaires
Indice de gravité compressible (maladies ordinaires et accidents de travail)	43,41
Indice de gravité non-compressible (CLM,CLD, grave maladie, maladies professionnelles)	289,38
Indice de gravité médical (toutes absences pour motif médical)	65,67
Indice de gravité autres (maternité, paternité, adoption, ASA)	3,23
Indice de gravité global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	25,59

L'indice de gravité des absences maladie compressibles est de 43,41, cela signifie que la durée moyenne de l'arrêt est légèrement supérieur à 43 jours. Pour le CMO, elle est de 27,10 jours. Pour les absences non-compressibles, du fait des CLM et CLD, l'indice de gravité est supérieur (289,38), une durée moyenne de CLM de 302 jours et de 292 jours pour le CLD..

Le taux d'absence pour raison médicale (absentéisme compressible et non compressible) est légèrement supérieur chez les femmes : 37 % d'entre elles ayant eu au moins 1 jour d'arrêt en 2023 contre 35% pour les hommes.

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 37 jours et de 44,30 jours chez les hommes. Jusqu'à l'an passé, nous étions dans une tendance inverse. Il est légitime de s'interroger sur le télétravail comme levier de réduction de l'absentéisme sachant que 45% des femmes télétravaillent.



# L'ORGANISATION DU TRAVAIL LES ABSENCES

Taux de fréquence	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux de fréquence compressible (maladies ordinaires et accidents de travail)	38,58%	0,00%
Taux de fréquence non-compressible (CLM,CLD, grave maladie, maladies professionnelles)	3,86%	0,00%
Taux de fréquence médical (toutes absences pour motif médical)	42,43%	0,00%
Taux de fréquence autres (maternité, paternité, adoption, ASA)	76,26%	100,00%
Taux de fréquence global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	118,69%	100,00%

**58%**

des agents absents au moins 1 fois en 2023

**118**

arrêts pour 100 agents

Avec un taux de fréquence global de 118,69, on dénombre 118 arrêts pour 100 agents, pour tout type de motif. Considérant que cela inclut les ASA, très sollicités par les agents pour répondre à des impératifs familiaux notamment, il convient de s'intéresser plus attentivement au taux de fréquence médical qui s'établit à 42.43, ce qui signifie qu'il y a eu 42 arrêts pour 100 agents.

Taux d'exposition	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'exposition compressible (maladies ordinaires et accidents de travail)	32,05%	0,00%
Taux d'exposition non-compressible (CLM,CLD, grave maladie, maladies professionnelles)	3,56%	0,00%
Taux d'exposition médical (toutes absences pour motif médical)	35,61%	0,00%
Taux d'absentéisme autres (maternité, paternité, adoption, ASA)	22,55%	50,00%
Taux d'exposition global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	58,16%	50,00%

Le taux d'exposition marque le nombre d'agents sur 100, absent au moins 1 fois dans l'année. Tous motifs confondus, 58 agents sur 100 ont donc été absent au moins 1 fois en 2023.

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, comme la cartographie des postes non opérationnels ouverts aux SPP qui rencontrent des problèmes de santé incompatibles avec une activité opérationnelle. Ainsi, la sous-direction santé et le groupement RH se réunissent dès que de besoin pour prendre en compte les situations individuelles des agents qui présentent des absences longues et/ou fréquentes.

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

Le SIS2B a également mis en place des procédures administratives et médicales de contrôle des arrêts maladie tout comme les mesures réglementaires impactant le salaire des agents : 100 jours de carence ont été retenus sur la paie des agents placés en CMO. Le régime indemnitaire est également minoré sur les périodes de plein traitement, selon la fréquence des arrêts et/ou leur durée.

# L'ORGANISATION DU TRAVAIL

## LE TEMPS DE TRAVAIL

**100%**  
des agents à temps complet

**58%**  
des agents en garde postée

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

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%.

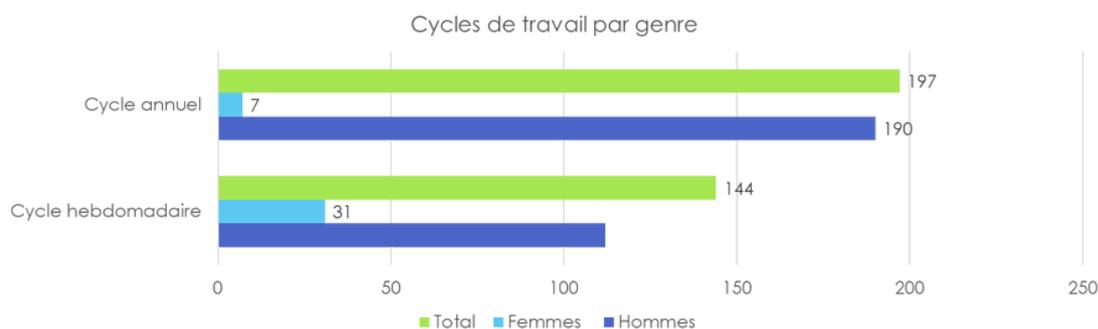
Le nombre d'agents travaillent à temps partiel sur autorisation reste stable à 1. Il s'agit d'une femme de catégorie C de la filière administrative sur une quotité de travail de 80%.

Sans conteste, la mise en place du télétravail, qui favorise l'articulation des temps de vie des agents, a permis de réduire le temps partiel sur autorisation.

A noter qu'une demande de temps partiel sur autorisation a été formulée en 2023 et refusée.

L'organisation du travail dans notre établissement s'organise en cycles annuels ou hebdomadaires.

58% des agents, exclusivement des SPP (dont 3.5% 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 42% restant sont des SPP officiers en service hors rang et les PATS qui travaillent sur des cycles hebdomadaires (du lundi au vendredi midi) parmi lesquels 22% 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 mais ne réduisent pas pour autant systématiquement le temps de travail, à l'exception des SPP en garde postée au CTA/CODIS qui bénéficient de 2 gardes de réduction du temps de travail liées aux sujétions particulières.

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 2023.

# L'ORGANISATION DU TRAVAIL

## LES CONGES

4

congés paternité

214

jours donnés au profit  
d'autres agents

Les agents ont droit, sous certaines conditions, à des congés liés à la vie familiale.

En 2023, le SIS2B n'a pas enregistré de :

- congé de présence parentale;
- congé de solidarité familiale;
- congé de proche aidant.

4 congés de paternité et d'accueil de l'enfant ont été enregistrés :

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	1	21,0
Catégorie B	1	19,0
Catégorie C	2	47,0

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 2023, la solidarité à joué : les agents ont fait don de 214 jours : 62 jours de congés annuels et 39 jours épargnés sur un CET.

# L'ORGANISATION DU TRAVAIL

## LE COMPTE EPARGNE TEMPS

**88%**

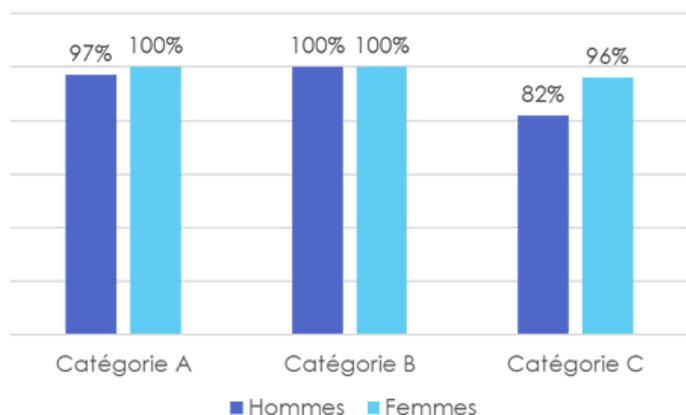
des agents ont un CET

**10 604**

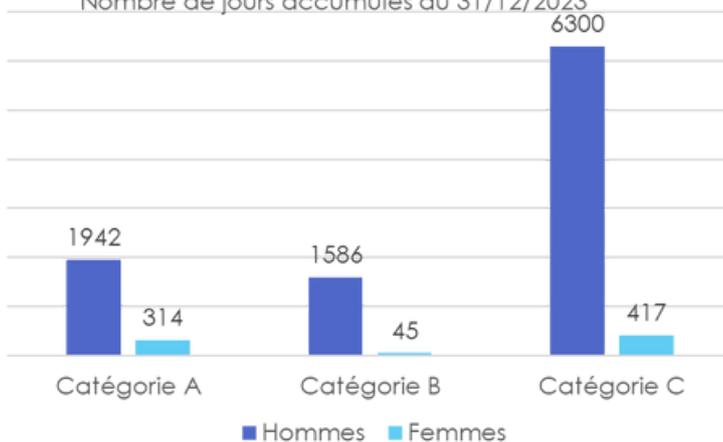
jours accumulés

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

Taux d'agents permanents avec un CET



Nombre de jours accumulés au 31/12/2023



88 % des agents permanents disposent d'un CET pour un nombre total de jours accumulés de 10 604 (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. C'est chose faite dans notre établissement depuis une délibération en date du 26 juin 2023. Cette mesure sera effective en 2024.

Ainsi jusqu'en 2023, 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...). En 2023, 218 jours ont été utilisés sous forme de congés.

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. 39 jours de CET ont été donnés en 2023.

# L'ORGANISATION DU TRAVAIL

## LE TELETRAVAIL

Le télétravail, mode d'organisation du télétravail démocratisé à l'issue de la crise sanitaire du COVID19, est de plus en plus sollicité.

Au 31 décembre 2023, 12% des agents télétravaillent au moins une fois par semaine.

Toutes les filières et les catégories sont concernées par le télétravail.

**12%**

de télétravailleurs

**45%**

des femmes en télétravail au moins 1 jour/semaine

Toutefois, il n'est pas autorisé à l'ensemble des postes ouverts dans notre établissement.

Ainsi, sont exclues du télétravail, les activités suivantes :

- Accueil physique ou téléphonique du public, des collaborateurs,
- Activités de formations pratiques,
- Activités nécessitant la manipulation de documents papiers comportant des informations confidentielles et ne pouvant être déplacés des locaux de travail
- Travaux de maintenance ou d'entretien des locaux, de véhicules ou de matériels,
- Activités de logistique,
- Gardes postées des SPP,
- Visites médicales.

Toutes les demandes de télétravail (20) formulées en 2023 ont reçu une réponse favorable.

Cette organisation du travail donne satisfaction car, à l'issue de leur période d'adaptation, tous les agents autorisés à télétravailler ont eu un avis favorable à la poursuite de cette pratique.

Un RETEX est prévu en fin d'année 2024.

		Hommes			Femmes		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2023	FILIERE ADMINISTRATIVE	2	2	3	2	0	5
	FILIERE TECHNIQUE	0	1	0	1	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	3	1	0	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Nombre d'agents dont la demande d'exercice des fonctions en télétravail a été rejetée	FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2023	FILIERE ADMINISTRATIVE	5	3	9	3	1	11
	FILIERE TECHNIQUE	0	1	0	2	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	3	1	1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

# L'ACTION SOCIALE

L'action sociale est au cœur des préoccupations de l'établissement qui a mis en place une commission sociale réunissant membres de l'administration et représentants du personnel, afin de répondre au mieux aux revendications sociales mais également d'évaluer et améliorer les dispositifs existants.

Le SIS 2B a ouvert depuis 2011 un guichet social unique, géré par le service qualité de vie au travail et dialogue social pour toutes les problématiques individuelles des agents.

Depuis 2009, notre établissement a délégué la gestion de la majorité des prestations d'actions sociales au Comité national d'action sociale (CNAS).

En 2023, la cotisation d'adhésion au CNAS s'est élevée à 74 535 € entièrement financée par le SIS2B. Tous les agents actifs sont automatiquement affiliés au CNAS.

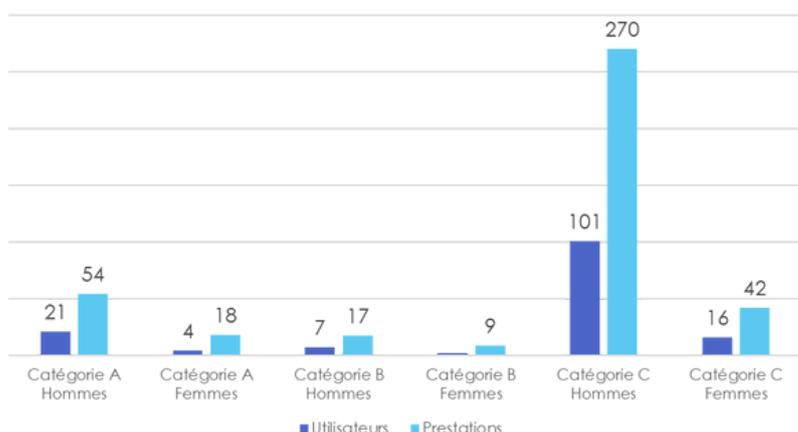
Le nombre de prestations et des bénéficiaires est en hausse : 431 prestations au bénéfice de 170 agents. Pour autant, le taux de retour reste insatisfaisant avec un montant total de 44 350 € versés aux agents.

**74 535€**  
de cotisations au CNAS

---

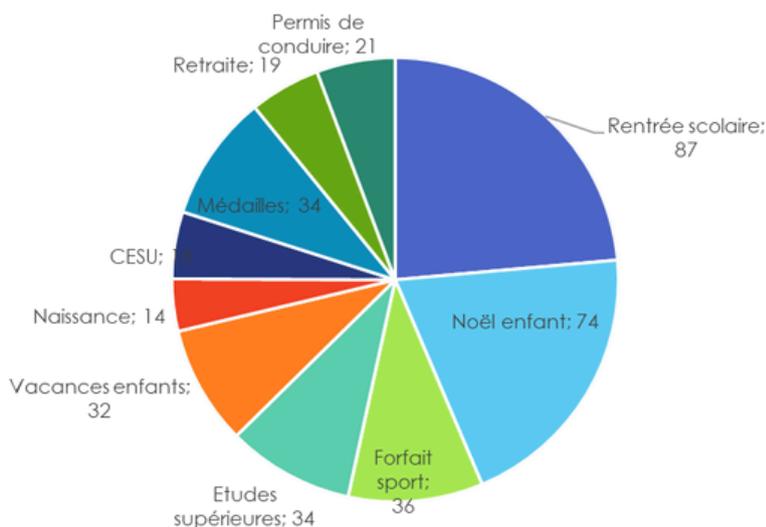
**44 350€**  
de prestations aux agents

CNAS : Nombre d'utilisateurs et de prestations par catégorie et par genre



Plus de la moitié des prestations demandées concerne la vie familiale. Dans une moindre mesure, la vie professionnelle et les loisirs entrent dans le champ des prestations servies.

CNAS : principales prestations demandées



# L'ACTION SOCIALE

Les titres restaurants sont des prestations directement servies par le SIS2B. Ils représentent pour les agents une véritable augmentation du pouvoir d'achat, sans charges sociales et fiscales : financés par 60% par l'établissement, soit le taux maximum prévu par la réglementation, ils ont été augmentés en octobre 2023 pour atteindre une valeur faciale de 10,00 €.

99% des agents bénéficient de cette prestation servie directement par l'établissement pour un coût de 282 000 €.

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

**49 279**

titres restaurant

**282 000€**

à charge du SIS2B

Type de prestation	Nombre de bénéficiaires						
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Restauration	Subventions	0	0	0	0	0	0
	Titres restaurants	39	7	37	0	225	25

-L'allocation aux agents parents d'enfants handicapés est également versée directement par le SIS2B.

Pour faire face aux difficultés liées au handicap d'un enfant, une allocation est versée 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 2023, cette allocation est fixée 167,54 €/mois pour les enfants de moins de 20 ans et de 124,44€ pour les jeunes adultes de 20 à 27 ans.

3 agents bénéficient de cette allocation : dans la filière administrative, 1 femme de catégorie A, 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 2023, 5 personnes ont bénéficié de cet accompagnement .

# LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

La protection sociale complémentaire représente un enjeu de politique des ressources humaines et sociale. Son financement par l'employeur permet l'égalité des agents en termes d'accès aux soins, une protection contre une baisse de la rémunération en cas d'absence pour maladie mais également de soutenir leur pouvoir d'achat ; c'est un levier de l'attractivité de notre établissement.

**500 €**

versés par agent en  
moyenne

**170 839€**

à charge du SIS2B

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€.

Le SIS2B verse une participation via le dispositif de la labellisation sur les risques santé et prévoyance.

Au 31 décembre 2023, 310 agents (soit 92% des effectifs) percevaient une participation financière pour un montant total de 170 839 €.

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	38	42
Catégorie B	31	31
Catégorie C	241	225
Agents sur emploi non permanent	0	0
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	<b>310</b>	<b>298</b>
<b>Montant des participations (en €)</b>		
Catégorie A	10 271	11 433
Catégorie B	8 620	8 784
Catégorie C	68 337	63 394
Agents sur emploi non permanent	0	0
<b>Montant total des participations* (en €)</b>	<b>87 228</b>	<b>83 611</b>

# LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social est un élément essentiel de bon fonctionnement d'un établissement public. Le Code Général de la Fonction Publique prévoit différents modes d'expression de ce dialogue sous la forme d'instances spécifiques de consultation ou de droits fondamentaux en faveur des agents publics (droit de participation, droit de grève ou encore droit syndical).

**7**  
réunions

**1**  
charte

Dans un souci de favoriser la qualité des échanges et faciliter le travail des différents acteurs, le SIS2B a adopté en novembre 2023, la charte du dialogue social et de l'exercice du droit syndical. Elle s'articule autour de 4 axes : les enjeux et modalités du dialogue social, l'exercice des droits collectifs, l'exercice des droits individuels et l'expression du droit de grève et valorise l'engagement syndical des agents.

Pour rappel, à l'échelle locale, les instances de dialogue social se répartissent de la manière suivante :

Le Comité social territorial (CST) et sa Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail : instance consultative unique compétente sur les questions relatives à l'organisation générale de la collectivité ;

Les Commissions administratives paritaires (CAP) : instances paritaires créées par catégorie hiérarchique (A, B et C), chargées de rendre des avis sur les questions d'ordre individuel liées à la carrière des fonctionnaires territoriaux ;

La Commission consultative paritaire (CCP) : instance paritaire chargée de rendre des avis sur les questions d'ordre individuel liées à la situation des agents contractuels de droit public.

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).

En 2023, la fréquence de réunions des instances du démontre un dialogue social nourri : le comité social territorial s'est réuni à 6 reprises, la formation spécialisée 1 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.

Des préavis de grève d'ordre national ont été déposés en 2023, les sapeurs-pompiers professionnels qui se sont déclarés grévistes ont été assignés, par arrêté du président, pour assurer le potentiel opérationnel des gardes.

Instances	Nombre de représentants du personnel titulaires Hommes	Nombre de représentants du personnel suppléants Hommes	Nombre de représentants du personnel titulaires Femmes	Nombre de représentants du personnel suppléants Femmes
	Comité social territorial	6	0	5
Formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail	6	0	6	0
Commission administrative paritaire	15	2	16	1
Commission consultative paritaire	0	2	0	1
	<b>Nombre de réunions dans l'année 2023</b>			
du comité social territorial *	<b>6</b>			
des commissions administratives paritaires	<b>0</b>			
des commissions consultatives paritaires	<b>0</b>			
<b>Nombre de réunions du F3SCT dans l'année 2023</b>	<b>1</b>			
<b>Nombre de jours d'activité des représentants en F3SCT</b>	<b>10</b>			
<b>Nombre de jours d'activité du secrétaire du F3SCT</b>	<b>10</b>			

# LA DISCIPLINE

## 2

### sanctions

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 :

- o l'avertissement
- o le blâme
- o l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours

2ème groupe :

- o la radiation du tableau d'avancement
- o l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
- o l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours

3ème groupe

- o la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
- o l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans

4ème groupe

- o la mise à la retraite d'office
- o 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 2023, deux agents ont reçu une sanction du 1er groupe pour les motifs suivants :

- Qualité de service (manquement aux sujétions du service);
- Incorrections, insultes, harcèlement moral.

# LE HANDICAP

**8,21%**

d'agents BOETH

Le SIS 2B satisfait à l'obligation faite aux employeurs publics d'employer 6% de personnes handicapées dans ses effectifs. L'établissement compte 28 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) soit un taux d'emploi de 8.21 %. 100 % de ces agents sont fonctionnaires et 90 % sont en catégorie C.

Comme, il avait été signalé sur les précédents RSU, la vigilance s'impose du fait de l'âge et de la filière des agents BOETH. Nous comptabilisons 5 agents de moins du fait de leur départ à la retraite.

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 2023, 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.

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	2	0	0	0
B	4	0	0	0
C	20	2	0	0

# L'ENVIRONNEMENT

## 17

agents bénéficiant du  
transport ferroviaire  
gratuit

Le SIS2B s'est engagé à prendre des mesures RH en matière de responsabilité environnementale.

Il agit ainsi sur la mobilité durable de ses agents qui bénéficient de la gratuité des transports ferroviaires entre leur domicile et leur lieu de travail, grâce à une convention signée avec les Chemins de Fer de la Corse.

Par ailleurs, en autorisant le télétravail à ses agents (hors SPP en garde postée et PATS nécessitant une présence sur site), il limite les déplacements et réduit ainsi l'empreinte carbone.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile - travail en transport en commun	15	2	17