



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

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



Le cadre juridique



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



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



Arrêté du 14 aout 2023 modifiant l'arrêté du 10
décembre 2021 fixent la liste des indicateurs
contenus dans le RSU pour la FPT.

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 29 avril 2025. Elle a pris fin le 31 octobre 2025.

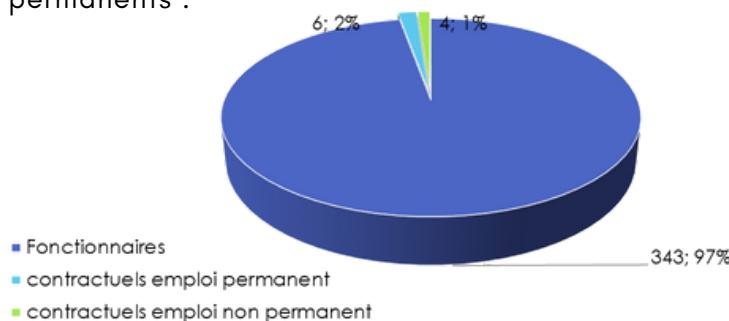
Le RSU offre une vue d'ensemble de la situation des ressources humaines. Il aborde les sujets essentiels de l'emploi, du recrutement, des parcours professionnels, de la formation, des rémunérations, de la santé et sécurité au travail, de l'organisation du travail et amélioration des conditions et de qualité de vie au travail, de l'action sociale et protection sociale, du dialogue social, de la discipline ainsi que des mesures individuelles en faveur de l'environnement.

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 2024, le Service d'Incendie et de secours de la Haute-Corse (SIS2B) comptabilise 353 agents rémunérés sur des postes permanents et non permanents :



La variation des effectifs permanents est de 2,9% : la part des fonctionnaires augmente de 1,8%, celle des contractuels sur emploi permanent de 50%. Pour autant, avec 3% de contractuels, le SIS2B se place loin de la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (FTP) soit 18%(*).

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

353
agents employés au
31/12/2024

97 %
fonctionnaires

Évolution du nombre d'agents au 31/12 selon statut



(*)Source : Panorama de l'emploi territorial 2025

Pour rappel, on distingue l'effectif physique (agent présent au 31/12/2024 et rémunéré) de l'effectif en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Le nombre d'ETPR est en légère hausse :

346,25 Equivalents temps pleins rémunérés* durant l'année:



Evolution du nombre d'ETPR



630 175 heures* ont été travaillées et rémunérées en 2024.

*(ETPR x nombre total d'heures payées soit 1 820 heures pour une année. Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absence, etc.).

Evolution heures travaillées rémunérées



LES ENTREES - LES SORTIES

En 2024, le SIS2B enregistre un solde positif des entrées-sorties avec 30 arrivées pour 20 départs, soit un taux de rotation de 7,3%.

On entend par **entrée**, l' agent présent au 31/12/2024 :

- recruté en externe;
- présent en tant que contractuel et stagiaire dans l'année (cet agent est également comptabilisé dans les départs);
- intégré dans l'établissement avant le terme au terme de son détachement (également comptabilisé dans les départs) .

La voie du concours est la porte d'entrée principale avec 40 % des entrées, suivie par celle du détachement (23%) puis le recrutement de contractuels (13% pour les remplacements et 10 d'arrivées de contractuels).

Le recrutement direct repart en légère hausse avec un taux de 7%.



■ Administrative ■ Technique ■ Incendie et secours

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

- remplacement (art. L332-13 du CGFP) : 3 agents.
- lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté (art. L332-8-2 du CGFP) : 2 agents.

Les contractuels non permanents répondent aux besoins suivants :

- alternance : 1 agent,
- accroissement temporaire d'activité : 3 agents.

Tous les agents sont recrutés sur des temps complets.

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 sont majoritairement liées à la pyramide des âges car la retraite est la première cause de départ et représente 65% du total des sorties. Les autres motifs de départs sont : la fin de détachement (20%), la fin de contrats remplaçants (10%) et la rupture conventionnelle (5%).

Tous les départs à la retraite concernent des sapeurs-pompiers (dont 23% d'officiers).

En moyenne, les agents ont liquidé leur retraite à 60 ½ ans :

- 3 SPP ont atteint l'âge limite à la date de leur radiation des cadres (62 ans);
- 2 SPP ont bénéficié d'un recul de limite d'âge ou prolongation d'activité
- 2 SPP ont été mis à la retraite pour invalidité
- 6 SPP sont partis avant l'âge limite.



Les arrivées ont compensé les départs dans les 3 filières.

Taux de rotation : ((Nbre de départs+nbre d'arrivées/2))/effectif au 01/01/2024

L'EMPLOI

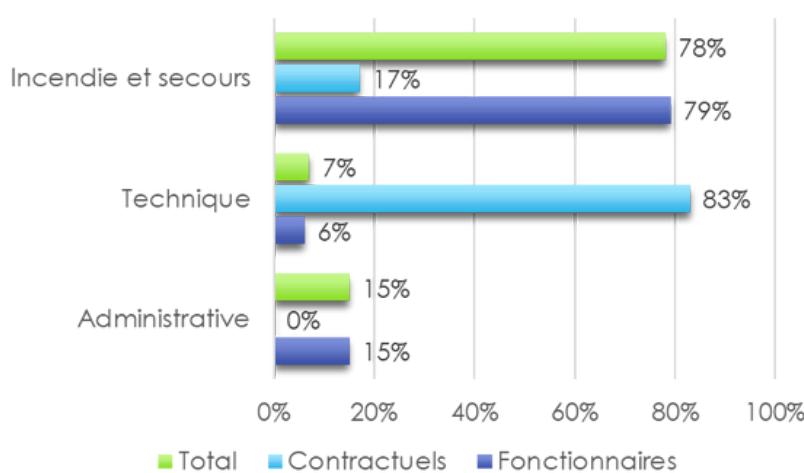
STRUCTURE ET DEMOGRAPHIE

Trois filières sont représentées au SIS de la Haute-Corse. La filière incendie et secours reste prépondérante avec 78% des effectifs.

La part de la filière technique augmente passant de 5 à 7% des effectifs.

La filière administrative avec 15% des agents accuse une légère baisse

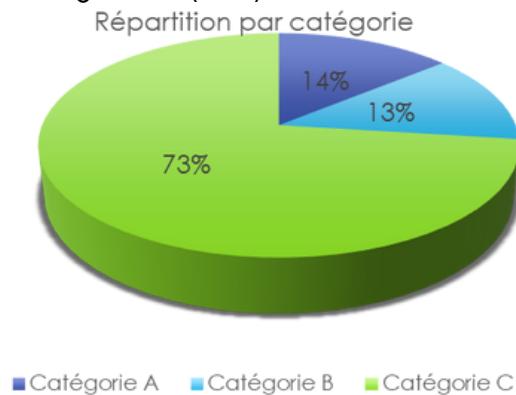
Répartition par filière et par statut



78%
de SPP

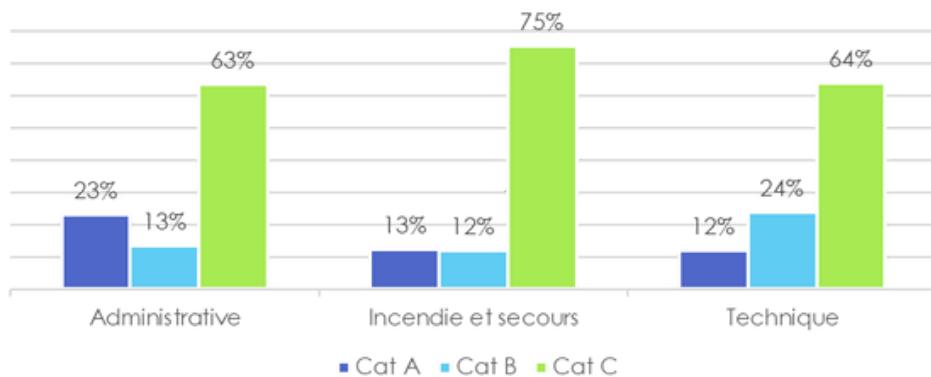
73%
de catégorie C

Concernant la répartition des agents permanents par catégorie, la catégorie C reste majoritaire avec 73 % des effectifs globaux. Les agents de catégorie A (14%) sont plus nombreux que ceux de catégorie B (13%).



On retrouve une répartition des catégories différente selon les filières. La part des agents de catégorie B dans la filière technique a augmenté fortement.

Part des catégories par filière



L'EMPLOI

STRUCTURE ET DEMOGRAPHIE

Les agents sont répartis en 15 cadres d'emplois soit 1 de plus qu'en 2024 avec un recrutement dans la cadre d'emplois des infirmiers de SPP.

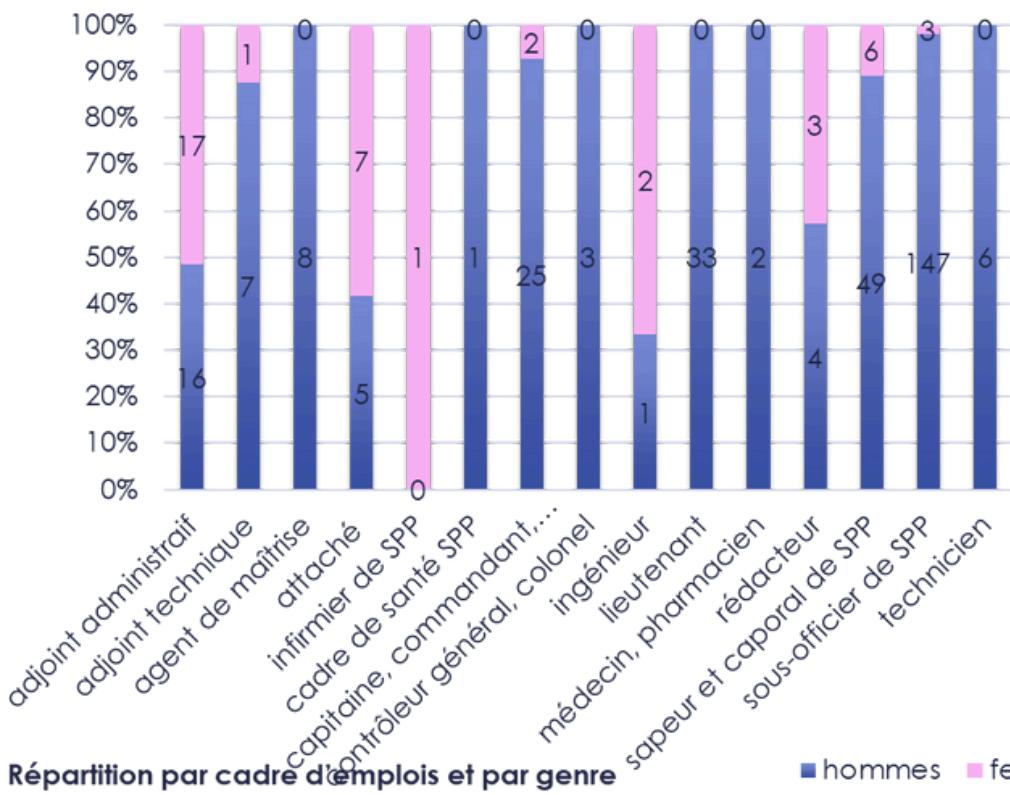
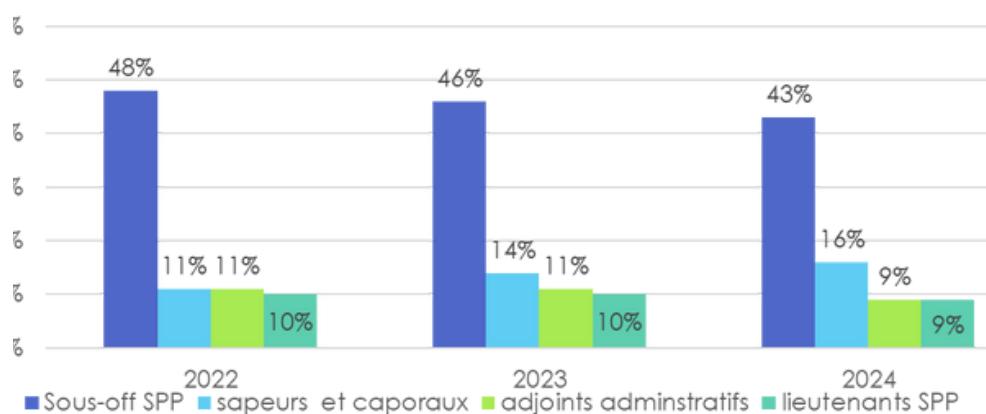
Le cadre d'emplois des sous-officiers de SPP reste celui qui compte le plus d'agents. Toutefois, avec un taux de 43%, il accuse pour la 3ème année consécutive une légère baisse. Celui des sapeurs et caporaux ne cesse d'augmenter (+2%) du fait du recrutement de 12 caporaux en septembre 2024.

On note également une baisse de la part des adjoints administratifs et des lieutenants de SPP dans l'effectif de l'établissement.

43%
Sous-officiers de SPP

**15 CADRES
D'EMPLOIS**

Évolution des 4 principaux cadres d'emplois



L'EMPLOI

STRUCTURE ET DEMOGRAPHIE

La moyenne d'âge des agents permanents se stabilise à 46 ans. On note une augmentation de l'âge moyen des contractuels (permanents et non permanents).

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,44
Contractuels permanents	45,00
Ensemble des permanents	46,41

Âge moyen des agents non permanents

Contractuels non permanents	37,50
------------------------------------	--------------

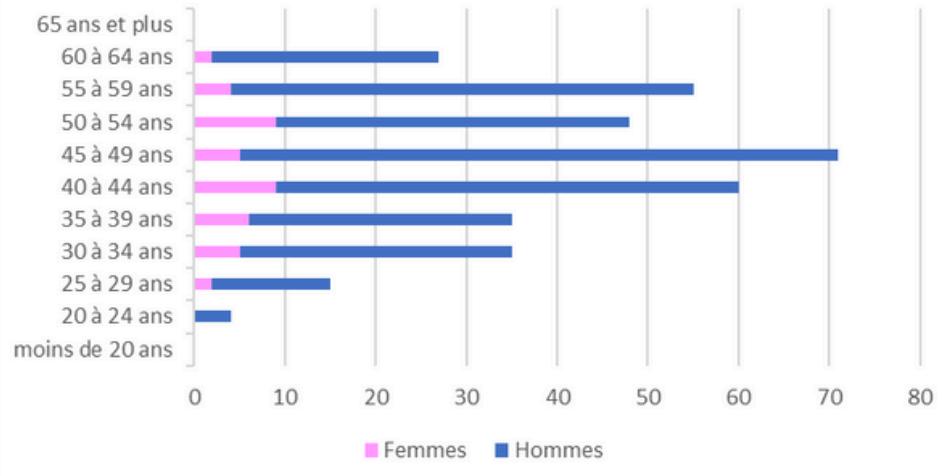
46 ANS

âge moyen

37%

de 50 ans et plus

Pyramide des âges



Les tranches d'âge de 50 ans et plus représentent plus de 37% agents posant un double défi : la maîtrise de la masse salariale avec le GVT et une politique RH proactive qui doit prendre en compte la question du renouvellement des effectifs, du développement et de la transmission des compétences et des savoirs et du renforcement de la GPEEC.

L'EMPLOI

FOCUS SUR LA FILIERE INCENDIE ET SECOURS

Sur un effectif de 272 SPP rémunérés, en hausse de 2 agents, on comptabilise 67 officiers (=), 150 sous-officiers (-6) et 55 caporaux (+8).

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.

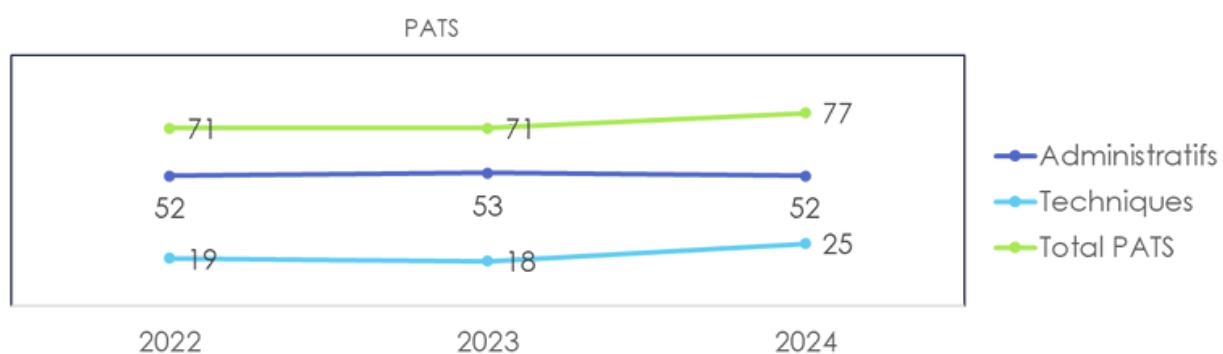
272 SPP

77 PATS

L'âge moyen des SPP est de 46 ans, identique à la moyenne de l'établissement.

FOCUS SUR LES PATS

Les personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) sont en hausse et représentent 22% des effectifs du SIS2B.



Même si le taux des agents techniques est en hausse (+22%), le déséquilibre est toujours présent notre établissement, avec un répartition des PATS entre les filières administration (67,5%) et technique (32,5%), éloignée des standards des SDIS (55%/44%)*.

*source "Les statistiques des services d'incendie et de secours- Edition 2024"- DGSCGC

L'EMPLOI L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Des obligations visant à l'égalité professionnelle pèsent sur les employeurs publics et des mesures concrètes doivent créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités.

Les services d'incendie et de secours se sont féminisés progressivement. Notre établissement suit cette tendance et voit son taux de féminisation atteindre 12% et se distingue avec un accès des femmes aux responsabilités satisfaisant.

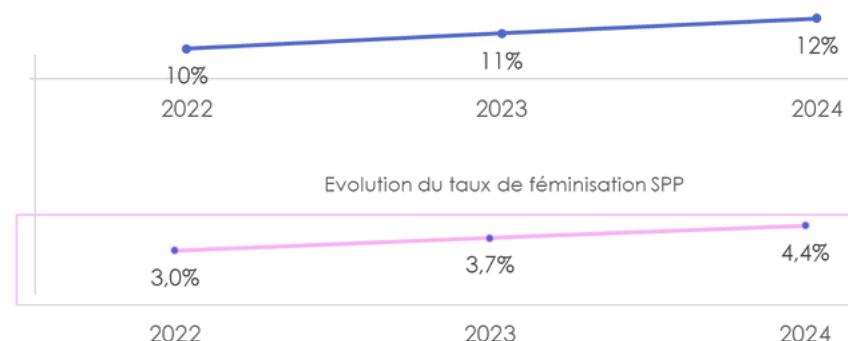
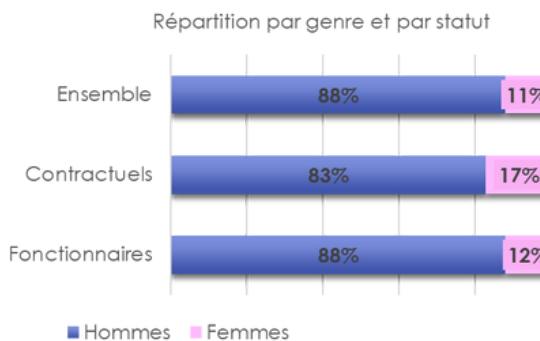
12%

de femmes

29%

en catégorie A

Evolution du taux de féminisation

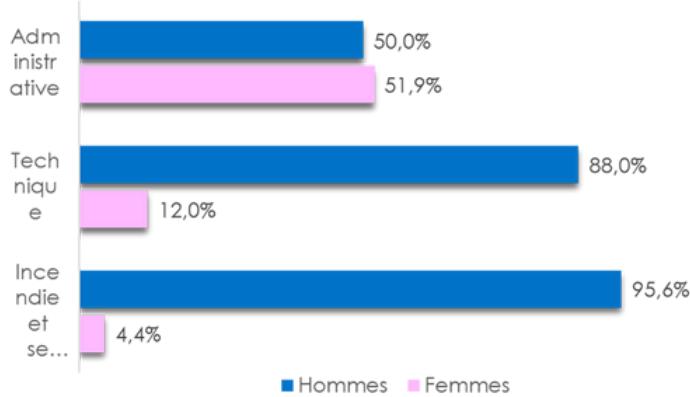


En 2024, la part des femmes parmi les arrivées d'agents permanents est en légère baisse passant de 26% à 23,3% :

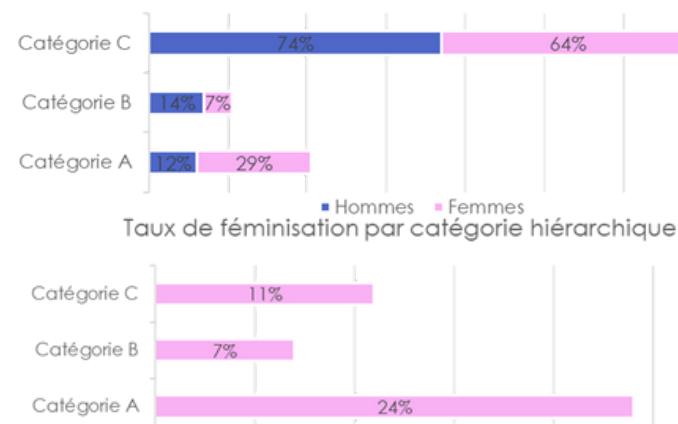
- 43% d'entre elles sont des SPP (2 catégorie C et 1 catégorie A);
- 14% sont des agentes de la filière technique (1 cat C);
- 43% sont des agentes de la filière administrative (3 cat C).

On peut toutefois souligner que ces arrivées contribuent à la hausse continue des effectifs féminins de SPP avec un taux à 4,4% en 2024 même si l'on est en deçà de la moyenne nationale (14,25 % hors SSSM* ou 6,66% si l'on exclut le cadre d'emplois des sapeurs non représentés au SIS2B).

Répartition par genre et par filière



Répartition par catégorie et par genre



Dans notre établissement, 39% des PATS sont des femmes (vs 56% au niveau national*).

Si l'on zoomé sur la répartition par catégorie et par filière, on peut affirmer qu'il n'y a pas de plafond de verre car 36% des femmes appartiennent aux catégories A et B vs 26% pour les hommes.

De plus, on constate que la catégorie A est celle qui a le taux de féminisation le plus élevé (les cadres d'emplois des attachés territoriaux, des ingénieurs comptent plus de femmes que d'hommes).

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

Cette évolution verticale peut présenter plusieurs formes :

- Un avancement automatique d'échelon;
- Un avancement de grade (liste d'aptitude ou au choix);
- Un changement de cadre d'emplois (réussite au concours, promotion interne).

En 2024, 128 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon soit 37,3% d'entre eux, 25 ont changé de grade soit 7,28%.

4 agents ont bénéficié d'une promotion interne sans examen professionnel et 2 fonctionnaires ont été bénéficiaires des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou à une catégorie supérieure.

7 SPP ont réussi un concours et ont tous été nommés dans le grade cible.

Les fonctionnaires peuvent bénéficier de mobilités, exercer des fonctions dans un autre cadre d'emplois ou dans une autre administration ou bien même interrompre temporairement leur activité. 4,6% des agents sont en position statutaire particulière :

Au 31 décembre 2024, nous enregistrons 4,6% des agents en position statutaire particulière:

- 1 agent mis à disposition dans la collectivité;
- 3 agents sont mis à disposition dans une autre structure;
- 4 agents sont en disponibilité ;
- 7 agents sont détachés dans l'établissement et originaires d'une autre structure ;
- 2 agents détachés au sein de l'établissement sur des emplois fonctionnels.

Les titularisations et stages au cours de l'année 2024 :

Titularisations et stages au cours de l'année 2024

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2024.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	19	4
Prolongation de stage (SPPO en formation à l'ENSOSP)	5	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 2023	11	3
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2023	0	1
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2023	0	1

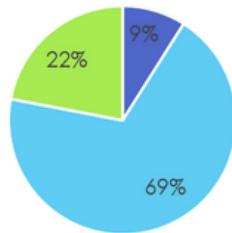
A noter qu'aucun d'agent sur un emploi permanent n'a souhaité bénéficier d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle.

LA FORMATION

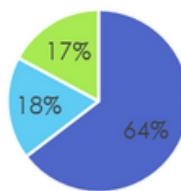
La formation professionnelle représente un enjeu majeur tant pour les agents de la filière incendie et secours, où l'évolution de leurs missions et leur complexité croissante nécessitent de maintenir une haute qualité opérationnelle sur le terrain, que dans les filières administrative et technique dans un contexte d'adaptation et de modernisation.

Le pourcentage des agents permanents ayant suivi une formation d'au moins 1 jour ne cesse de progresser passant de 43,3% en 2022 à 63,6% en 2023 et 67,9% en 2024. On note une forte hausse des jours de formation dont 69% sont consommés par les agents de catégorie B.

B. Répartition des jours par catégorie



Répartition selon le type de formation



- Formation d'intégration
- Formation de professionalisation
- Formation de perfectionnement

■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

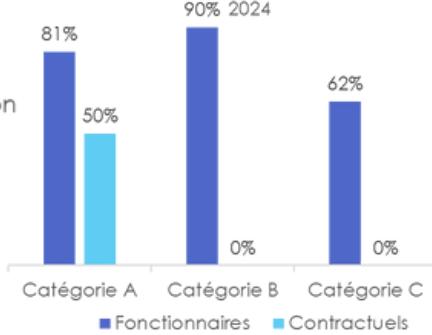
67,9%

des agents ont suivi une formation

9,5

jours de formation en moyenne

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant suivi au moins 1 jour de formation en 2024



14 dossiers de VAE (validation des acquis et des expériences) ont été déposés et ont débouchés sur une validation (12 hommes et 2 femmes).

Les agents sur des emplois non permanents n'ont pas suivi de formation en 2024.

Le SIS2B n'a enregistré aucun bilan de compétence en 2024, ni d'agent bénéficiaire d'un congé de formation.

Montant consacré à la formation

Type	Montant	Proportion
Ensemble	406 716 €	25 %
Autres organismes	210 000 €	51,63 %
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	161 016 €	39,59 %
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	32 200 €	7,92 %
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	3 500 €	0,86 %

LA REMUNERATION

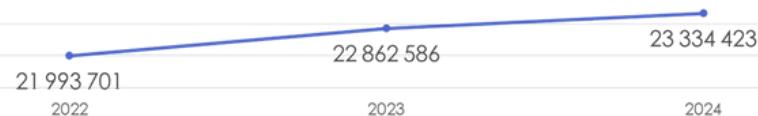
Les charges du personnel (chapitre 012) représentent 60,65 % du budget de fonctionnement.

Pour rappel, nous excluons les indemnisations des SPV ces derniers n'étant pas comptabilisés dans le RSU.

Avec un effectif en hausse de 2,6%, le GVT (glissement vieillissement technicité), une mesure gouvernementale d'augmentation de 5 points d'indice au 01/01/2024 et de mesures actées par le CASIS2B en 2024 (rémunération du CET à/c du 01/01/2024, augmentation de la participation à la PSC, modification des indemnités de spécialités des SPP en octobre 2024, modification du régime des astreintes et interventions lors d'astreintes au 01/04/2024), les charges de personnel sont maîtrisées (+ 2%).



Evolution des charges de personnel 2022-2024



Ventilation	Montant	Montant moyen par ETPR*	Proportion des dépenses de fonctionnement
Dépenses de fonctionnement	38 474 102 €	111 117 €	100 %
Dépenses de personnel	23 334 423 €	67 392 €	60,65 %
Rémunération brutes	17 140 357 €	49 503 €	44,55 %
Des titulaires	16 766 819 €	49 777 €	43,58 %
Des contractuels permanents	274 728 €	50 782 €	0,71 %
Des contractuels non permanents	98 810 €	24 703 €	0,26 %

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	17 041 547 €
Primes et indemnités versées :	6 850 709 €
IFSE :	907 755 €
CIA :	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 624 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	157 770 €
Supplément familial de traitement :	87 015 €
Indemnité de résidence	283 716 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
98 810 €

LA REMUNERATION

La rémunération des agents de la filière incendie et secours est la plus élevée. Ainsi, on constate que si les SPP représentent 78% des effectifs, 81,66 % des rémunérations brutes les concernent. C'est d'autant plus marquant si l'on se focalise sur les primes et indemnités (84,76%). Les grilles indiciaires ainsi que le régime indemnitaire spécifique des SPP les positionnent logiquement dans les rémunérations les plus hautes quelque soit la catégorie.

FILIERE SPP

rémunération supérieure
aux autres filières

49 793 €

moyenne annuelle brute
au SIS2B

Rémunération totale des agents permanents* par filières

Filière	Rémunérations brutes	Proportion	Dont primes et indemnités	Proportion
Administrative	2 218 357 €	13,02 %	744 692 €	10,87 %
Incendie secours	13 915 835 €	81,66 %	5 806 922 €	84,76 %
Technique	907 355 €	5,32 %	299 095 €	4,37 %

Les rémunérations moyennes par ETPR augmentent en 2024 quelque soient la filière et la catégorie.

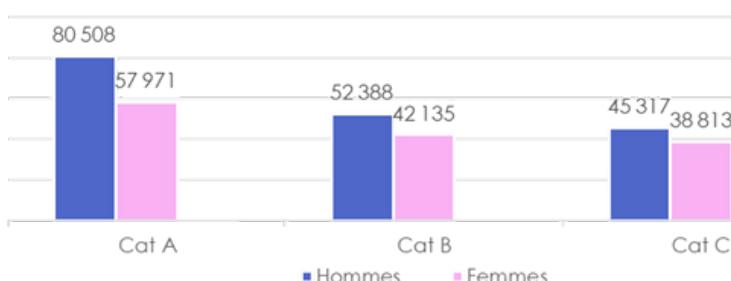
► Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 217 €		42 576 €		37 917 €	s
Technique	65 302 €	s	44 908 €	37 313 €	37 115 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie	82 641 €	s	53 906 €		46 336 €	
Animation						
Toutes filières	75 441 €	74 566 €	51 879 €	37 313 €	44 659 €	s

Cette année encore, si l'on constate que les agents de catégorie C des filières administratives et techniques ont la même rémunération brute annuelle, on ne retrouve pas cette égalité pour les catégories A et B du fait du déroulement de carrière des agents.

La comparaison des rémunérations selon la catégorie et le genre montre que les hommes sont mieux payés du fait du faible taux de féminisation dans la filière incendie et secours. Les grilles indiciaires et les primes et indemnités de cette filière étant plus favorables.

Rémunérations annuelles brutes en ETPR des fonctionnaires selon la catégorie et le genre



L'écart de rémunération le plus important des femmes par rapport aux hommes concerne les agents de catégorie A.

La rémunération moyenne annuelle des hommes est de 50 513 € contre 44 188 € pour les femmes.

LA REMUNERATION

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.

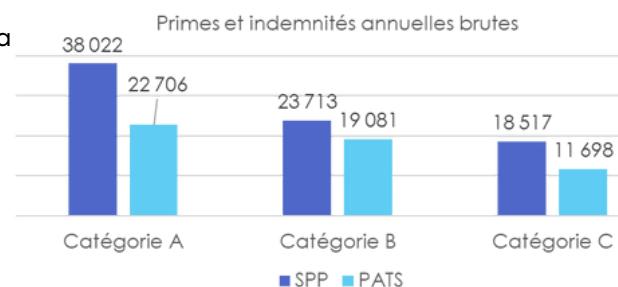
Le régime indemnitaire des SPP est composé d'une indemnité de feu, d'une indemnité de responsabilité, d'une indemnité de logement*, d'une ou deux indemnités de spécialité* et selon la catégorie de l'IAT ou de l'IFTS. Ils peuvent également percevoir des IHTS et/ou une indemnité de mobilisation opérationnelle.

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

Les primes et indemnités représentent moyenne 40,2% de la rémunération des agents

40,25%
de primes et indemnités pour les fonctionnaires

37,2%
de primes et indemnités pour les contractuels permanents



Primes et indemnités PATS (hors NBI, SFT, IR) selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanents	
	Femmes	Hommes		
Catégorie A	21 697 €	24 101 €	s	s
Catégorie B	12 933 €	14 728 €	s	11 822 €
Catégorie C	11 924 €	11 733 €	s	s

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Primes et indemnités SPP (hors NBI, SFT, IR) selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanents	
	Femmes	Hommes		
Catégorie A	26 471 €	37 790 €	s	s
Catégorie B	s	23 713 €	s	s
Catégorie C	15 644 €	18 631 €	s	s

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

IFSE et CIA (PATS) selon la catégorie et le genre

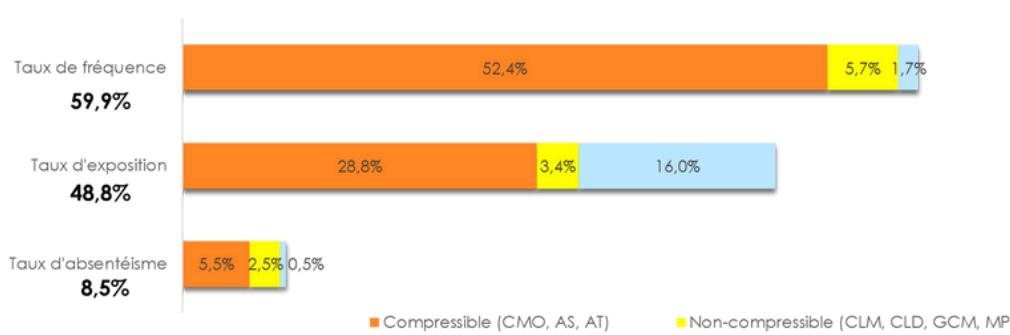
Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanents		Hommes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA
Catégorie A	20 037 €			22 131 €	s
Catégorie B	11 310 €			12 868 €	10 089 €
Catégorie C	9 895 €			9 822 €	s

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

L'ORGANISATION DU TRAVAIL LES ABSENCES

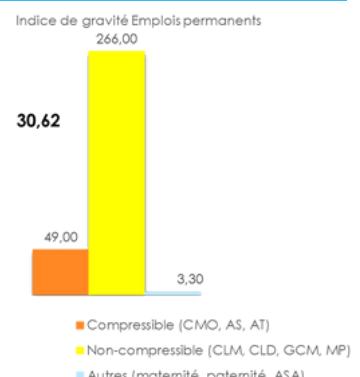
L'absentéisme global est en hausse. Après une année d'accalmie post-covid, plusieurs indicateurs sont en hausse dans notre établissement, à l'instar du secteur public. Pour 100 agents permanents, un équivalent de 8,5 agents a été absent toute l'année 2024, pour tout motif.

Absentéisme emplois permanents



8,5%
Taux d'absentéisme global

29,7
jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



Le taux d'absentéisme médical (compressible et non compressible) est de 8,15%, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents toute l'année pour raisons de santé. Ce taux est inférieur à la moyenne 9,8% constatée dans la fonction publique territoriale (FPT)*.

Le taux de fréquence médical est de 58,1%, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 58 arrêts sur l'année. Ce taux est à 53% en moyenne dans la FPT en 2024*.

Le taux d'exposition médical est de 32,2 % (vs 37% FPT *), on peut donc considérer que 32 agents sur 100 ont été absents pour raisons de santé, au moins une fois par an.

Tous motifs confondus, 48 agents sur 100 ont été absent au moins une fois dans l'année.

L'indice de gravité est de 30,62, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 31 jours. Il est en hausse de 5 jours vs 2023. En ce qui concerne l'absentéisme compressible, il est de 49 jours. Il est logiquement plus long pour l'absentéisme non compressible (266 jours) qui comptaillise les congés longue, maladie, longue durée et les maladies professionnelles.

Pour les autres motifs, l'indice de gravité est relativement faible (3,3 jours) du fait des ASA qui sont de courte durée.

A noter qu'il n'y a aucun arrêt lié à l'absentéisme compressible et non compressible chez les contractuels. Les arrêts relèvent des ASA et des congés maternité.

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
60 à 64 ans	7,0%	29,6%
55 à 59 ans	16,2%	52,7%
50 à 54 ans	6,9%	56,3%
45 à 49 ans	7,4%	54,3%
40 à 44 ans	7,1%	54,3%
35 à 39 ans	7,1%	54,3%
30 à 34 ans	6,1%	42,9%
25 à 29 ans	1,4%	20,0%

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 55 à 59 ans et le taux d'exposition le plus élevé touche la tranche des 50 à 54 ans. Sans grande surprise, un âge moyen des agents élevé est un facteur aggravant, l'absentéisme augmentant avec l'âge. De plus, la pénibilité du métier de SPP avec ses contraintes physiques, la fatigue, l'impact psychologique des interventions de SUAP... sont des causes d'usure et de RPS contribuant aux arrêts maladie.

*Panorama 2025 qualité de vie au travail et santé des agents territoriaux- Relyens.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL FOCUS ABSENTEISME AGENTS PERMANENTS

Le poids des agents absents est de 48,4%, cela signifie que près de la moitié des agents (169) a été absente au moins 1 fois dans l'année. Si ce taux d'exposition est en baisse vs 2023, les arrêts de travail sont plus longs (augmentation de l'indice de gravité).

Le coût global de l'absentéisme est estimé à 2 001 999 € (Nbre de jours d'absence total x coût moyen d'un agent(charges de personnel/ETPR)).

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Indice de gravité
CMO	3,2%	31,2%	37,1
Accidents de service	2,3%	20,9%	89,6
Accidents de trajet	0,0%	0,3%	2
Maladie pro ou cont	0,4%	2,0%	243,5
CLM	0,8%	2,0%	148
CLD	1,3%	1,7%	278,2
Maternité, adoption	0,3%	1,1%	98
Paternité	0,0%	0,6%	25

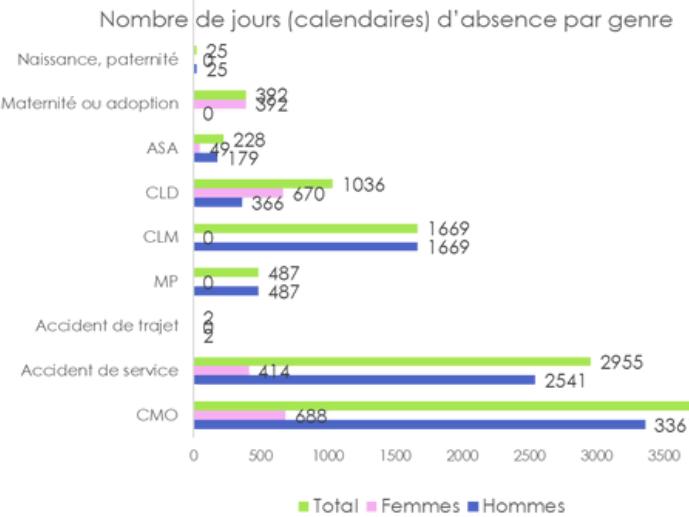
48,4%

Poids des agents absents

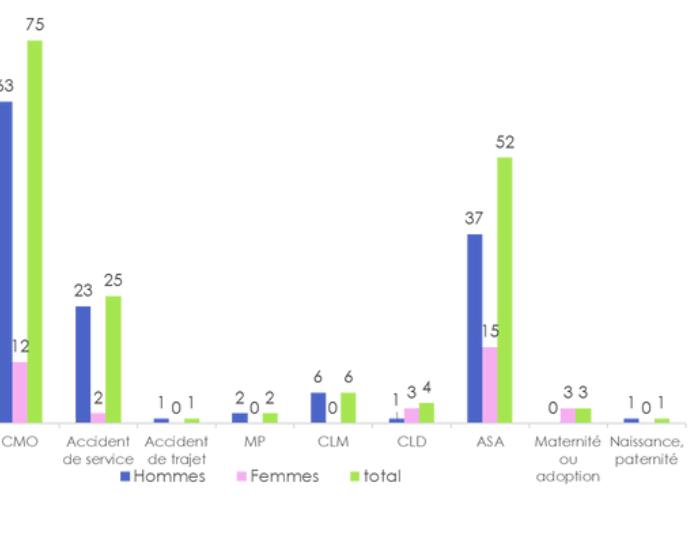
2 001 999 €

Coût global de l'absence

Le congé de maladie ordinaire (CMO), en forte hausse, reste la 1ère nature d'absentéisme, suivi par les accidents de service.



Agents absent au moins 1 jour par motif et par genre



Cette année encore, le taux d'absentéisme médical des femmes est supérieur à celui des hommes (11,6% vs 7,5%), tout comme le nombre moyen de jours d'absence pour raisons de santé (42,2 vs 27,4).

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ZOOM SUR LA MALADIE ORDINAIRE

4 049 jours d'absence pour CMO ont été comptabilisés soit une hausse de 41% vs 2023.

Le taux d'absentéisme de la maladie ordinaire est de 3,2%, le taux d'exposition est de 21,5% (soit 75 agents absents), le taux de fréquence est de 31,2%.

L'indice de gravité est de 37,1 jours (supérieur à la moyenne nationale de 33 jours*).

28,6% des femmes ont été en CMO, le taux est à 20,52 pour les hommes.

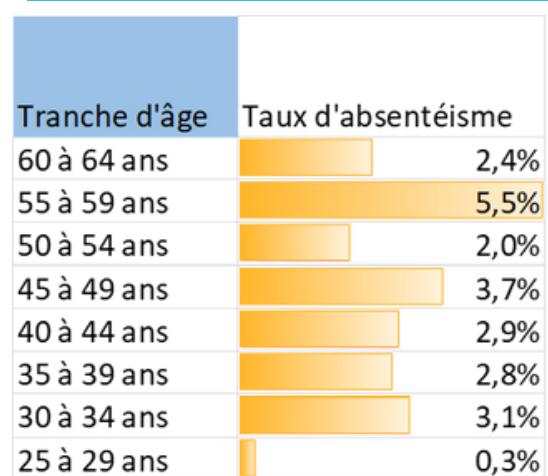
Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans.

21,5%

des agents absents pour
CMO

4 049

jours d'absence



Les causes de l'absentéisme sont complexes et multifactorielles.

S'agissant des CMO, le vieillissement des agents, les TMS mais aussi des causes psycho-sociales (stress, surcharge de travail...) et organisationnelles (problèmes d'adaptation au poste, dysfonctionnement dans le management ou au sein des équipes) peuvent entraîner des arrêts de travail.

Afin de réduire l'absentéisme, la sous-direction santé et le groupement RHDS échangent sur les situations individuelles des agents qui présentent des absences longues et/ou fréquentes.

La démarche de prévention des risques psychosociaux initiée en 2022 est toujours en suspens.

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 : 74 jours de carence ont été retenus pour un montant total brut de : 8 531 €.

Le régime indemnitaire est également minoré sur les périodes de plein traitement, selon la fréquence des arrêts et/ou leur durée.

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)
Hommes	A	1	175
	B	6	770
	C	51	5 940
Femmes	A	3	379
	B		
	C	13	1 267

L'ORGANISATION DU TRAVAIL LE TEMPS DE TRAVAIL

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.

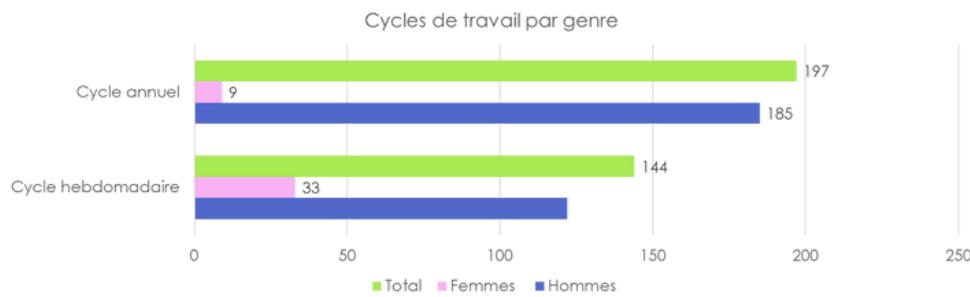
Les agents à temps complet peuvent faire le choix de travailler moins qu'un temps complet, on parle alors de temps partiel dont la quotité de travail peut être comprise entre 50 et 90%.

En 2024, il n'y a plus d'agent à temps partiel.

Le télétravail, en favorisant l'articulation des temps de vie des agents, permet certainement aux agents de rester à temps complet.

L'organisation du travail dans notre établissement s'organise en cycles annuels ou hebdomadaires. 72% des SPP travaillent sur des cycles annuels en garde postée (24H/72H en centre de secours et 12H/24H et 12H/72H au CTA/CODIS) et 28% des SPP sont en service hors rang, sur des cycles hebdomadaires, majoritairement des officiers et des SPPNO affectés dans les groupements formation et des services techniques.

Les PATS travaillent sur des cycles hebdomadaires (du lundi au vendredi midi).



Les agents en cycle hebdomadaire travaillent 1 607 heures selon 2 modalités, au choix de l'agent :

- 4,5 jours de travail effectif pour 36h/semaine et 5 jours d'ARTT dans l'année
- 4,5 jours de travail effectif pour 37h20/semaine et 12 jours d'ARTT dans l'année.

Ils ont 22,5 jours de congés annuels et 2 jours de fractionnement (s'ils posent 8 jours de congés hors période du 1er mai au 31 octobre).

Les agents en garde postée dans les centres de secours travaillent 81 gardes de 24 heures et 6 gardes de 12h soit un temps de présence de 2016 heures, ceux affectés au CTA/CODIS travaillent 132 gardes de 12 heures soit 1 584 heures.

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.

100%
des agents à temps complet

72%
des SPP en garde postée

L'ORGANISATION DU TRAVAIL LES CONGES

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

En 2024, le SIS2B n'a pas enregistré de :

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

3

congés maternité

116

jours donnés au profit
d'autres agents

Dans ces cas précis et dans le respect de la réglementation, les agents sollicitent le don de jours tel que prévu par le décret n°2015-580 du 28 mai 2015, sans impact sur leur rémunération pour s'occuper d'enfant ou de parents malades ou handicapés.

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.

Ainsi dans notre établissement, 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 2024, la solidarité à joué : les agents ont fait don de 116 jours : 52 jours de congés annuels 49 jours épargnés sur un CET et 15 jours de RTT.

A noter par ailleurs que l'établissement a enregistré 3 congés maternité et 1 congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce dernier chiffre est toutefois à relativiser dans la mesure où, en 2024, notre établissement n'est pas doté d'un logiciel de gestion du temps de travail et les congés des SPP en garde postée sont gérés par les chefs de centre et ne sont pas portés à la connaissance du groupement RHDS.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL LE COMPTE EPARGNE TEMPS

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 et repos non pris et soit :

- une utilisation en jours de congés ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires ;
- une indemnisation forfaitaire selon la catégorie.

82%

des agents ont un CET

11 468

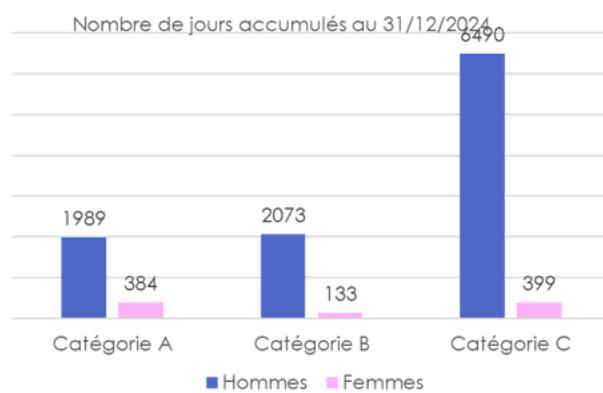
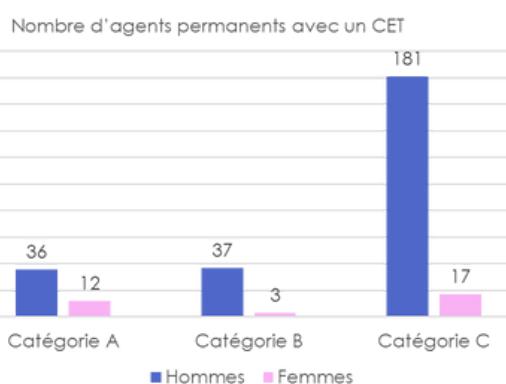
jours accumulés

Les 2 dernières modalités sont soumises à l'appréciation de l'assemblée délibérante.

Dans notre établissement, par délibération en date de juin 2023, le conseil d'administration a délibéré en faveur de l'indemnisation et de l'abondement auprès de la RAFP.

Ainsi depuis le 1er janvier 2024, les agents peuvent choisir parmi les 3 options.

82,7 % des hommes et 76,3 % des femmes disposent d'un CET pour un nombre total de jours accumulés de 11 468 (toutes catégories confondues).



En terme de consommation, 183 jours ont été utilisés sous forme de congés, 749 ont été indemnisés et 116 donnés au bénéfice d'un autre agent.

Nombre de jours utilisés par type de consommation (cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2024		Nombre de jours indemnisés en 2024		Nombre de jours pris en compte au titre de la RAFP* en 2024		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	38	0	132	20	0	0	50	0
Catégorie B	7	7	107	10	0	0	15	0
Catégorie C	106	25	470	10	0	0	51	0
Toutes catégories	151	32	709	40	0	0	116	0

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 2024, 14% des agents télétravaillent au moins une fois par semaine soit une hausse de 2 points vs 2023.

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

14%

de télétravailleurs

84,6%

des agents administratifs autorisés à télétravailler

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.

Ainsi, seuls les SPP en service hors rang peuvent bénéficier du télétravail.

Le taux de SPP qui télétravaillent est donc faible s'établissant à 3,3% en 2024.

Pour la filière technique, le taux de télétravailleurs est de 24% et pour la filière administrative, il est de 84,6%.

52,4% des femmes télétravaillent contre 8,8% des hommes.

A noter que les 11 demandes de télétravail formulées en 2024 ont reçu une réponse favorable.

	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 2024	FILIERE ADMINISTRATIVE	1	0	1	1	0
	FILIERE TECHNIQUE	0	1	2	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	2	0	0	1	0
	TOTAL	3	1	3	2	2
Nombre d'agents dont la demande d'exercice des fonctions en télétravail a été rejetée	FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0
	FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0
	TOTAL	0	0	0	0	0
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2024	FILIERE ADMINISTRATIVE	3	2	10	5	3
	FILIERE TECHNIQUE	0	2	2	2	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	6	1	1	1	0
	TOTAL	9	5	13	8	3
						11

LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

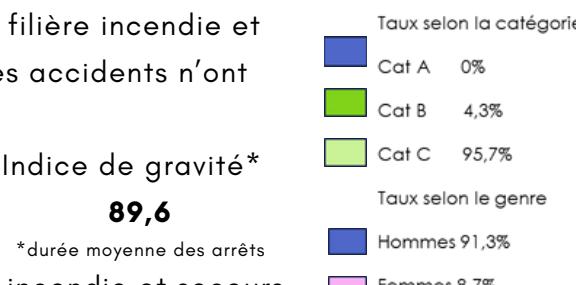
Le nombre d'accidents de travail (service et trajet) survenus en 2024 est légère baisse passant de 25 en 2023 à 24 soit 6.8 accidents pour 100 agents.

Les accidents de service :

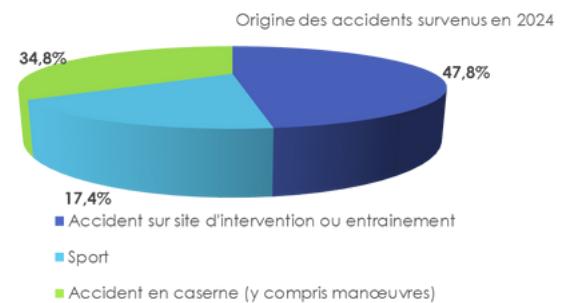
On enregistre 2 955 jours d'absence pour les accidents de service survenus en 2024 (23) et les années antérieures.

Tous les accidents de service survenus en 2024 concernent la filière incendie et secours (21 hommes et 2 femmes SPP). A noter que 30% (7) des accidents n'ont pas occasionnés d'arrêt de travail.

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
2,3%	7,4%	20,9%	89,6



Etant donné que ces accidents touchent uniquement la filière incendie et secours, il convient de préciser que 7,5% SPP ont donc eu un accident au cours de la période d'étude.



Les accidents de trajet :

1 seul accident de trajet a eu lieu en 2024 occasionnant 2 jours d'arrêt. Cela concerne 1 homme de catégorie A de la filière administrative.

Les maladies professionnelles :

Il n'y a pas eu de maladie professionnelle reconnue en 2024. 2 maladies reconnues antérieurement ont généré 487 jours d'absence soit en moyenne 243,50 jours par maladie.

Elles touchent des hommes uniquement dont 1 en catégorie A et 1 en catégorie C.



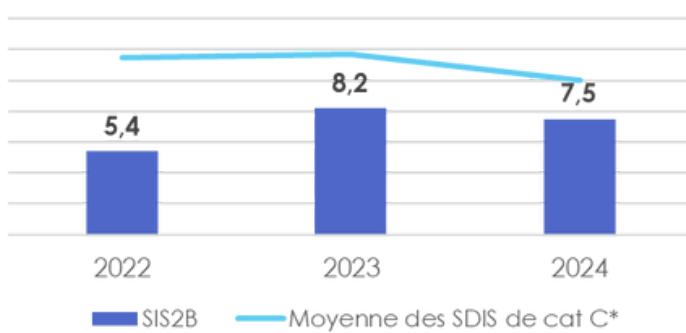
LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La durée moyenne d'arrêt de service et de trajets (survenus en 2024 et avant) baisse à 89,6 jours en 2024.

On recense 2 arrêts survenus en 2024 dont la durée est supérieure à 9 mois sur la période de référence.

La durée des arrêts survenus en 2024 est en baisse (52,1 jours) suivant la tendance nationale. Pour autant, ce taux de gravité est supérieur à celui de la moyenne des SDIS de catégorie C (37 jours).

Exposition : proportion des SPP accidentés dans l'année



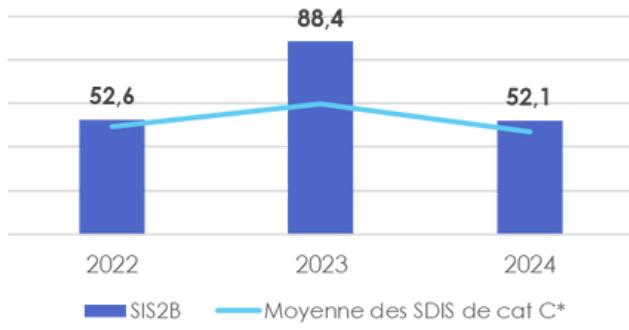
5,8%

des SPP ont eu un arrêt de travail suite à un accident de service

52,1

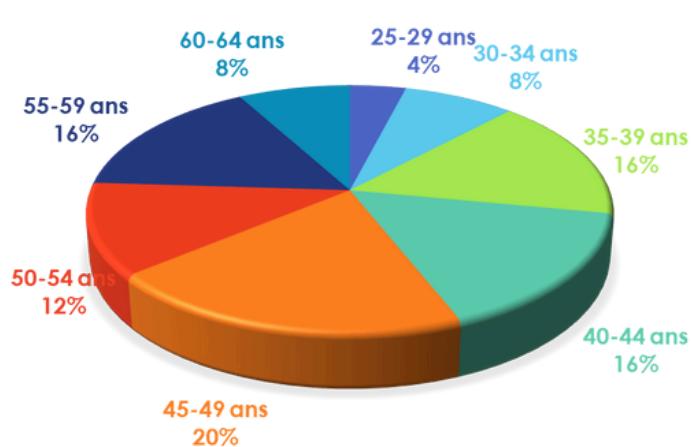
jours d'arrêts en moyenne sur 2024

Gravité : durée moyenne des arrêts des accidents de service survenus en 2024

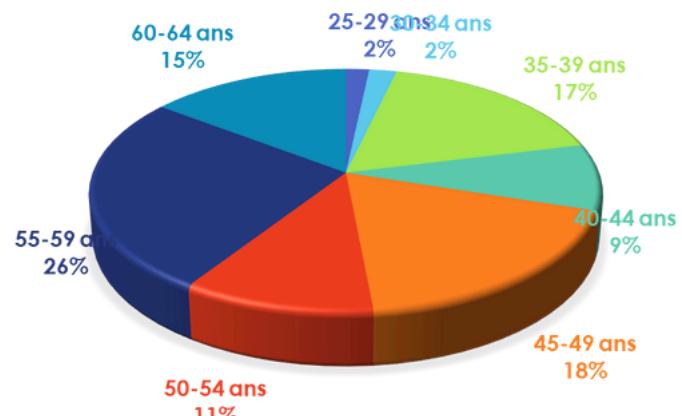


L'analyse des absences pour accidents de service (survenus en 2024 et avant) montre que toutes les tranches d'âge sont touchées et souligne un absentéisme plus long pour les agents de 55 ans et plus.

AGENTS ABSENT AU MOINS 1 JOUR POUR ACCIDENT DE SERVICE EN 2024



JOURS D'ABSENCE POUR ACCIDENT DE SERVICE EN 2024



LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

2

retraites pour invalidité

4

décisions de temps partiel
thérapeutique

La sous-direction santé a mis en œuvre plusieurs mesures pour améliorer la sécurité des agents en service qui ont permis de diminuer la fréquence des accidents et leur gravité.

2 conseillers en prévention ont affectés au service de santé et sécurité au travail, assistés de 4 assistants de prévention . Ils ont suivi 7 jours de formation en 2024.

92 244 € ont été dépensés pour les EPI des agents.

L'établissement est affilié, pour la médecine préventive des PATS, au Service de santé au travail de la Haute-Corse.

La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail s'est réunie une fois.

Au titre des décisions individuelles, on note pour 2024 :

- 3 décisions d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi et tout emploi suite à l'avis du conseil médical ;
- 4 décisions aménagement de poste aménagé ou d'horaires (1 femme et 3 hommes) ;
- 4 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique (4 femmes);
- 3 mises en disponibilité d'office pour raisons de santé ;
- 2 retraites pour invalidité.

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

Le cadre législatif impose à l'employeur de protéger les agents contre les violences et les discriminations.

Une référent mixité et lutte contre les discriminations a été nommée conjointement par le président du CASIS et le préfet du département.

Aucun signalement d'acte de harcèlement, de discrimination de quelque nature que ce soit n'a été fait concernant des agents publics.

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.

399 415€

pour l'action sociale

1 097€

en moyenne par agent

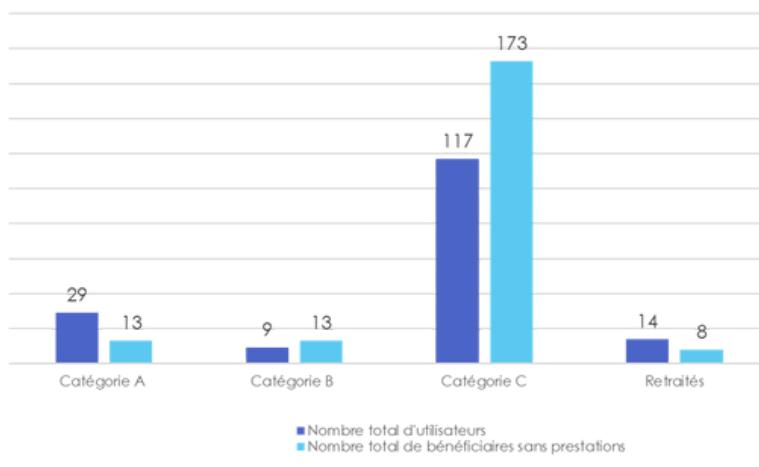
Le SIS2B délégue la gestion de la majorité des prestations d'actions sociales au Comité national d'action sociale (CNAS).

En 2024, la cotisation d'adhésion au CNAS s'est élevée à 78 789 € entièrement financée par le SIS2B. Tous les agents actifs sont automatiquement affiliés au CNAS. Les retraités peuvent être affiliés sur demande (22).

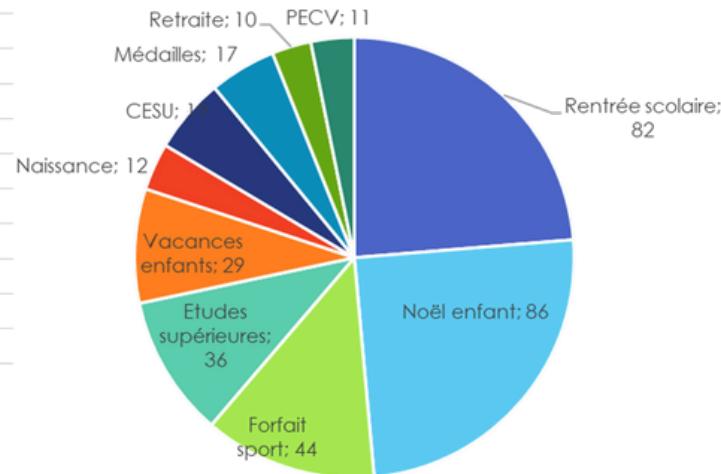
169 agents ont sollicité des prestations soit un taux d'utilisation de 44,83%

Au total, 39 550 € ont été versés en prestations aux agents et retraités. Les prestations les plus demandées concernent les enfants.

Nombre de bénéficiaires avec ou sans prestations par catégorie et situation professionnelle



CNAS : principales prestations demandées



Si l'on examine le nombre de bénéficiaires avec et sans prestations par catégorie, on constate que proportionnellement les agents de catégorie A sont ceux qui sollicitent le plus le CNAS.

L'ACTION SOCIALE

Des prestations d'action sociale sont servies directement par l'établissement :

- Les titres restaurants : financés par 60% par l'établissement, soit le taux maximum prévu par la réglementation, ils ont une valeur faciale de 10,00 €. 99% des agents bénéficient de cette prestation servie directement par l'établissement.

Coût de la mesure en 2024 : 299 040 €.

49 840

titres restaurant

299 040€

à charge du SIS2B

Type de prestation	Subventions	Nombre de bénéficiaires					
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Restauration	Titres restaurants	0	0	0	0	0	0
		39	11	42	3	227	26

- 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 2024, cette allocation est fixée 183,00 €/mois pour les enfants de moins de 20 ans et de 124,44€ pour les jeunes adultes de 20 à 27 ans.

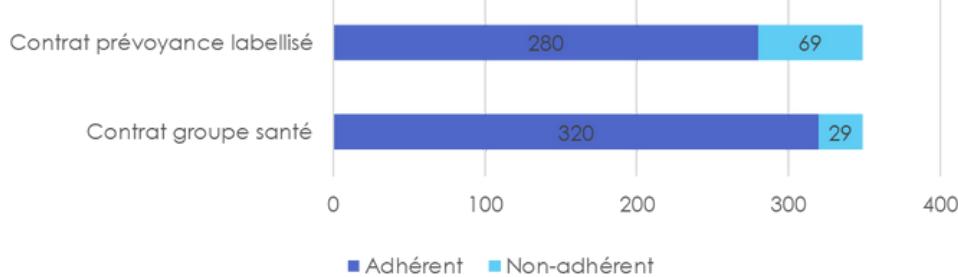
3 agents bénéficient de cette allocation : dans la filière administrative, 1 femme de catégorie A, dans la filière incendie et secours, 1 homme de catégorie A et 1 homme de catégorie B.

Coût de la mesure en 2021 : 6 588 €.

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.

Ainsi, en 2024, le SIS2B a souscrit à une convention de participation et un contrat collectif à adhésion facultative pour le risque santé. En ce qui concerne la prévoyance, l'établissement participe au financement de contrats individuels labellisés.



Il ressort clairement que le contrat collectif santé avec des cotisations négociées et des prestations de qualité est fédérateur car 92% des agents y sont affiliés.

Le taux de couverture à une garantie prévoyance individuelle labellisée est plus faible (80%) malgré une participation financière de l'établissement conséquente. Il conviendra donc de relancer le marché d'un contrat groupe prévoyance qui s'est révélé infructueux en 2023.

Les participations financières ont été considérablement revalorisées au 01/01/2024 par délibération du CA le 11/12/2023 : la participation moyenne en santé a ainsi augmenté de 65%, celle en prévoyance de 58%.

Participation mensuelle santé	Agent sans enfant	Agent avec 1 enfant	Agent avec 2 enfants ou +
Tranche 1	38 €	43 €	48 €
Tranche 2	33 €	35 €	38 €
Tranche 3	28 €	33 €	38 €

Participation mensuelle prévoyance		
Pas de tranche de revenus	35 €	
Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	152 940 €	130 335 €
Montant moyen par bénéficiaire	461 €	442 €

Evolution de la participation financière du SIS2B



LE DIALOGUE SOCIAL

11
réunions

25
jours de grève

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).

Depuis 2023, le SIS2B a adopté une charte du dialogue social et de l'exercice du droit syndical.

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 2024, la fréquence de réunions des instances démontre un dialogue social nourri : le comité social territorial s'est réuni à 4 reprises, la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail(F3SCT) 1 fois.

Les 5 commissions administratives paritaires dont le champ de compétences s'est réduit depuis la loi de transformation de la Fonction publique en 2019 se sont réunies chacune une fois, tout comme la commission consultative paritaire.

A noter que des préavis de grève sur mot d'ordre national ont été déposés en 2024 : les sapeurs-pompiers professionnels qui se sont déclarés grévistes ont été assignés, par arrêté du président, pour assurer le potentiel opérationnel des gardes.

On a recensé 25 jours de grève.

LA DISCIPLINE

0
sanction

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 :

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2024	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	0	0
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		
Sanctions du 2ème groupe :	0	0
Radiation du tableau d'avancement		
- <i>dont en complément d'une sanction du 2ème groupe</i>		
- <i>dont en complément d'une sanction du 3ème groupe</i>		
Abaissement d'échelon		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours		
Sanctions du 3ème groupe :	0	0
Rétrogradation		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans		
Sanctions du 4ème groupe :	0	0
Mise à la retraite d'office		
Révocation		

En 2024, aucune sanction n'a été donnée.

LE HANDICAP

31

agents BOETH

9,25%

Le SIS 2B satisfait à l'obligation faite aux employeurs publics d'employer 6% de personnes handicapées dans ses effectifs. L'établissement compte 31 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) soit un taux d'emploi de 9.25 %. 100 % de ces agents sont fonctionnaires et 74 % sont en catégorie C.

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	2	0	0	0
B	5	1	0	0
C	21	2	0	0

Même si le taux d'emploi des agents BOETH repart à la hausse, il convient de signaler que 50% d'entre eux ont plus de 58 ans et feront valoir leurs droits à la retraite dans les prochaines années.

En 2024, 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.

L'ENVIRONNEMENT

19

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	4	19