











Bordereau de signature

2018/006 Rapport observations définitives chambre régionale
des comptes

Signataire	Date	Annotation
nathalie toulze, <i>SADM</i>	02/02/2018	 Visa
christophe dulaud, <i>Directeur</i>	06/02/2018	 Visa
michel benoit, <i>Président</i>	07/02/2018	 Signature  Certificat au nom de MICHEL BENOIT ID (SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS), émis par Certigna Identity Plus CA, valide du 20 nov. 2017 à 15:29 au 19 nov. 2020 à 15:29.
nathalie toulze, <i>SADM</i>	09/02/2018	 Transmis
<i>SADM</i>		 Visa
<i>SADM</i>		 Archivé
	Réponse de la plate-forme : Acquittance reçue (Date: 2018-02-09)	

Dossier de type : ACTES // Délibérations CA

Propriétés spécifiques : • Date de publication : vendredi 9 février 2018 (2018-02-09)

"Acquitté en PREFECTURE le:" 09/02/2018



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU TARN**

SÉANCE DU 26 JANVIER 2018

L'an deux mille dix-huit et le vingt-six du mois de janvier, à neuf heures, le conseil d'administration, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans les locaux de l'État-major du SDIS, 15, rue de Jautzou, sous la présidence de M. Michel BENOIT.

Présents :

- Membres à voix délibérative :

MM. Michel BENOIT, Jean-Paul RAYNAUD, Christophe TESTAS, André FABRE, Jacques THOUROUDE, Éric GUILLAUMIN, Bernard MIRAMOND.

Mmes Éva GERAUD, Florence BELOU, Françoise BARDOU, Michèle VINCENT, Martine COURVEILLE.

- Membre de droit :

M. Jean-Michel MOUGARD, Préfet du Tarn (départ après le rapport n°007), représenté alors par M. Florent FARGE, sous-préfet, directeur de cabinet.

- Membres à voix consultative :

COL Christophe DULAUD, directeur départemental,

MED-COL Thierry MICHEL, médecin-chef,

CNE Jean-Marc RAYNAL, président de l'Union départementale

CNE Jean-Jacques DARGET, SCH Julien DURAND, CNE Mohamed BOURAHLA, membres élus de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours

Participant à la séance :

CDT Florent COURREGES, chef du groupement logistique-finances

Mme Céline ALBERT, chef du groupement ressources humaines et formation

Mme Audrey RACAUD, service administration générale

Absents excusés :

MM. Eric PUJOL, Jean-Michel BOUAT, Philippe GONZALEZ, Marc COUSINIE,

Mmes Sylvie BIBAL-DIOGO, Marie-Dominique PESTRE-SURLES (pouvoir donné à M. BENOIT),

CPL Julien ESTIVALS,

Joël CASTEX, payeur départemental.

Secrétaire : Colonel C. DULAUD.

Nombre de membres à voix délibérative en exercice : 18 / présents : 12/ pouvoirs : 1/ votants : 13.

Nombre de membres à voix consultative en exercice : 7 / présents : 6.

Date de la convocation : 15 janvier 2018.

RAPPORT N°006/CA - 01/18

OBJET : Chambre régionale des comptes – rapport d'observations définitives- exercices 2011 et suivants.

Le SDIS du TARN a fait l'objet d'un contrôle de la chambre régionale des comptes (CRC) d'Occitanie de janvier à avril 2017, portant sur les comptes et la gestion du SDIS pour les exercices 2011 et suivants.

Le SDIS a reçu le rapport d'observations définitives de la chambre le 20 décembre dernier. Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, ce rapport d'observations définitives doit être communiqué à l'assemblée délibérante dès sa plus proche réunion. Il doit faire l'objet d'une inscription à l'ordre du jour, être adressé à chacun des membres, et donner lieu à un débat.

**SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE
ET DE SECOURS DU TARN**

15, rue de Jautzou - 81012 ALBI CEDEX 09

Tél 05-63-77-35-18 Fax 05-63-77-35-98

Courriel direction.etat-major@sdis81.fr

www.sdis81.fr

SAPEURS-POMPIERS DU TARN

Engagement - Cohésion - Efficacité

"Acquitté en PREFECTURE le:" 09/02/2018

Le rapport d'observations définitives complet de la chambre a été adressé à chacun des membres du conseil d'administration préalablement à la présente séance ; la synthèse de ce rapport est reproduite ci-après :

SYNTHÈSE

La chambre a effectué le contrôle des comptes et de la gestion du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) du Tarn, pour les exercices 2011 et suivants, dans le cadre d'une enquête des juridictions financières sur les rémunérations et le temps de travail des agents de la sécurité civile. Ses investigations ont porté sur la situation financière et sur la gestion des ressources humaines.

Le SDIS comporte 31 centres de secours, dont deux centres principaux situés à Albi et à Castres. Son effectif se compose de 1518 agents, dont 305 sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et agents administratifs et 1213 sapeurs-pompiers volontaires (SPV).

La convention pluriannuelle prévue par l'article L.1424-35 du code général des collectivités territoriales n'a pas été renouvelée avec le département depuis 2013. Ce dernier a néanmoins progressivement accru sa contribution financière jusqu'en 2016, à hauteur de 13,4 M€, avant de la stabiliser en 2017. Cet apport financier a permis au SDIS de maintenir une trajectoire financière équilibrée en dépit de la croissance de ses charges, et de poursuivre une politique d'investissement s'élevant à 24M€ sur la période. A cet égard, une mobilisation excessive de l'emprunt l'a conduit à alourdir inutilement ses charges financières d'environ 0,34M€ et à augmenter son fonds de roulement, déjà important. Fin 2016, sa trésorerie représente 120 jours de fonctionnement, ce qui est excessif. Cette situation aurait pu être évitée si le SDIS s'était doté d'une programmation pluriannuelle opérationnelle de ses investissements.

S'agissant des ressources humaines, le SDIS ne dispose ni d'un outil de pilotage financier et comptable, ni d'un progiciel dédié à ce type de gestion. Alors que son effectif vieillit, 8 % seulement des SPP ayant moins de 30 ans en 2016, son organisation ne repose pas sur une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et ne lui permet pas d'avoir une connaissance précise de son activité, telle que le nombre de gardes ne donnant pas lieu à départ ou encore le nombre d'astreintes de sapeurs-pompiers non rappelés. Ces outils et données seraient pourtant utiles pour l'aider à mesurer la pertinence du maillage territorial qu'il a renoncé à réorganiser, sans cependant avoir mené les études permettant d'apprécier la validité de la taille, de l'emplacement et du nombre de ses casernes. Le SDIS a préféré adapter son régime de service et l'organisation de la permanence des secours, en instituant un système de garde reposant sur des astreintes dans la plupart de ses centres. La souplesse de gestion ainsi obtenue et facilitée par la mise en place d'une gestion individuelle centralisée des sapeurs-pompiers lui permet toutefois de mobiliser de façon sélective ses centres de secours en cas d'alerte. Si, d'une façon générale, les sorties sont assurées avec un niveau de compétence conforme à la règle, il apparaît que les « petits » centres de secours sont de moins en moins sollicités, ce qui fragilise plus encore leur maintien.

En complément de cette synthèse, la chambre régionale des comptes a émis les recommandations suivantes :

RECOMMANDATIONS

- 1. Assurer un meilleur suivi des opérations d'investissement, notamment des constructions ayant fait l'objet d'une convention de mandat d'études et de réalisation. Non mise en œuvre.*
- 2. Établir un inventaire conforme aux instructions comptables. Non mise en œuvre.*
- 3. Présenter chaque année le rapport sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles, distinct du débat d'orientation budgétaire, en s'appuyant sur un programme pluriannuel d'investissement, les objectifs du schéma départemental de couverture des risques, un inventaire précis du parc mobilier et immobilier. Non mise en œuvre.*
- 4. Se doter d'un système d'information intégré autorisant le pilotage des domaines financier, comptable et des ressources humaines. Non mise en œuvre.*

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE
ET DE SECOURS DU TARN

15, rue de Jautzou - 81012 ALBI CEDEX 09
Tél 05-63-77-35-18 Fax 05-63-77-35-98
Courriel direction.etat-major@sdis81.fr

www.sdis81.fr
SAPEURS-POMPIERS DU TARN
Engagement - Cohésion - Efficacité

"Acquitté en PREFECTURE le:" 09/02/2018

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, a pris acte :

- de la communication du rapport d'observations définitives de la CRC à chacun de ses membres,
- de l'inscription de l'examen de ce rapport à l'ordre du jour de la séance,
- de la tenue d'un débat sur ce rapport.

Document signé électroniquement par
le président du Conseil d'Administration,
Michel BENOIT

La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif, dans un délai de deux mois, à compter de sa date de notification ou de publication.

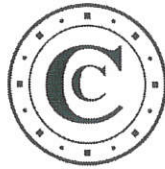
Date de publication : 09/02/2018

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE
ET DE SECOURS DU TARN

15, rue de Jautzou - 81012 ALBI CEDEX 09
Tél 05-63-77-35-18 Fax 05-63-77-35-98
Courriel direction.etat-major@sdis81.fr

www.sdis81.fr
SAPEURS-POMPIERS DU TARN
Engagement - Cohésion - Efficacité

"Acquitté en PREFECTURE le:" 09/02/2018



Le Président

envoi dématérialisé

CONFIDENTIEL

Le 20 DEC. 2017

Réf. : GR / 17 / 2639

Monsieur le Président,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint le rapport comportant les observations définitives arrêtées par la chambre régionale des comptes sur le contrôle des comptes et de la gestion du service départemental d'incendie et de secours du Tarn.

Il est accompagné de la réponse reçue à la chambre dans le délai prévu par l'article L. 243-5 du code des juridictions financières.

Ce rapport a un caractère confidentiel qu'il vous appartient de protéger jusqu'à sa communication à l'assemblée délibérante.

Il vous revient de communiquer ce rapport à votre assemblée délibérante. Conformément à la loi, il doit :

- faire l'objet d'une inscription à l'ordre du jour de la plus proche réunion de l'assemblée ;
- être joint à la convocation adressée à chacun de ses membres ;
- donner lieu à débat.

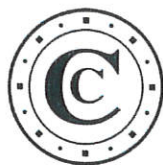
En application de l'article R. 243-14 du code des juridictions financières, vous devez, à réception du rapport d'observations définitives auquel sont jointes les éventuelles réponses reçues, faire connaître à la chambre la date de la plus proche réunion de l'assemblée délibérante. En temps utile, vous communiquerez au greffe l'ordre du jour à l'adresse de courriel suivante : occitanie-greffe@crtc.ccomptes.fr.

En application des dispositions de l'article R. 243-16 du code précité, ce rapport, auquel sont jointes les éventuelles réponses reçues, peut être publié et communiqué aux tiers dès la tenue de la première réunion de l'assemblée délibérante suivant sa réception.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'assurance de ma considération distinguée.

André PEZZIARDI

Monsieur Michel BENOIT
Président du service départemental d'incendie et de secours du Tarn
15 rue de Jautzou
81012 ALBI CEDEX 09



RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES ET SA RÉPONSE

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS (Tarn)

Exercices 2011 et suivants

Le présent document a été délibéré par la chambre le 11 octobre 2017

**Destiné à recevoir la réponse des personnes destinataires,
le présent document est confidentiel.**

AVANT-PROPOS

Le présent rapport d'observations définitives, une fois délibéré, est adressé aux représentants légaux des collectivités ou organismes contrôlés afin qu'ils apportent, s'ils le souhaitent, une réponse qui a vocation à l'accompagner lorsqu'il sera rendu public. C'est un document confidentiel réservé aux seuls destinataires, qui conserve un caractère confidentiel jusqu'à l'achèvement de la procédure contradictoire. Sa divulgation est donc interdite, conformément à l'article L. 241-4 du code des juridictions financières.

Rapport d'observations définitives n° GR/17/2639 du 20-12-2017

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE	5
RECOMMANDATIONS	6
INTRODUCTION	7
1. PRÉSENTATION	8
1.1. L'organisation territoriale du SDIS 81	8
1.2. Le classement du SDIS 81 selon la réglementation.....	9
1.3. La gouvernance.....	10
1.4. La stratégie.....	11
1.5. L'organisation.....	13
2. FINANCES	13
2.1. La réalisation des prévisions budgétaires	13
2.2. La fiabilité des comptes	15
2.2.1. La tenue de l'inventaire et de l'état de l'actif	15
2.2.2. La durée d'amortissement des véhicules	16
2.3. L'information budgétaire et comptable	17
2.3.1. La présentation des comptes	17
2.3.2. Les moyens des services	17
2.4. L'analyse financière.....	18
2.4.1. La construction de l'autofinancement.....	18
2.4.2. Le financement des investissements	21
2.4.3. L'endettement	23
2.4.4. Le fonds de roulement, le besoin en fonds de roulement et la trésorerie.....	23
3. LES DÉPENSES DE RÉMUNÉRATION ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	24
3.1. L'organisation de la gestion des ressources humaines	24
3.1.1. Les services.....	24
3.1.2. Les systèmes d'information des ressources humaines et de gestion du temps de travail.....	24
3.2. Les effectifs et la masse salariale.....	25
3.2.1. L'évolution des coûts moyens	26
3.2.2. L'évolution des effectifs	27
3.2.3. La gestion des ressources humaines	30
3.2.4. La gestion des SPV	34
3.3. Les rémunérations versées.....	36
3.3.1. Les rémunérations versées au personnel titulaire	36
3.3.2. Les vacances versées.....	37
3.3.3. Les indemnités versées aux SPP.....	40
4. LE TEMPS DE TRAVAIL	41
4.1. Le temps de travail des SPP.....	42

4.1.1. La durée annuelle.....	42
4.1.2. Le temps consacré aux opérations	45
4.2. L'organisation de la permanence des secours	47
4.3. Le temps de travail des PATS	51
4.4. L'absentéisme	52
ANNEXE.....	54
GLOSSAIRE.....	55

SYNTHÈSE

La chambre a effectué le contrôle des comptes et de la gestion du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) du Tarn, pour les exercices 2011 et suivants, dans le cadre d'une enquête des juridictions financières sur les rémunérations et le temps de travail des agents de la sécurité civile. Ses investigations ont porté sur la situation financière et sur la gestion des ressources humaines.

Le SDIS comporte 31 centres de secours, dont deux centres principaux situés à Albi et à Castres. Son effectif se compose de 1 518 agents, dont 305 sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et agents administratifs et 1 213 sapeurs-pompiers volontaires (SPV).

La convention pluriannuelle prévue par l'article L.1424-35 du code général des collectivités territoriales n'a pas été renouvelée avec le département depuis 2013. Ce dernier a néanmoins progressivement accru sa contribution financière jusqu'en 2016, à hauteur de 13,4 M€, avant de la stabiliser en 2017. Cet apport financier a permis au SDIS de maintenir une trajectoire financière équilibrée en dépit de la croissance de ses charges, et de poursuivre une politique d'investissement s'élevant à 24 M€ sur la période. À cet égard, une mobilisation excessive de l'emprunt l'a conduit à alourdir inutilement ses charges financières d'environ 0,34 M€ et à augmenter son fonds de roulement, déjà important. Fin 2016, sa trésorerie représente 120 jours de fonctionnement, ce qui est excessif. Cette situation aurait pu être évitée si le SDIS s'était doté d'une programmation pluriannuelle opérationnelle de ses investissements.

S'agissant des ressources humaines, le SDIS ne dispose ni d'un outil de pilotage financier et comptable, ni d'un progiciel dédié à ce type de gestion. Alors que son effectif vieillit, 8 % seulement des SPP ayant moins de 30 ans en 2016, son organisation ne repose pas sur une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et ne lui permet pas d'avoir une connaissance précise de son activité, telle que le nombre de gardes ne donnant pas lieu à départ ou encore le nombre d'astreintes de sapeurs-pompiers non rappelés. Ces outils et données seraient pourtant utiles pour l'aider à mesurer la pertinence du maillage territorial qu'il a renoncé à réorganiser, sans cependant avoir mené les études permettant d'apprécier la validité de la taille, de l'emplacement et du nombre de ses casernes. Le SDIS a préféré adapter son régime de service et l'organisation de la permanence des secours, en instituant un système de garde reposant sur des astreintes dans la plupart de ses centres. La souplesse de gestion ainsi obtenue et facilitée par la mise en place d'une gestion individuelle centralisée des sapeurs-pompiers lui permet toutefois de mobiliser de façon sélective ses centres de secours en cas d'alerte. Si, d'une façon générale, les sorties sont assurées avec un niveau de compétence conforme à la règle, il apparaît que les « petits » centres de secours sont de moins en moins sollicités, ce qui fragilise plus encore leur maintien.

RECOMMANDATIONS

1. Assurer un meilleur suivi des opérations d'investissement, notamment des constructions ayant fait l'objet d'une convention de mandat d'études et de réalisation. *Non mise en œuvre.*
2. Établir un inventaire conforme aux instructions comptables. *Non mise en œuvre.*
3. Présenter chaque année le rapport sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles, distinct du débat d'orientation budgétaire, en s'appuyant sur un programme pluriannuel d'investissement, les objectifs du schéma départemental de couverture des risques, un inventaire précis du parc mobilier et immobilier. *Non mise en œuvre.*
4. Se doter d'un système d'information intégré autorisant le pilotage des domaines financier, comptable et des ressources humaines. *Non mise en œuvre.*

Les recommandations et rappels au respect des lois et règlements formulés ci-dessus ne sont fondés que sur une partie des observations émises par la chambre. Les destinataires du présent rapport sont donc invités à tenir compte des recommandations, mais aussi de l'ensemble des observations détaillées par ailleurs dans le corps du rapport et dans sa synthèse.

INTRODUCTION

Aux termes de l'article L. 211-3 du code des juridictions financières « Par ses contrôles, la chambre régionale des comptes contrôle les comptes et procède à un examen de la gestion. Elle vérifie sur pièces et sur place la régularité des recettes et dépenses décrites dans les comptabilités des organismes relevant de sa compétence. Elle s'assure de l'emploi régulier des crédits, fonds et valeurs. L'examen de la gestion porte sur la régularité des actes de gestion, sur l'économie des moyens mis en œuvre et sur l'évaluation des résultats atteints par rapport aux objectifs fixés par l'assemblée délibérante ou par l'organe délibérant. L'opportunité de ces objectifs ne peut faire l'objet d'observations ».

Le contrôle des comptes et de la gestion du service départemental d'incendie et de secours du Tarn (SDIS 81) a été ouvert le 11 janvier 2017 par lettre du président adressée à M. Michel Benoit, ordonnateur en fonctions. Un courrier a également été adressé le même jour à M. Jean Roger, précédent ordonnateur.

En application de l'article L. 243-1 du code des juridictions financières, les deux entretiens de fin de contrôle ont eu lieu le 14 avril 2017.

Lors de sa séance du 1^{er} juin 2017, la chambre a arrêté des observations provisoires qui ont été transmises à M. Michel Benoit. M. Jean Roger, en qualité d'ordonnateur précédent, en a également été destinataire pour la partie afférente à sa gestion. Des extraits les concernant ont été adressés à des tiers.

Après avoir examiné la réponse reçue, la chambre, dans sa séance du 11 octobre 2017, a arrêté les observations définitives présentées ci-après.

1. PRÉSENTATION

1.1. L'organisation territoriale du SDIS 81

La loi du 3 mai 1996 relative aux services d'incendie et de secours a conduit au transfert des matériels et des personnels des communes au SDIS, qui est un établissement public commun aux départements, aux établissements publics de coopération intercommunale, et aux communes.

Ce service est organisé en trois zones correspondant à trois groupements opérationnels : Sud, qui est limitrophe des départements de la Haute-Garonne, de l'Aude et de l'Hérault, Ouest limitrophe de la Haute-Garonne et du Tarn-et-Garonne, et Nord limitrophe de l'Aveyron et de l'Hérault.

carte n° 1



Source : règlement opérationnel de mars 2016

Il comporte deux centres de secours principaux, à Castres et Albi, 29 centres de secours et aucun centre de première intervention par référence au code général des collectivités territoriales (CGCT).

Il se situe en dessous de la moyenne et de la médiane du nombre de centres de secours des départements de sa catégorie qui sont respectivement de 60 et 51¹.

¹ Selon les données du ministère de l'intérieur en 2014, y compris centres de première intervention intégrés. La moyenne du nombre de centres de secours principaux est de 2,6, celle du nombre de centres de secours est de 26,6, celle des centres de première intervention intégrés est de 28,8.

Les années 2011 et 2012 ont constitué un point haut d'activités, avec près de 23 000 interventions, principalement de secours à personne. Au cours des quatre années suivantes, le nombre d'interventions a varié de 19 839 (en 2013) à 21 337 (en 2016), soit + 7,5 %.

tableau n° 1 : Interventions de 2011 à 2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Incendies	1 781	1 726	1 453	1 372	1 710	1 612
Secours à personne	16 956	17 201	14 559	15 088	15 337	16 556
Accidents de circulation	1 947	1 700	1 746	1 794	1 760	1 712
Risques technologiques	255	308	291	255	248	299
Opérations diverses	1 918	1 944	1 790	1 743	1 378	1 158
Total des interventions	22 857	22 879	19 839	20 252	20 433	21 337

Source : SDIS 81

1.2. Le classement du SDIS 81 selon la réglementation

L'article R. 1424-1-1 du CGCT indique que les SDIS sont classés en cinq catégories, selon des critères fixés par l'arrêté du 2 août 2001. Le classement est effectué selon une cotation de critères portant sur la population du département, sur les contributions, participations et subventions reçues, sur le nombre de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et sur le nombre de sapeurs-pompiers volontaires (SPV). Le SDIS 81 est classé en troisième catégorie.

tableau n° 2 : Comparaison du nombre de SPP dans les SDIS de 3^{ème} catégorie

Département	Surface (km ²)	Population DGF	SPP	SPV
Allier	7 382	357 630	220	1 405
Ardèche	5 523	353 484	141	2 175
Aude	6 234	425 462	178	1 797
Charente	5 956	365 242	238	792
Cher	7 310	325 499	216	1 359
Côte-d'Or	8 765	541 698	287	1 578
Deux-Sèvres	6 054	380 536	222	1 287
Dordogne	9 184	450 537	224	1 185
Eure-et-Loir	5 932	445 224	233	1 536
Guadeloupe	1 780	417 237	340	1 105
Landes	9 237	442 210	284	1 381
Loir-et-Cher	6 314	346 139	201	1 470
Lot-et-Garonne	5 385	342 713	216	1 063
Martinique	1 106	397 448	0	0
Pyrénées-Orientales	4 086	551 381	263	1 851
Tarn	5 758	393 573	241	1 048
Vienne	6 990	442 625	194	1 160
Vosges	5 874	396 357	139	2 616
Yonne	7 427	364 463	239	1 893
Total général	116 297	7 739 458	4 076	26 701

Source : base de donnée 2015 du ministère de l'intérieur

Le département du Tarn était en 2015 dans la moyenne et très proche de la médiane des autres départements de sa catégorie en termes de surface à couvrir et de population à protéger. Il

disposait, en revanche, d'un effectif de sapeurs-pompiers inférieur à la moyenne et à la médiane à cause d'un nombre de volontaires moindre que celui relevé dans sa strate, soit 1 048 pour une moyenne de 1 405.

tableau n° 3

Départements de 3 ^{ème} catégorie	Surface (km ²)	Population DGF	SPP	SPV
Moyenne	6 121	407 340	215	1 405
Médiane	6 054	396 357	222	1 381
Premier quartile	5 523	357 630	194	1 105
Troisième quartile	7 382	442 625	241	1 797

Source : base de donnée 2015 du ministère de l'intérieur - classement des centres selon la typologie du décret de 2001

Le classement des SDIS a été modifié par l'arrêté du 2 janvier 2017, ramenant le nombre de catégories de cinq à trois, déterminées par le seul critère de la population. Le département du Tarn appartient désormais à la catégorie C, regroupant les départements de moins de 400 000 habitants. Il est le plus peuplé des 41 départements métropolitains de cette catégorie.

1.3. La gouvernance

L'article L. 1424-26 du CGCT dispose que le conseil d'administration du SDIS doit délibérer dans les six mois qui précèdent le renouvellement des représentants des communes et établissements publics communaux et intercommunaux, afin de fixer la répartition et le nombre des sièges de ses membres.

Le code fixe un nombre de sièges pouvant varier entre un seuil plancher de 15 sièges et un plafond de 30 sièges, le département devant disposer d'une part prépondérante d'au moins trois cinquième du total des sièges, les communes et établissements publics communaux et intercommunaux au moins un cinquième.

Avant l'intervention de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015², le département comportait 17 groupements à fiscalité propre, dont deux communautés d'agglomération : la communauté d'agglomération de l'Albigeois et la communauté d'agglomération de Castres-Mazamet. Cette dernière disposait déjà de la compétence contre l'incendie, alors que la communauté d'agglomération de l'Albigeois ne l'a prise qu'en 2013³.

L'article L. 1424-1-1 du CGCT a été modifié par la loi précitée pour préciser que « lorsqu'elles ne font pas partie d'un établissement public de coopération intercommunale compétent en matière d'incendie et de secours, les communes participent à l'exercice de la compétence en matière d'incendie et de secours par le biais de la contribution au financement des services départementaux d'incendie et de secours. Elles sont alors représentées au conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours. Lorsqu'une commune transfère, en application de l'article L. 1424-35, la compétence en matière d'incendie et de secours à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre, elle continue, le cas échéant, de siéger au conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours jusqu'au prochain renouvellement de ce dernier ».

² Portant nouvelle organisation territoriale de la République.

³ Avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2012.

Le collège électoral des communes devra donc être modifié consécutivement à la prise de compétence de la communauté de communes du centre Tarn au 1^{er} juillet 2016, de la modification du périmètre de la communauté de communes du Lauragais, de la création de la commune nouvelle de Fontrieu, de la fusion des communes de Bellegarde et de Marsal.

La nouvelle communauté d'agglomération de Tarn Ouest, depuis le 1^{er} janvier 2017, a inscrit dans ses statuts « le soutien financier au service départemental d'incendie et de secours ». Les communes de Graulhet et celle de Salvagnac, qui l'ont intégré, ne seront ainsi plus éligibles au conseil d'administration.

La loi n° 2015-991 du 7 août 2015⁴ a inscrit dans le CGCT la possibilité aux communes de transférer leur contribution à un établissement public de coopération intercommunale⁵. Le SDIS 81 a, jusqu'à présent, fait une distinction entre la prise de compétence d'une intercommunalité en matière d'incendie et de secours et sa participation financière pour le compte de ses communes-membres. Il n'a donc pas modifié la composition de son conseil d'administration pour y préserver la participation des communes. Les dispositions législatives adoptées en 2015 conduisent à l'abandon de cette distinction.

1.4. La stratégie

L'article L. 1424-7 du CGCT prévoit que chaque SDIS dresse « un inventaire des risques de toute nature (...) et détermine les objectifs de couverture de ces risques ». Depuis la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 précitée, ce schéma doit être révisé tous les cinq ans.

Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) du département du Tarn a été arrêté par le préfet le 1^{er} août 2012, soit un peu plus de sept ans après l'adoption du précédent schéma. Il fixait 98 objectifs, dont l'avancement et le suivi ont été confiés à plusieurs chefs de projets. La plupart d'entre eux ont été atteints.

Rares sont les objectifs qui portent sur l'organisation de la structure elle-même, sur l'implantation de ses centres, sur l'adaptation de leur taille et de leur localisation pour se conformer aux obligations réglementaires.

Le service a conservé l'ensemble des structures dont il a hérité lors de sa constitution. S'il ne dispose d'aucun centre de première intervention, la taille de certains d'entre eux s'y apparente. Il a adopté, dans son règlement opérationnel, son propre classement des 31 centres de secours, en fonction d'enjeux d'intervention identifiés et de ses moyens humains.

⁴ Portant nouvelle organisation territoriale de la République.

⁵ Alinéa 5 de l'article L. 1424-35.

tableau n° 4

Centre de secours principal	Centre de secours		
	1 ^{ère} catégorie	2 ^{ème} catégorie	3 ^{ème} catégorie
ALBI	CARMAUX	LABRUGUIERE	ALBAN ANGLES BRASSAÇ
CASTRES	GAILLAC	LACAUNE	CAHUZAC S/VERE CASTELNAU CORDES DOURGNE
	GRAULHET	PUYLAURENS	LABASTIDE-RX LACROUZETTE LISLE S/TARN MONTREDON
	LAVAU	RABASTENS	MURAT S/VEBRE SAINT-PAUL SALVAGNAC SOREZE VALENCE VAOUR
	MAZAMET	REALMONT	
		SAINT-JUERY	
	SAINT-SULPICE		

Source : règlement opérationnel de mars 2016

La typologie présentée ne correspond pas à une définition réglementaire. En moyenne, chaque centre défend 12 442 habitants et couvre 182 km². Le dernier rapport d'inspection de la sécurité civile de 2010 constatait un maillage territorial moins resserré que la majorité des SDIS et le risque d'un temps d'acheminement plus long en cas d'indisponibilité d'un centre.

Ceci n'a pas pu être corrigé, le service se caractérise par sa difficulté à constituer l'effectif de garde minimum pour les centres de secours. Selon ce rapport d'inspection, au regard du classement des services de secours, le corps départemental de celui du Tarn devrait être en mesure de disposer en permanence de 260 personnels hors encadrement et stationnaire, soit 28 sapeurs-pompier pour les deux centres principaux et 232 pour les 29 centres de secours.

L'objectif 6.1 du SDACR prévoyait une étude spécifique sur les centres de secours de 2^{ème} et 3^{ème} catégories, mais celle-ci n'a pas été réalisée.

Le schéma devrait faire l'objet d'une évaluation et d'une révision en 2017. Le service met en avant la difficile compatibilité des obligations découlant des articles R. 1424-39 et R. 1424-42 du CGCT, qui fixent des effectifs minimums des centres de secours, avec l'objectif de maintenir un délai d'intervention réduit, compte tenu des caractéristiques du territoire. Cette affirmation n'est cependant appuyée par aucune étude, contrairement aux dispositions du schéma.

Le service a plutôt concentré sa réflexion sur l'organisation de son administration et de son fonctionnement opérationnel, ce qui l'a amené, en complément du SDACR, à adopter un projet d'établissement en 2013. Ce projet a conduit à une refonte de l'organigramme, qui vise à placer les groupements opérationnels au centre et les fonctions support à son service. Il a confirmé des projets déjà engagés portant sur le schéma directeur des systèmes d'information, sur la mise en place de la gestion individuelle centralisée, sur le programme immobilier et identifié des chantiers « projet » à mener. La plupart des chantiers du projet d'établissement ont été conduits, mais pas celui de la revue de gestion des centres d'incendie et de secours.

Selon la chambre, en ne se donnant pas les moyens d'une véritable réflexion sur son organisation territoriale, le SDIS s'est privé d'un outil qui lui aurait permis de mesurer la pertinence de ses implantations. Ce choix a des conséquences sur l'organisation de la permanence

des secours, les centres de 2^{ème} et 3^{ème} catégories se trouvant de moins en moins sollicités pour les interventions (cf. § 4.2).

1.5. L'organisation

Le SDIS est constitué de quatre groupements fonctionnels : pilotage et fonction stratégique, logistique, service de santé et de secours médical, ressources humaines et formation qui gravitent autour du pôle opérationnel, lequel est lui-même constitué de cinq groupements : prévention, gestion des risques, groupement Sud, groupement Ouest, groupement Nord. Chacun des groupements territoriaux est constitué d'une dizaine de centres de secours.

L'établissement est propriétaire de 18 sites, les 13 autres sont mis à disposition par les communes.

Le service a réhabilité le bâtiment abritant l'état-major et le centre de traitement de l'alerte entre 2010 et 2012.

La surface de 245 m² prévue initialement pour accueillir une plateforme d'appels commune à tous les services de secours est désormais surdimensionnée après le renoncement à y participer du service d'aide médicale d'urgence. Lors de son précédent contrôle, la chambre avait examiné les conditions de prise en charge financière des interventions sanitaires effectuées à la demande du centre hospitalier d'Albi. Si le contentieux qui existait à l'époque a pu être réglé du fait de la convention bilatérale avec les trois centres hospitaliers d'Albi, Castres et Lavaur en 2016, ces accords n'ont pas permis d'intégrer la mise en place du centre d'appels commun, ce qui, selon la chambre, est dommageable pour la coordination des services. Le surcoût du surdimensionnement a été estimé à 0,23 M€ par le service. La salle de crise est ainsi rarement utilisée pour sa destination prévue, mais de façon régulière pour des actions de formation.

La réhabilitation de l'état-major a aussi permis d'offrir des locaux à l'antenne locale de Météo-France, dont la direction régionale avait prévu la suppression lors de sa réorganisation. Le départ de cette cellule demeure cependant probable, ce qui accroîtra un peu plus la surface du bâtiment sans emploi.

Selon la chambre, le SDIS aurait gagné à s'assurer de la participation financière préalable de ses différents partenaires avant de lancer son opération de réhabilitation.

2. FINANCES

2.1. La réalisation des prévisions budgétaires

Le conseil d'administration vote les crédits par nature au niveau du chapitre pour la section de fonctionnement et d'investissement. Il a eu recours pour une partie de la période sous revue, à la procédure des autorisations de programme et crédits de paiement pour les opérations d'investissement importantes, en conformité avec les conventions d'objectifs et de moyens signées avec le conseil départemental du Tarn. En section d'investissement, les crédits de paiement sont votés individuellement pour certaines opérations d'équipement inscrites au budget. Il s'agit pour

l'essentiel, d'opérations relatives au plan de financement des véhicules et à l'acquisition des logiciels informatiques.

Les travaux immobiliers de rénovation ou de construction des centres de secours, qui ont fait l'objet de conventions de mandat signées avec la SEM 81⁶, ne sont pas individualisés au budget primitif. La prévision budgétaire de ces dépenses est globalisée, même si elles ont été individualisées en autorisations de programme et crédits de paiement, et intégrées au projet de convention d'objectifs arrêté avec le conseil départemental, principal financeur du SDIS 81.

Avec des taux de réalisation supérieurs à 90 %, voire même 100 % en produits, l'exécution de la section de fonctionnement est très proche de la prévision budgétaire.

La situation de la section d'investissement présente à l'inverse un taux de réalisation faible. Les recettes d'investissement ont connu entre 2011 et 2015 un taux moyen de réalisation de 69 % par an, avec une évolution toutefois très erratique. La même remarque peut être formulée pour les dépenses d'investissement, qui connaissent un taux moyen de réalisation de 55 % par an.

Les budgets votés ne constituent donc pas des instruments de prévision fiables en matière d'investissement. Selon l'ordonnateur, les contraintes particulières en matière d'études et d'équipement d'un bâtiment de secours incendie, d'une part, la délégation des études et du suivi de la réalisation des opérations de construction à la société Themelia, d'autre part, conduisent à cette situation.

tableau n° 5 : Taux d'exécution des crédits budgétaires votés

Budget principal	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Investissement :						
Dépenses réelles prévues	14 226 363	6 293 025	6 713 536	6 663 426	8 769 490	9 421 029
Dépenses réelles réalisées	8 756 292	4 890 803	3 244 433	4 293 610	3 430 997	3 522 203
Taux de réalisation des dépenses réelles	61,55%	77,72%	48,33%	64,44%	39,12%	37,39%
Recettes réelles prévues	9 349 240	7 104 633	5 457 744	419 356	5 342 751	3 496 361
Recettes réelles réalisées	2 713 995	7 461 308	4 864 687	450 477	3 499 813	533 013
Taux de réalisation des recettes réelles	29,03%	105,02%	89,13%	107,42%	65,51%	15,24%
Fonctionnement :						
Dépenses réelles prévues	22 278 280	23 016 146	23 995 974	24 470 111	25 962 503	26 830 749
Dépenses réelles réalisées	21 020 926	21 456 510	22 144 625	22 538 114	23 386 852	23 604 758
Taux de réalisation des dépenses réelles	94,36%	93,22%	92,28%	92,10%	90,08%	87,98%
Recettes réelles prévues	23 706 260	24 654 965	25 164 591	25 815 769	26 163 719	26 411 770
Recettes réelles réalisées	23 834 438	24 918 813	25 335 608	26 007 639	26 436 161	26 899 203
Taux de réalisation des recettes réelles	100,54%	101,07%	100,68%	100,74%	101,04%	101,85%

Sources : CRC d'après budgets primitifs, décisions modificatives, comptes administratifs et comptes de gestion

Selon la chambre, le service ne maîtrise pas la programmation budgétaire de ses investissements. La procédure des autorisations de programme et crédits de paiement, qui permet de ne voter au budget que les opérations dont les conditions de réalisation sont réunies en termes d'études et de financement, a été mal utilisée avant d'être abandonnée. Le service s'est par ailleurs

⁶ Devenue Themelia.

dessaisi de tout réel suivi lorsque les opérations de construction ont été confiées à la société prestataire.

Recommandation

1. Assurer un meilleur suivi des opérations d'investissement, notamment des constructions ayant fait l'objet d'une convention de mandat d'études et de réalisation. *Non mise en œuvre.*

2.2. La fiabilité des comptes

Le contrôle de la fiabilité des comptes n'appelle pas d'observation en ce qui concerne les provisions, les restes à réaliser, l'affectation des résultats, le rattachement des charges et produits à réaliser à l'exercice, les restes à recouvrer, les recettes et les dépenses à classer ou à régulariser et l'information sur l'état de la dette. En revanche, la qualité de l'information patrimoniale doit être améliorée.

2.2.1. La tenue de l'inventaire et de l'état de l'actif

L'instruction comptable (Tome I - Titre 4 - la tenue des comptabilités - Chapitre 2 - 8 l'inventaire) attribue la responsabilité du suivi des immobilisations, de manière conjointe, à l'ordonnateur et au comptable. « L'ordonnateur est chargé plus spécifiquement du recensement des biens et de leur identification : il tient l'inventaire physique, registre justifiant la réalité physique des biens et l'inventaire comptable, volet financier des biens inventoriés. Le comptable est responsable de leur enregistrement et de leur suivi à l'actif du bilan : à ce titre, il tient l'état de l'actif ainsi que le fichier des immobilisations, documents comptables justifiant les soldes des comptes apparaissant à la balance générale des comptes et au bilan. »

Ainsi, le rapprochement entre l'inventaire tenu par les services de l'ordonnateur et l'état de l'actif tenu par le comptable, permet de s'assurer de la qualité du suivi du patrimoine de l'établissement. Le numéro d'inventaire attribué par les services de l'ordonnateur lors de l'entrée de l'immobilisation à l'actif de l'établissement, permet de suivre les événements relatifs à la vie d'une immobilisation. Les titres et les mandats en lien avec ces événements entraînant une valorisation ou une dépréciation du bien doivent systématiquement faire référence au numéro d'inventaire, ce qui permet de suivre son évolution historique. Chaque bien doit disposer d'un numéro d'inventaire unique. La mise à jour de l'état de l'actif est effectuée par le comptable au vu des informations transmises par l'ordonnateur.

Il n'a pas été possible d'établir un rapprochement entre l'état de l'actif et l'inventaire tenu par les services de l'ordonnateur. L'inventaire relève plus d'une tenue physique de stock d'inventaire. Les tableaux transmis par compte d'immobilisation ne peuvent être qualifiés d'inventaire au sens du plan comptable, ils ne permettent par le suivi patrimonial par immobilisation. Il s'agit de la compilation d'opérations comptables réparties par numéro de compte d'immobilisation. Un numéro d'inventaire est affecté à chaque opération de valorisation. Pour exemple, en 2014, les différentes opérations de valorisation des locaux de l'état-major ont chacune un numéro d'inventaire différent.

tableau n° 6 : Extrait du tableau d'inventaire du compte n° 21311

Num. immobilisation	Num. inventaire	Libellé	Montant	Date d'acquisition	Valeur brute
100000	ETATMAJORTXANNEE2013	INTEGRATION TRAVAUX ETAT MAJOR	801 046,31	13/12/2013	801 046,31
100031	100031	ETAT MAJOR CLOTURE	1 824,00	17/01/2014	1 824,00
100059	ETATMAJOR-TX2014	ETAT MAJOR STORE ACCUEIL	441,61	25/02/2014	441,61
100204	100204	ETAT MAJOR CLIMATISATION	8 258,77	26/08/2014	8 258,77
100341	100341	TRAVAUX CHAUFFAGE ETAT MAJOR	7 477,63	09/12/2014	7 477,63
100350	100350	INTEGRATION TX ETAT MAJOR ANNEE 2014	284 592,40	11/12/2014	284 592,40
100356	100356	BA14017401 - ETAT MAJOR MAT 6M	1 650,00	11/12/2014	1 650,00
100518	100518	TRAVAUX ETAT MAJOR MEUBLE TV CTA	594,35	24/06/2015	594,35
100789	100789	BA15019101P - ETAT MAJOR VENTILATION ARCHIVES	2 040,00	22/01/2016	2 040,00
100886	100886	CLOTURE ETAT MAJOR	456,00	03/06/2016	456,00
100892	100892	TX ETAT MAJOR SYSTEME INCENDIE FORMATION	4 061,36	09/06/2016	4 061,36
100965	100965	REHABILITATION ETAT-MAJOR SOLDE OPERATION	2 601,31	29/07/2016	2 601,31

Source : CRC d'après données SDIS

Recommandation

2. Établir un inventaire conforme aux instructions comptables. *Non mise en œuvre.*

2.2.2. La durée d'amortissement des véhicules

Le plan comptable général qualifie l'amortissement d'un actif comme étant la répartition systématique de son montant amortissable en fonction de sa durée utilisation. Le plan d'amortissement doit donc être la traduction de la répartition de la valeur amortissable de l'actif selon le rythme de consommation des avantages économiques attendus en fonction de son utilisation probable. Il s'agit donc de définir le rythme de consommation des avantages économiques attendus de l'actif par l'entité.

La durée d'amortissement des différentes catégories de biens inscrits à l'actif du bilan, a été définie par plusieurs délibérations (24 mars 2004, 17 décembre 2004, 16 décembre 2005, 29 mars 2007, 26 mars 2009, 21 novembre 2011 (CA du 16 novembre 2011 matériel informatique), du 30 mars 2012 (véhicules de liaison, VSAV, vestiaires, générateurs à fumée), 25 novembre 2013 (fourgon pompe tonne).

Pour ce qui est des véhicules de secours et de lutte contre l'incendie, la durée d'amortissement fixée par la délibération du 24 mars 2004 est de 20 ans. En réalité, il est constaté, à la lecture des différents documents comptables et du plan de renouvellement des véhicules 2014-2018, que la durée d'utilisation de ces véhicules est parfois supérieure à 30 ans.

La durée d'usage et la durée d'amortissement des véhicules ne sont pas en adéquation. L'allongement de la durée d'usage traduit la faible activité des véhicules qui permet de prolonger leur durée moyenne d'utilisation. Le service renouvelle par ailleurs son parc à moindre coût. Ainsi, il s'est porté récemment acquéreur de véhicules de secours d'occasion cédés par les services de Haute-Garonne et du Doubs. Selon la chambre, ces choix ne résultent pas d'un arbitrage stratégique clair entre contraintes financières et besoins d'équipement. Elle invite le service à rapprocher les durées d'amortissement des durées d'utilisation de ses véhicules.

2.3. L'information budgétaire et comptable

2.3.1. La présentation des comptes

L'article L. 3241-1 du CGCT⁷, précise que « les dispositions relatives au contrôle de légalité et au contrôle budgétaire des actes des établissements publics départementaux et des services départementaux d'incendie et de secours sont celles fixées pour les départements par le chapitre II du titre III du livre premier de la troisième partie et par le chapitre II du titre premier du livre VI de la première partie ».

De ce fait, les règles relatives au budget du département, notamment en ce qui concerne son élaboration, son délai d'adoption, son exécution et l'approbation du compte administratif sont applicables. Il s'ensuit que dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, le service doit présenter un rapport sur les orientations budgétaires de l'exercice et les engagements pluriannuels envisagés. Depuis les dispositions introduites par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015⁸, le rapport doit comporter notamment une étude de la structure et l'évolution des dépenses et des effectifs, ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Il doit comporter une analyse des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail. Le contenu précis de ces informations du rapport a été précisé dans le décret n° 2016-841 du 24 juin 2016⁹.

L'article L. 1424-35 du code précité indique en outre que « la contribution du département au budget du service départemental d'incendie et de secours est fixée, chaque année, (...) au vu du rapport sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles du service au cours de l'année à venir, adoptée par le conseil d'administration de celui-ci ».

Le SDIS doit donc produire un rapport sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles et un rapport sur les orientations budgétaires. Il regroupe cependant systématiquement au sein d'une même séance du conseil d'administration, et dans une même délibération, ces informations dans un document unique.

Les débats d'orientation budgétaire pour les années 2011 à 2013 sont succincts, ne présentent que les prévisions de recettes et dépenses de l'année. En 2014, le rapport présente une analyse rétrospective complète, les enjeux pour l'année en cours et une prospective financière jusqu'en 2018. Pour le débat d'orientation 2015, le rapport présente une rétrospective actualisée jusqu'en 2014, mais la partie prospective est brève. Aucune prospective n'a été présentée en 2016.

2.3.2. Les moyens des services

Le pilotage des décisions budgétaires requiert une analyse exhaustive et pertinente de l'information comptable. Le service ne dispose pas de logiciel de collecte et de traitement de cette information. Le service des finances a construit des outils à partir de tableurs qui, compte tenu de l'importance des flux financiers traités, de la taille de l'entité, sont insuffisants pour lui permettre d'asseoir des procédures formalisées de fiabilité des comptes, de pérenniser et de sécuriser l'information financière et comptable. Cette application pourrait être à l'origine de l'introduction

⁷ Modifié par l'article 9 de la loi n° 2003-132 du 19 février 2003 portant réforme des règles budgétaires et comptables applicables aux départements.

⁸ Portant nouvelle organisation territoriale de la République.

⁹ Relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire.

d'un contrôle interne avec pour objectif la recherche de l'optimisation des ressources à travers une programmation plus pertinente.

Recommandation

3. Présenter chaque année le rapport sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles, distinct du débat d'orientation budgétaire, en s'appuyant sur un programme pluriannuel d'investissement, les objectifs du schéma départemental de couverture des risques, un inventaire précis du parc mobilier et immobilier. *Non mise en œuvre.*

2.4. L'analyse financière

2.4.1. La construction de l'autofinancement

Les produits de gestion et les charges augmentent à un rythme similaire de l'ordre de 2,4 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2016, pour atteindre respectivement 26,5 M€ et 22,6 M€. Cette évolution est plus dynamique que celle constatée pour les SDIS de la même catégorie, qui est respectivement de 1,6 % et 1,2 %¹⁰.

Le service a moins bien maîtrisé ses charges. Leur accroissement a été plus marqué en 2015 (+ 4,2 %) avant d'être contenu en 2016 (+ 1,1 %). Cette tendance se retrouve dans la catégorie mais avec un différentiel, les charges progressant de 3 % en 2015 et diminuant de 1,4 % en 2016.

L'évolution parallèle de ses produits de gestion a préservé le service d'un effet de ciseaux entre les deux courbes : son excédent brut de fonctionnement demeure ainsi à un niveau proche de 15 % des produits de gestion, pourcentage proche de celui des autres SDIS¹¹.

Sa trajectoire financière se détériore néanmoins par rapport à celle des autres SDIS. Si en 2011 sa capacité d'autofinancement représentait un pourcentage de ses produits de gestion supérieur de deux points à la moyenne de l'ensemble (12,3 % contre 10,31%), elle est désormais inférieure (12,3 % contre 12,9 %). Cette évolution est essentiellement liée au poids de ses charges financières, qui représentent pour le Tarn de 17 à 18 % de l'excédent brut de fonctionnement (contre 13 % pour les autres SDIS).

¹⁰ Source : comptes de gestion - logiciel Anafi.

¹¹ La médiane de ce ratio est de 14,49 % en 2016.

tableau n° 7 : La détermination de l'autofinancement

en M€	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne
= Produits de gestion (A)	23,48	24,59	24,91	25,53	25,93	26,48	2,4%
Charges à caractère général	2,74	2,85	3,22	2,91	3,16	3,22	3,2%
+ Charges de personnel	17,20	17,36	17,62	18,43	19,09	19,27	2,3%
+ Subventions de fonctionnement	0,09	0,08	0,08	0,07	0,07	0,07	-5,3%
+ Autres charges de gestion	0,03	0,02	0,02	0,03	0,02	0,03	0,6%
= Charges de gestion (B)	20,06	20,32	20,95	21,44	22,34	22,58	2,4%
Excédent brut de fonctionnement (A-B)	3,42	4,27	3,96	4,09	3,59	3,90	2,6%
<i>en % des produits de gestion</i>	<i>14,6%</i>	<i>17,4%</i>	<i>15,9%</i>	<i>16,0%</i>	<i>13,8%</i>	<i>14,7%</i>	
+/- Résultat financier	-0,60	-0,69	-0,70	-0,68	-0,64	-0,69	2,9%
+/- Autres produits et charges exceptionnels	0,06	0,03	0,02	0,06	0,04	0,05	-3,2%
= Capacité d'autofinancement brute	2,88	3,62	3,28	3,47	2,98	3,26	2,5%
<i>en % des produits de gestion</i>	<i>12,3%</i>	<i>14,7%</i>	<i>13,2%</i>	<i>13,6%</i>	<i>11,5%</i>	<i>12,3%</i>	
- Annuité en capital de la dette	0,43	1,13	1,21	0,58	0,53	0,59	6,5%
= Capacité d'autofinancement nette	2,45	2,48	2,08	2,89	2,45	2,67	

Sources : comptes de gestion - logiciel ANAFI

2.4.1.1. Les produits de gestion

Les produits de gestion ont progressé de 2,4 % entre 2011 et 2016, pour atteindre 26,5 M€. Ils seraient d'un montant équivalent en 2017.

Les ressources du SDIS 81 sont constituées pour 97 % des contributions et des participations qu'il reçoit de ses membres (département, communes, groupements de communes) et pour 3 % de ses ressources d'exploitation propres.

Les ressources d'exploitation correspondent aux interventions facturées par le service au titre de la participation aux frais, lorsque celles-ci ne relèvent pas directement de ses missions de service public, conformément aux dispositions de l'article L. 1424-42 du CGCT.

Le service a ainsi passé une convention avec les hôpitaux d'Albi, de Castres et de Lavaur, sur la base d'une tarification de 305,72 € pour l'année 2016. Le montant perçu a varié entre 0,9 M€ et 0,6 M€ selon les années. Sa part dans les ressources est équivalente à celle perçue par les autres services de la même catégorie. En 2017, les ressources attendues sont de 0,6 M€.

Par ailleurs, le service perçoit des redevances au titre de location de logements, locaux ou installations spécifiques, tels que certains pylônes, soit une ressource de 0,04 M€ en 2016, environ 5 % de ses ressources d'exploitation.

En ce qui concerne les contributions des membres, elles ont progressé de 2,6 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2016, passant de 22,6 M€ à 25,6 M€. Le département a été plus sollicité que les communes et intercommunalités. Sa contribution a progressé de 4 % en moyenne alors que celle des communes et intercommunalités de seulement 1 %.

tableau n° 8 : Participations et contributions reçues

en M€	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne
Total des participations	22,60	23,70	24,33	24,85	25,22	25,65	2,6 %
Département	11,00	11,80	12,20	12,60	13,00	13,40	4,0 %
Communes et intercommunalités	11,57	11,85	12,09	12,11	12,14	12,15	1,0 %
Autres participations	0,03	0,05	0,03	0,05	0,02	0,05	ns

Sources : comptes de gestion - logiciel ANAFI

La part du département dans les contributions reçues est ainsi passée de 48,7 % en 2011, à 52,3 % en 2016. Elle reste néanmoins inférieure à celle constatée dans les SDIS de même catégorie, la moyenne et la médiane se situant autour de 56,5 %.

Selon les dispositions de l'article L. 1424-35 du CGCT, « les relations entre le département et le service départemental d'incendie et de secours et, notamment, la contribution du département, font l'objet d'une convention pluriannuelle ». La dernière convention de partenariat, signée à ce titre, date du 2 décembre 2013. Le département n'a pas souhaité la renouveler. Un projet établi par le service prévoyait la poursuite de l'accroissement de l'effort départemental à hauteur de 0,4 M€ par an, ce qui aurait porté cette dernière à 13,8 M€ en 2017 et 15 M€ en 2020. La dotation 2016 a fait l'objet d'un nouvel accroissement de 0,4 M€, mais le montant alloué en 2017 est identique à 2016.

Les contributions des communes et intercommunalités sont indexées en fonction du taux d'inflation de l'année n-1, du provisoire de l'année n et du prévisionnel de l'année n+1. La dotation 2017 a été reconduite à un montant équivalent à celui de 2016.

2.4.1.2. Les charges courantes

Les charges courantes sont constituées à 83 % par les charges de personnel et à 3 % par les charges d'intérêt. Cette rigidité de la structure des charges est supérieure à celle constatée dans les services d'incendie de sa catégorie pour l'ensemble de la période, même si celle-ci est généralement très élevée.

tableau n° 9 : Structure des charges courantes

en M€	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Structure moyenne
Charges à caractère général	2,74	2,85	3,22	2,91	3,16	3,22	13,7 %
+ Charges de personnel	17,20	17,36	17,62	18,43	19,09	19,27	82,7 %
+ Subventions de fonctionnement	0,09	0,08	0,08	0,07	0,07	0,07	0,4 %
+ Autres charges de gestion	0,03	0,02	0,02	0,03	0,02	0,03	0,1 %
Total charges de gestion	20,06	20,32	20,95	21,44	22,34	22,58	97 %
+ Charges d'intérêt et pertes de change	0,60	0,69	0,70	0,68	0,64	0,69	3,0 %
= Charges courantes	20,66	21,00	21,65	22,12	22,98	23,27	100,0 %
<i>Charges personnel / charges courantes</i>	83,3 %	82,7 %	81,4 %	83,3 %	83,1 %	82,8 %	
<i>Intérêt et pertes de change / charges courantes</i>	2,9 %	3,3 %	3,2 %	3,1 %	2,8 %	3,0 %	

Source : comptes de gestion - logiciel ANAFIC

tableau n° 10 : Comparaison de la rigidité financière des SDIS

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Poids des charges de personnel et des charges financières du SDIS 81	86,1 %	85,9 %	84,6 %	86,4 %	85,8 %	85,8 %
Poids des charges de personnel et des charges financières pour l'ensemble des SDIS de catégorie 3	82,2 %	82,0 %	81,7 %	82,7 %	82,8 %	83,1 %

Sources : comptes de gestion - logiciel ANAFI

L'accroissement des charges de gestion est de 2,76 M€ entre 2011 et 2016 : 75 % de cette augmentation est liée à celle des charges de personnel, soit 2,07 M€, mais environ 17 %, soit 0,47 M€, s'explique par les charges à caractère général.

L'accroissement des charges de personnel de 2,3 % depuis 2011, pour atteindre 19,3 M€ en 2016, est plus important que celui constaté dans les autres SDIS de la catégorie. Ce constat s'explique en grande partie par la proportion plus importante de pompiers professionnels. Ainsi, la part des dépenses de rémunération du personnel titulaire rapportée à l'ensemble de la dépense de rémunération est de 78 % alors que pour les autres services elle est de 70 % en moyenne.

La performance du service est également faible dans le domaine des charges à caractère général lorsqu'on la compare à l'ensemble des services de sa catégorie. Pour l'ensemble de la catégorie elle a stagné alors que pour le Tarn, ce poste a progressé de 3,2 %.

La moitié de la progression de ce poste est due aux charges d'entretien et de réparation. Le rythme apparent de renouvellement du matériel de transport, ressortant à 24 années, est plus élevé que dans les autres services d'incendie et secours, de l'ordre de 16 années. Le choix de prolonger la durée de vie des véhicules explique sans doute cet accroissement des dépenses d'entretien. Ainsi, en 2014, le service a acheté, pour un total de 20 000 €, quatre véhicules au SDIS de la Haute-Garonne, âgés de 14 à 22 ans. En 2016, il a acheté à nouveau deux véhicules âgés de 17 ans au même service et un véhicule âgé de 25 ans à celui du Doubs, l'ensemble pour un coût d'acquisition de 17 500 €.

En 2017, le montant des charges courantes pourrait s'élever à 25,3 M€, dont 20,5 M€ au titre des charges de personnel, 4 M€ au titre des charges à caractère général et 0,8 M€ au titre des charges financières.

Le service n'est pas parvenu à maîtriser ses charges. L'accroissement continu jusqu'en 2016 de la contribution du département a permis que son excédent de fonctionnement ne se dégrade pas en dépit de la progression de ses charges financières.

2.4.2. Le financement des investissements

Depuis 2003, le service s'est lancé dans une opération de rénovation-reconstruction de ses centres de secours. En 2016, il est pratiquement parvenu au terme de son programme. Les principales opérations, ayant entraîné l'ouverture d'autorisations d'engagement entre 2011 et 2016, ont porté sur la reconstruction de centres de secours de 2^{ème} et 3^{ème} catégories, la réhabilitation de l'état-major (8,9 M€), la rénovation des centres de Carmaux (3 M€), Vaour (0,8 M€), Graulhet (2,1 M€), Mazamet (3,6 M€). Le programme d'investissement a également porté sur le financement d'un plan véhicules entre 2014 et 2018 de 5,2 M€, sur le schéma directeur

des systèmes d'information pour 1 M€ et sur la mise en place de la gestion individuelle centralisée pour 0,5 M€.

La gestion en autorisations de programme et crédits de paiement ne concerne pas l'ensemble des investissements, et le suivi de ceux qui ont entraîné l'ouverture de telles autorisations est erratique. Le compte administratif 2016 mentionne seulement le plan véhicules et le schéma directeur alors que toutes les autres autorisations de programme n'ont pas été soldées.

Les investissements effectivement réalisés entre 2011 et 2016, d'un montant total de 24,06 M€, ont été financés à hauteur de 32 % par l'emprunt, soit 7,6 M€, le solde par financement propre.

Au cours de la période, le service a emprunté de manière supérieure à ses besoins : en 2012, à hauteur de 3,2 M€ pour couvrir un besoin de financement de 0,3 M€, et en 2015, à hauteur de 1,6 M€ alors qu'il disposait d'une capacité de financement de 0,1 M€.

tableau n° 11 : Le financement des investissements

en M€	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Cumul sur les années
Capacité d'autofinancement nette	2,45	2,48	2,08	2,89	2,45	2,67	15,02
+Recettes d'investissement hors emprunt	1,13	1,59	0,67	0,46	0,57	0,56	4,98
= Financement propre disponible	3,58	4,07	2,74	3,35	3,02	3,23	20,00
<i>Financement propre dispo / Dépenses d'équipement</i>	<i>43,3%</i>	<i>93,3%</i>	<i>139,8%</i>	<i>91,2%</i>	<i>105,8%</i>	<i>110,5%</i>	83,1%
- Dépenses d'équipement	8,28	4,36	1,96	3,68	2,86	2,92	24,06
Participations, investissements financiers, charges à répartir, variations autres dettes et cautionnements	0,03	0,02	0,06	0,00	0,02	0,00	0,14
= Besoin (-) capacité (+) de financement propre	-4,73	-0,31	0,72	-0,32	0,14	0,31	-4,20
Nouveaux emprunts de l'année (y compris pénalités de réaménagement)	1,55	3,16	0,00	0,00	1,62	0,00	6,32
Mobilisation (-) ou reconstitution (+) du fonds de roulement	-3,18	2,84	0,72	-0,32	1,76	0,31	2,45

Sources : comptes de gestion - logiciel ANAFI

Ces emprunts ont été effectués dans un contexte de taux d'intérêt bas mais ils ont pour conséquence d'accroître le montant des frais financiers que doit supporter l'établissement : avec un taux apparent d'emprunt de 3,6 %, le surcoût cumulé en termes de charges financière pour la période peut être estimé à 0,34 M€¹².

¹² Pour une durée d'emprunt de 15 ans : calcul des intérêts dus entre 2012 et 2016 pour un emprunt souscrit en 2012 à hauteur de 2,84 M€, et un autre en 2015 à hauteur de 1,62 M€. Les intérêts remboursés s'élèvent à 0,34 M€ au total fin 2016 avec un taux de 3,6 % et un remboursement de moitié l'année de l'emprunt.

2.4.3. L'endettement

Le SDIS a maintenu un endettement relativement élevé, qui a été porté à 19,8 M€ en 2015 avant de baisser légèrement en 2016. Le budget 2017 prévoit un nouvel emprunt d'un montant de 6,7 M€ pour un montant de dépenses d'investissement de 9 M€. Ces hypothèses semblent peu crédibles au regard de sa capacité structurelle à réaliser ses programmes d'investissement.

Le service a pu néanmoins maintenir un ratio de désendettement relativement bas, de 6,6 années en 2015 et de 6 ans en 2016, essentiellement du fait de la progression des contributions départementales qui ont permis le maintien de l'autofinancement.

tableau n° 12 : L'endettement

en M€	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne
Charges d'intérêts et pertes nettes de change	0,60	0,69	0,70	0,68	0,64	0,69	2,9%
Taux d'intérêt apparent du budget principal (BP)	3,5%	3,5%	3,6%	3,6%	3,2%	3,6%	
Encours de dette du budget principal au 31 décembre	17,16	19,83	19,27	18,69	19,78	19,18	2,3%
Capacité de désendettement du budget principal en années (dette / CAF brute du BP)	6,0	5,5	5,9	5,4	6,6	5,9	

Sources : comptes de gestion - logiciel ANAFI

2.4.4. Le fonds de roulement, le besoin en fonds de roulement et la trésorerie

Le sur-financement des investissements a contribué à accroître le fonds de roulement et la trésorerie de l'établissement. Celle-ci représentait 121 jours de charges courantes fin 2016.

tableau n° 13 : Fonds de roulement et trésorerie

au 31 décembre en M€	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne
Fonds de roulement net global	0,32	3,81	5,18	4,85	6,61	6,92	84,9%
- Besoin en fonds de roulement global	-0,46	-1,04	-1,06	0,01	-0,22	-0,76	10,8%
= Trésorerie nette	0,78	4,85	6,24	4,84	6,83	7,68	58,1%
<i>en nombre de jours de charges courantes</i>	13,7	84,3	105,2	79,9	108,5	120,5	54,4%

Sources : comptes de gestion - logiciel ANAFI

3. LES DÉPENSES DE RÉMUNÉRATION ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

3.1. L'organisation de la gestion des ressources humaines

3.1.1. Les services

Avant 2013, le groupement « administration-finances » avait en charge la comptabilité et l'administration générale et la gestion du personnel. Un autre groupement était dédié à la formation, à la sécurité et au volontariat.

L'organigramme mis en place en 2013 réunit les ressources humaines et la formation dans un groupement spécifique. Il compte 20 agents auxquels s'ajoutent deux personnels non permanents qui constituent des relais dans les groupements territoriaux pour ce qui concerne la formation. Il est placé sous la responsabilité d'une attachée principale d'administration. Deux commandants lui sont rattachés, l'un comme adjoint, l'autre comme conseiller départemental du volontariat.

Le groupement est composé de quatre services : administration générale, gestion des fonctionnaires, gestion des volontaires, formation et sport. Une assistante sociale et une chargée de mission font également partie de cette entité.

Les objectifs fixés dans le cadre du projet d'établissement correspondent aux missions classiques d'un service des ressources humaines. Ils comprennent des éléments qui n'ont pas encore véritablement abouti comme la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et des outils qui lui sont associés.

Le service administration générale prend en charge l'ensemble des fonctions support du service et le suivi des dossiers de contentieux en lien avec l'activité opérationnelle. La mission gestion des fonctionnaires gère le personnel des pompiers professionnels et les personnels administratifs pour tout ce qui concerne la carrière, la rémunération, le temps de travail, l'action sociale, le suivi des instances paritaires, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Le service gestion des volontaires traite des questions d'incorporation, de discipline, de développement du volontariat, du suivi des instances paritaires spécifiques, du suivi des statuts, la gestion des indemnités, des allocations de vétérance et des prestations de fidélité et de reconnaissance. Le service formation sports, dirigé par un commandant, est chargé notamment de la mise en place et du suivi du plan de formation, de l'organisation des formations, de la gestion du budget correspondant, mais aussi de l'organisation des tests annuels d'aptitude, l'organisation des compétitions sportives.

3.1.2. Les systèmes d'information des ressources humaines et de gestion du temps de travail

Le service des ressources humaines ne dispose pas d'un progiciel unique qui engloberait toutes les problématiques de temps de travail, d'intervention, de gestion des effectifs, de paye, des données individuelles et de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences.

Il utilise une suite de logiciels interfacés ponctuellement entre eux, de niveau d'échange variable, dont certains à sens unique. Ainsi, l'outil de gestion du personnel alimente les cinq autres

blocs composant le système d'information des ressources humaines, pour le suivi du dossier médical, de la formation, des interventions et des indemnités des sapeurs-pompiers volontaires (SPV), des activités non-opérationnelles des sapeurs-pompiers volontaires, de la paye. Le bloc du système d'information des ressources humaines alimente pour sa part le système de gestion opérationnelle.

Les données issues de l'ensemble de ces six blocs peuvent être exploitées par l'intermédiaire d'un outil de requêtage de base de données. Actuellement la chargée de mission, placée auprès de la responsable du groupement, effectue pour l'ensemble des services des requêtes qu'elle met à disposition selon une organisation peu formalisée. L'accès à ces requêtes a été étendu progressivement de 25 à 59 personnes, connectées et formées. Le contenu et l'utilisation de ces requêtes est défini au fur et à mesure des demandes.

S'il a l'avantage de la souplesse, ce mode d'organisation est susceptible d'entraîner des redondances et le développement de produits peu utilisés. Le service étudie d'ailleurs le remplacement de l'outil de requêtes, au profit d'un autre plus performant.

La gestion du temps de travail est gérée dans un logiciel spécifique et séparé, même si des passerelles existent avec le système d'information des ressources humaines.

Aucun des outils existants ne permettent de faire des simulations en termes d'évolution de masse salariale et des effectifs, les suivis sont effectués par l'intermédiaire de tableurs. Dans le cadre de la mise en place d'un schéma directeur des systèmes d'information, en 2018, le service prévoit un outil spécifique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La diversité des logiciels nécessite des investissements annuels pour chacun d'entre eux, l'ensemble représente un total de 151 852 € entre 2012 et 2017. Il s'y ajoutera, en 2018, une dépense de 30 000 € pour le nouvel outil de requêtage. La maintenance des logiciels du système d'information des ressources humaines entraîne à elle seule une dépense supplémentaire d'environ 50 000 € par an, soit au total une dépense de l'ordre de 287 000 € entre 2012 et 2017. La maintenance du logiciel de gestion du temps de travail coûte pour la même période 17 000 €. Entre 2012 et 2017, 31 000 € de dépenses ont été consacrés à la formation à ces logiciels.

Ainsi, l'ensemble des outils de gestion du personnel a représenté une dépense de 0,5 M€ entre 2012 et 2017, mais ne permet pas de couvrir tous les besoins du service de gestion des ressources humaines.

Recommandation

4. Se doter d'un système d'information intégré autorisant le pilotage des domaines financier, comptable et des ressources humaines. *Non mise en œuvre.*

3.2. Les effectifs et la masse salariale

Les charges de personnel du SDIS 81 représentent en moyenne 83 % de ses charges de gestion en 2016, soit 19,6 M€¹³. Elles comprennent les dépenses de rémunération, les charges sociales, mais également les impôts et taxes afférents (versement transport, cotisations au centre national et de gestion, au centre national de la fonction publique territoriale), ainsi que les autres

¹³ Atténuations de charges non déduites.

charges de personnel (prestations d'action sociale, chèques déjeuners, contributions au fonds pour l'insertion des personnes handicapées).

Elles ont progressé de 2,4 % en variation moyenne annuelle entre 2011 et 2016, pour une augmentation en valeur absolue de 2,17 M€¹⁴.

La masse salariale *stricto-sensu*, analysée dans cette partie, est celle dédiée à la rémunération du personnel et au paiement des charges sociales, soit un montant de 19,31 M€ en 2016, en progression de 2,6 % en moyenne annuelle.

tableau n° 14 : Évolution de la masse salariale du SDIS 81

en M€	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne
Rémunérations du personnel	12,99	13,04	13,20	13,72	14,32	14,62	2,4%
+ Charges sociales	4,03	4,18	4,35	4,61	4,64	4,69	3,1%
= Masse salariale	17,02	17,22	17,55	18,33	18,95	19,31	2,6%

Sources : comptes de gestion - atténuations de charges non déduites

La dépense de rémunération, en hausse de 1,6 M€, explique 71 % de la hausse de la masse salariale, les charges sociales 29 %.

Cette évolution est liée à un ensemble de déterminants : effet de l'évolution de l'avancement des agents dans leur carrière¹⁵ estimé à 0,6 M€, effet de départ d'agents remplacés par des agents à l'ancienneté moindre¹⁶ estimé à - 0,3 M€, impact des mesures générales accordées à l'ensemble des fonctionnaires estimé à 1,2 M€, effet des mesures catégorielles spécifiques estimé à 0,1 M€.

Pour suivre l'évolution de sa masse salariale, le service des ressources humaines ne dispose que du logiciel financier qui donne une vision de l'évolution *a posteriori* des dépenses du chapitre de personnel, selon la nature analytique de la dépense pour ce qui concerne les pompiers professionnels et agents administratifs ou récapitulant les vacances versées à l'aide d'un tableur pour les SPV.

3.2.1. L'évolution des coûts moyens

Le coût moyen des fonctionnaires peut être estimé à partir des salaires bruts et des charges patronales rapportés à l'effectif par catégorie.

Le coût moyen des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) a progressé en pourcentage moins que celui constaté pour la filière administrative, le montant moyen y est cependant supérieur. La comparaison du coût moyen des officiers subalternes avec celui de la catégorie A administrative révèle un écart de l'ordre de 7 000 € en 2016, cet écart se resserrant toutefois par rapport à celui de 2011 (12 000 €) du fait de la revalorisation de la filière administrative.

¹⁴ En 2016, les chiffres du chapitre 648 montrent une diminution de 0,17 M€, ce qui atténue d'autant la progression générale apparaissant au compte de gestion.

¹⁵ Appelé « glissement vieillesse-technicité positif » puisque la carrière des agents suit une grille indiciaire qui croît avec leur ancienneté.

¹⁶ Appelé « glissement vieillesse-technicité négatif » ou effet noria.

tableau n° 15 : Évolution des coûts moyens des SPP et du personnel administratif

SPP	Coût 2011	Coût 2016	Évolution 2016/2011	Personnel administratif et technique	Coût 2011	Coût 2016	Évolution 2016/2011
Officiers supérieurs	82 849	99 435	20,02%	Cat A	46 527	58 531	25,80%
Officiers subalternes	58 121	65 440	12,59%				
Sous-officiers	42 477	47 860	12,67%	Cat B	40 210	48 770	21,29%
Gradés et sapeurs	32 576	37 964	16,54%	Cat C	29 641	34 874	17,65%
Service de santé et de secours médical	73 909	91 843	24,26%	Autres personnels adm. ou techniques	/	/	/

Source : SDIS du Tarn

Le coût moyen des SPV ne reflète pas une activité à temps complet. La dépense totale d'indemnité versée par catégorie rapportée au nombre de SPV donne une indication de coût moyen pour le service de l'ordre de 2 409 € pour un sapeur.

tableau n° 16 : Évolution des coûts moyens des pompiers volontaires

SPV	Coût 2011	Coût 2016	Évolution 2016/2011	SPV	Coût 2011	Coût 2016	Évolution 2016/2011
Officiers supérieurs	0	8 799	so	Off. Subalternes	4 268	4 867	14,04%
Sous-officiers	2 907	3 128	7,60%	Gradés et sapeurs	2 290	2 409	5,20%

Source : SDIS du Tarn

3.2.2. L'évolution des effectifs

3.2.2.1. Le taux de professionnalisation

L'effectif du SDIS 81 est constitué de fonctionnaires (SPP et personnels administratifs) et de SPV. Ces derniers interviennent dans le cadre de vacations. Ils peuvent demander pour certaines périodes à être « suspendus » et ne sont dès lors pas mobilisables.

Au 31 décembre 2016, l'ensemble représente 1 518 effectifs physiques, dont 305 fonctionnaires, et 1 213 SPV. Il s'élève à 1 399 si seuls les volontaires hors période de suspension sont dénombrés. En équivalents temps-plein (ETP) pour les fonctionnaires, il est de 303,2 emplois contre 305 effectifs physiques.

Entre 2011 et 2016, l'effectif global a progressé de 3,1 %¹⁷. Cette progression est essentiellement liée aux SPV dont le nombre s'est accru de 73 agents, le personnel administratif s'est accru de 10 %, soit six agents supplémentaires, les SPP ont augmenté leurs effectifs d'un agent. En ETP, l'accroissement du nombre de fonctionnaires est de 8,6.

¹⁷ Si l'on prend en compte l'intégralité des volontaires, y compris ceux non mobilisables, cette progression est de 3,5 %.

tableau n° 17 : Évolution des effectifs

Année	SPP		SPV		Effectif total de sapeurs-pompiers	PATS		Total fonctionnaires	
	Effectifs physiques	Équivalents temps plein	Effectifs sans suspension	Dont service de santé et de secours		Effectifs physiques	Équivalents temps plein	Effectifs physiques	Équivalents temps plein
2011	238	236,3	1022	88	1260	60	58,3	298	294,6
2012	231	229,8	1089	87	1320	61	58,5	292	288,3
2013	233	232	1061	88	1294	63	61,1	296	293,1
2014	245	244,7	1106	88	1351	60	58,2	305	302,9
2015	239	238,8	1043	94	1282	66	64	305	302,8
2016	239	238,6	1094	90	1333	66	64,6	305	303,2
Évolution 2016-2011	1	2,3	72	2	73	6	6,3	7	8,6

Source : SDIS du Tarn

Le service s'est renforcé sur le plan administratif à la suite de la mise en place du projet d'établissement.

Le taux de professionnalisation des sapeurs-pompiers s'est réduit au cours de cette période, passant de 18,8 % en 2011 à 17,9 % en 2016 en ETP. Le nombre de SPP est resté stable, alors que l'effort mené pour accroître l'effectif de volontaires a permis de porter celui-ci à 1 094.

Le SDIS 81 a émis des réserves sur la pertinence de donner une estimation en ETP des SPV, l'engagement de ces derniers n'étant pas assimilable à un contrat de travail. En l'absence de données transmises par ce dernier, la chambre a effectué sa propre évaluation, selon une méthodologie qui n'a pas été contestée, en estimant l'équivalent temps-plein à partir du montant de vacations versées par type d'activité. Ce calcul, présenté en annexe, ne tient pas compte de l'effectif lui-même de SPV mais de la dépense consacrée aux astreintes, gardes, formations et interventions, rapportée au taux de chacune de ces activités et pondérée par le profil moyen d'un SPV.

Cette approche donne l'évolution suivante¹⁸ :

tableau n° 18 : Estimation du nombre d'ETP de volontaires

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Intervention	88	92	79	81	84	91
Astreintes et gardes	352	349	364	426	424	422
Formation	30	25	34	34	34	35
Total	470	465	477	541	542	548

Source : SDIS du Tarn - Calculs CRC

Elle montre la prépondérance des astreintes et des gardes dans les activités des volontaires en terme de volume horaire.

La comparaison des effectifs disponibles dans le département du Tarn et dans les autres départements de sa catégorie de classement¹⁹ montre qu'avec 239 SPP, le département du Tarn est

¹⁸ Mode de calcul : montant de dépense pour chaque type d'activité divisé par le taux horaire par statut reconstitué selon le profil de la population (40 % de caporaux, 25 % de sapeurs, 28 % de sous-officiers et 7 % d'officiers). Le taux horaire appliqué pour les astreintes (6 %) et garde (75 %) est pondéré à raison de 4/5 pour les astreintes et 1/5 pour les gardes. Les montants divisés par ces taux moyens sont ensuite divisés par la durée annuelle travaillée dans le service soit 1 562 heures. Le détail des tableaux de calculs est présenté en annexe.

¹⁹ Dans le classement en vigueur antérieur à la réforme de 2017.

en 2015 dans le dernier quartile²⁰ de sa catégorie et avec 1 379 dans le premier quartile pour le nombre total de sapeurs-pompier²¹.

3.2.2.2. Le taux d'administration et le rapport sapeurs-pompier - interventions

Le taux d'administration est d'un ETP fonctionnaire pour 1 268 administrés.

Le nombre de sapeurs-pompier a progressé de manière continue, alors que le nombre d'interventions moyen ramené à ce total est plutôt en diminution, même si, en 2015 et 2016, il croît à nouveau. On retrouve cette tendance lorsqu'on les rapporte au nombre d'ETP de SPP.

tableau n° 19 : Interventions et effectifs de sapeurs-pompier

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total des interventions	22 857	22 879	19 839	20 252	20 433	21 337
Nombre de sapeurs-pompier	1 260	1 320	1 294	1 351	1 282	1 333
Interventions / sapeurs-pompier	18,1	17,3	15,3	15,0	15,9	16,0
ETP SPP	236,3	229,8	232	244,7	238,8	238,6
Interventions / ETP SPPs	96,7	99,6	85,5	82,8	85,6	89,4

Source : SDIS du Tarn - retraitement CRC

3.2.2.3. Le respect des quotas d'officier et de sous-officier

Selon l'article R. 1424-23-1 du CGCT, « le nombre des officier et sous-officier de sapeurs-pompier professionnels du corps départemental est déterminé à partir d'un effectif de référence fixé au 31 décembre de l'année précédente comprenant les sapeurs-pompier professionnels ainsi que les sapeurs-pompier volontaire du service départemental d'incendie et de secours dans la limite du double du nombre des sapeurs-pompier professionnels, dans les conditions suivantes :

- 1° Un lieutenant-colonel pour au moins 900 sapeurs-pompier ;
- 2° Un commandant pour au moins 300 sapeurs-pompier ;
- 3° Un capitaine pour au moins 60 sapeurs-pompier ;
- 4° Un lieutenant pour au moins 20 sapeurs-pompier ;
- 5° Un sous-officier pour au moins 4 sapeurs-pompier non officier ».

L'article R. 1424-23-2 du code précité dispose qu'aux officier et sous-officier ainsi déterminés s'ajoutent ceux en fonctions dans les groupements, dont le nombre est donné par un arrêté du 20 avril 2012²².

Le quota pour les SDIS classés en 3^{ème} catégorie était ainsi de 0 lieutenant-colonel, 6 commandants, 10 capitaines, 10 lieutenants²³. Ces restrictions ne s'appliquent pas aux emplois de direction des services que sont le directeur départemental, le directeur départemental adjoint, le chef de groupement et responsable des affaires administratives et financières, le médecin chef du

²⁰ La moyenne est à 215 et la médiane à 222 pour les départements de la troisième catégorie.

²¹ La moyenne est à 1 725 et la médiane à 1 710 pour les départements de la troisième catégorie.

²² Fixant le nombre maximum d'officier de SPP en fonctions dans les groupements des SDIS.

²³ Ces dispositions étaient en vigueur jusqu'aux modifications apportées par un arrêté du 26 janvier 2017.

service de santé et de secours médical. Ces emplois sont occupés par des officiers, le recrutement de fonctionnaires territoriaux étant permis pour les chefs de groupement qui n'ont pas une vocation opérationnelle.

Pour le SDIS 81, le seuil est de 50 officiers au titre du corps départemental, 26 pour les groupements et 9 pour les emplois de direction. Le nombre total d'officiers autorisés est de 85, celui des sous-officiers de 167. Ces quotas sont respectés.

3.2.3. La gestion des ressources humaines

3.2.3.1. L'incidence des réformes intervenues depuis 2012

La modernisation de la filière SPP intervenue en 2012 a réformé les cadres d'emplois et les statuts de ces personnels. L'avancement de grade n'est plus soumis à une formation préalable mais postérieure. Une concordance des grades et des emplois a été recherchée et un nouveau grade de sapeur de 2^{ème} classe permettant le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires sans concours a été créé.

La réforme n'a pas eu d'effet en termes de création d'effectifs, mais le protocole d'accord signé avec les organisations syndicales le 31 janvier 2014 a conduit à une augmentation du nombre d'avancements aux grades de sergent, adjudant, lieutenant de 2^{ème} et 1^{ère} classes. Un premier protocole le 28 janvier 2013 a été annulé et remplacé par celui de 2014. Un troisième protocole, signé en 2016, a été adopté après une clause de revoyure, pour déterminer les règles applicables aux cadres d'emplois des sous-officiers et officiers de catégorie B et les règles d'avancement aux grades de sergent et d'adjudant à compter du 1^{er} janvier 2020. Il a donc été signé avant l'entrée en vigueur des dispositions intervenues en 2017.

Le coût des reclassements a eu un impact de 24 045 € en 2012, puis de 36 068 € en année pleine. Ainsi, entre 2012 et 2016, la réforme a contribué à un accroissement de la masse salariale de l'ordre de 0,17 M€. Le surcoût net de la réforme des avancements de grade entre 2012 et 2016 se chiffre à 97 444 €. La revalorisation de la filière service de santé et de secours médical a concerné deux SPP, un pharmacien et un infirmier-chef en 2011, pour un coût annuel de 3 569 €, et la revalorisation décidée en 2016 a concerné un médecin, un infirmier-chef et un pharmacien. Cette dernière mesure n'a pris effet qu'en septembre et octobre, soit un coût 2016 de 3 447 € et un impact en année pleine de 13 788 €.

L'impact de la réforme de la filière a ainsi eu un effet de l'ordre de 0,29 M€ entre 2011 et 2016, soit environ 14 % de l'augmentation constatée de la masse salariale au cours de la période.

Le protocole de mise en place de nouvelles mesures en faveur des parcours professionnels, carrières et rémunérations applicables à la fonction publique territoriale a eu un coût de 12 640 € pour le personnel de catégorie B en 2016, et le surcoût pour l'ensemble de la période 2016 à 2020 peut-être estimé à 241 528 € dont 113 968 € au titre des mesures en faveur des catégories C, 72 517 € en faveur des catégories B et 55 043 € en faveur des catégories A.

3.2.3.2. Le flux d'entrée et de sortie des sapeurs-pompiers

Il n'existe pas de schéma pluriannuel de recrutement. Le service souligne la difficulté d'établir une prévision en raison de la spécificité des règles applicables aux SPP en matière de

cessation d'activité, pouvant s'étaler jusqu'à huit années. Un suivi des effectifs plus performant apparaît cependant nécessaire. Ils sont actuellement suivis par l'intermédiaire de carnets de bord réalisés par chaque centre de secours, mis en place depuis 2015 dans quelques centres et généralisés en 2016. Ces carnets indiquent pour chaque poste, l'effectif réel et celui souhaité, mais cette projection ne trouve sa source ni dans une indication budgétaire ni dans un objectif stratégique, ni encore dans les dispositions réglementaires.

Le suivi s'effectue également par l'intermédiaire du bilan annuel de volontariat, et par l'intermédiaire de requêtes. Il reste artisanal même si la réforme, en 2012, de la filière des SPP, et celle des activités et formations des SPV en 2013, ont conduit le service des ressources humaines à réfléchir de manière prospective afin d'identifier, à effectifs constants, les emplois de sous-officiers de garde, d'adjudants et de lieutenants pouvant s'ouvrir dans les centres ou à l'état-major. Le protocole d'accord signé avec les organisations syndicales prévoit en effet une augmentation du nombre d'avancements aux grades de sergent, adjudant, lieutenant de 1^{ère} et 2^{ème} classes.

Pour ce qui concerne les SPP, le nombre de recrutements (24) correspond sur l'ensemble de la période à la presque totalité des départs en retraite (25), un rattrapage a été effectué en 2014, avec 11 recrutements. Le nombre de mutations reçues (21) et les réintégrations (2) couvrent l'ensemble des autres situations de départ. Le solde entrées-sorties est positif de deux.

tableau n° 20 : Flux des effectifs de SPP

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variation
Sorties							
Retraite	6	4	4	5	5	1	25
Mutation	2	5	3				10
Disponibilité, congé parental		2			2	2	6
Détachement			1				1
Décès						1	1
Autres cas		1				1	2
Total des sorties	8	12	8	5	7	5	45
Entrées							
Recrutement	4	3	1	11	1	4	24
Mutation	5	2	9	5			21
Réintégration				1		1	2
Total des entrées	9	5	10	17	1	5	47
Rappel de l'effectif au 31/12 de l'année précédente	237	238	231	233	245	239	
Solde (entrées-sorties)	1	-7	2	12	-6	0	2
Effectif total au 31/12 de l'année	238	231	233	245	239	239	

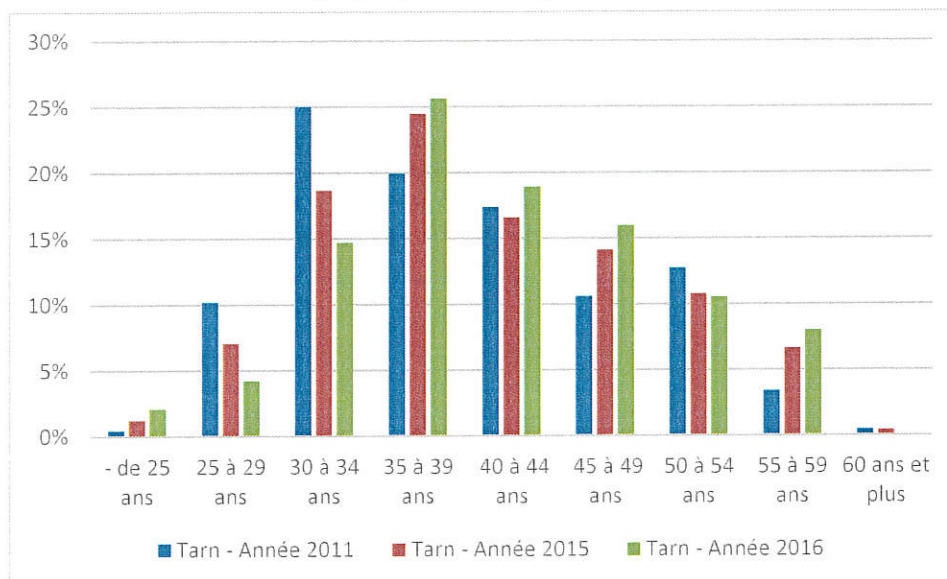
Source : SDIS du Tarn

L'âge moyen des SPP du SDIS, un peu plus de 40 ans en 2015, est sensiblement identique à celui constaté dans les autres services de la même catégorie, qui est de 41 ans.

L'effectif vieillit, comme pour l'ensemble des autres SDIS. Ainsi, selon les bases de données de la direction générale de la sécurité civile, en 2011, les sapeurs-pompiers de moins de

30 ans représentaient 10 % de l'effectif des SPP dans le Tarn²⁴, ils n'étaient plus que 8 % en 2015²⁵.

graphique n° 1 : Âge des SPP



Source : base de données de la direction générale de la sécurité civile

L'âge moyen des officiers est passé de 45,4 ans en 2011 à 47,3 ans en 2016, celui des sous-officiers de 41,1 ans en 2011 à 40,7 ans, et celui des hommes du rang de 30,5 ans à 28,5 ans.

L'effectif des sapeurs et des gradés représentait 25 % des SPP en 2011, il n'en constitue plus que 13 % en 2015 et 9 % en 2016. Ce pourcentage est inférieur à celui rencontré dans les SDIS de même catégorie qui est de l'ordre de 20 % en 2015²⁶. L'effectif de SPV quant à lui s'accroît.

La plupart des avancements s'effectue au sein du service, près de 75 % des SPP ont une ancienneté de plus de 10 années au sein du SDIS 81, et près de 60 % une ancienneté de plus de 15 années.

tableau n° 21 : Ancienneté au sein du SDIS 81

Ancienneté au sein du SDIS (ou dans un corps communal du département) au 31/12/2016	Plus de 10 années	Plus de 15 années	Plus de 20 années
Officiers de SPP (en %)	15,26	49,15	10,17
Cadre A PATS (en %)	50	0	0

Source : SDIS du Tarn

3.2.3.3. Du personnel administratif, technique et spécialisé (PATS)

Le tableau des flux des entrées-sorties du personnel administratif fait apparaître peu de départs en retraite, simplement deux, pour cinq mutations et deux autres motifs de sortie des

²⁴ 15 % pour les autres départements de la catégorie.

²⁵ 8 % pour les autres départements de la catégorie.

²⁶ En 2011, pour les autres départements cette proportion était de 32 %.

effectifs, soit neuf sorties en cumulé sur la période 2011-2016. En revanche, il y a eu 19 entrées, dont 16 par recrutement direct ou sur concours.

tableau n° 22 : Flux des effectifs des PATS

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variation
Sorties							
Retraite		1				1	2
Mutation	3			2			5
Disponibilité, congé parental						1	1
Détachement				1			1
Total des sorties	3	1	0	3	0	2	9
Entrées							
Recrutement (direct et sur concours)	6	1	2		5	2	16
Recrutement de contractuels permanents	1						1
Mutation		1					1
Réintégration					1		1
Total des entrées	7	2	2	0	6	2	19
Rappel de l'effectif au 31/12 de l'année précédente	56	60	61	63	60	66	
Solde (entrées-sorties)	4	1	2	-3	6	0	
Effectif total au 31/12 de l'année	60	61	63	60	66	66	6

Source : SDIS du Tarn

Le service ne dispose pas d'un schéma pluriannuel de recrutement. Les carnets de bord, récemment mis en place, tenus par les différents services, permettent de connaître les effectifs souhaités mais sans rapport avec une vision stratégique d'ensemble.

3.2.3.4. La carrière des SPP

Le service applique une politique d'avancement d'échelon à la durée minimum sauf exception liée à la manière de servir insatisfaisante de l'agent.

L'avancement de grade est déterminé, selon le règlement intérieur, en fonction de la responsabilité assumée, du niveau de formation, de l'efficacité opérationnelle, de la capacité à la prise de responsabilité, de l'ancienneté dans le grade et de la proximité de la cessation d'activité pour les agents ayant donné satisfaction tout au long de leur carrière.

Dans la pratique, ces avancements de grades se sont tous faits à la durée minimale, à une exception près pour un adjudant.

Pour ce qui concerne les officiers, trois capitaines ont été promus au choix au grade de commandant à la suite de la réforme de 2012, leur durée moyenne d'ancienneté dans leur grade précédent était de neuf ans et six mois. Les promus au grade de capitaine l'ont été après une réussite au concours, leur durée moyenne d'ancienneté était de huit ans et neuf mois dans le grade antérieur.

La loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 a mis un terme à la possibilité d'avancement à la durée minimum.

tableau n° 23 : Rythme de promotion des SPP

Promotion au grade de	Nombre total de promus	A la durée minimale	A une durée inférieure à la durée moyenne	A la durée moyenne	A une durée supérieure à la durée moyenne
Sapeur de 1 ^{ère} classe	7	7			
Caporal	2	2			
Sergent	36	36			
Adjudant	21	20			1
Capitaine	4	4			
Commandant	3	3			

Source : SDIS du Tarn

Le protocole signé le 17 juin 2016 avec les organisations syndicales fixe des critères spécifiques pour la période transitoire comprise entre 2016 et 2020 de mise en œuvre de la réforme de la filière. Ils conduisent à des objectifs quantitatifs d'effectifs pour chaque grade qui peuvent être dérogatoires jusqu'à l'obtention des effectifs cibles d'ici 2020 et à partir de 2020 pour les grades de sous-officiers.

3.2.3.5. La mobilité géographique

Depuis 2014, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de la filière SPP, la clause de mobilité géographique pour l'avancement au grade d'adjudant n'est plus une condition indispensable²⁷. Ainsi, depuis cette date, aucune mobilité géographique externe n'est intervenue à la suite d'une promotion.

tableau n° 24 : Mobilité géographique

	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	nbr	%	nbr	%	nbr	%	nbr	%	nbr	%	nbr	%
Officiers	2	4,26	3	6,52	2	4,55	0		0		0	
Sous-officiers	0		2	1,44	1	0,62	0		0		0	
Sapeurs et gradés	0		0		0		0		0		0	

Source : SDIS du Tarn

Une mobilité géographique interne est en revanche organisée. Le règlement intérieur prévoit, dans le cadre d'une charte de la mobilité, le principe d'une affectation automatique vers un autre centre à la suite d'une promotion. Cette mobilité interne a concerné 15 % des officiers en 2016, 13 % des sous-officiers, 10 % des sapeurs et gradés et 6 % du personnel administratif.

3.2.4. La gestion des SPV

3.2.4.1. L'impact de la réforme du cadre d'emploi

En 2013, le cadre d'emploi des SPV a été réformé, ouvrant la possibilité de recrutements directs aux grades de lieutenant et de capitaine.

²⁷ Cet assouplissement vaut jusqu'à la fin de la période transitoire prévue par la réforme de la filière, qui s'achève au 31 décembre 2019.

Le quota, fixé jusqu'alors à 25 % de sous-officiers au niveau du corps départemental, a été élargi et peut être porté à 50 %. Le SDIS 81 a fixé ce quota à 35 % et l'apprécie au sein de chaque centre de secours. Il prévoit de le porter progressivement à 49 % d'ici 2019.

tableau n° 25 : Rythme de promotion des SPV

Promotion au grade de	Nombre total de promus	A la durée moyenne
Sapeur de 1 ^{ère} classe	51	2
Caporal	86	5
Sergent	26	10
Adjudant	11	20
Lieutenant	3	36
Commandant	1	33
Médecin lieutenant-colonel	1	22

Source : SDIS du Tarn

L'impact des mesures de reclassement est difficilement mesurable, en effet le nombre d'interventions opérationnelles a diminué entre 2013 et 2014 de l'ordre de 46 % pour les caporaux, sergents et lieutenants concernés. Il n'y a pas de surcoût au titre de la formation. Le taux de la vacation n'a quant à lui progressé que de 12 centimes pour les officiers, 9 centimes pour les sous-officiers et 8 centimes pour les caporaux.

Le surcoût théorique, si le nombre d'interventions 2013 avait été identique à celui de 2014, aurait été de 15 700 €.

tableau n° 26 : SPV concernés par les reclassements

Avancement au grade de	Nombre		2013	2014	Évolution
Caporal	57	Formation	6 543	4 279	-34,60%
		Interventions	111 327	59 763	-46,32%
		Activités diverses	60 265	71 605	18,82%
		TOTAUX	178 135	135 647	-23,85%
Sergent	86	Formation	21 457	14 180	-33,91%
		Interventions	189 706	103 177	-45,61%
		Activités diverses	124 194	127 225	2,44%
		TOTAUX	335 357	244 582	-27,07%
Lieutenant	8	Formation	1 571	1 269	-19,22%
		Interventions	25 981	13 915	-46,44%
		Activités diverses	15 195	18 434	21,32%
		TOTAUX	42 747	33 618	-21,36%

Source : SDIS du Tarn

3.2.4.2. Le coût de l'évolution de la prime de fidélité et de reconnaissance

La prime de fidélité et de reconnaissance a été instituée par la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile. Elle vise à instituer un régime donnant des droits à pension aux SPV ayant plus de 20 ans de service.

Le régime est financé par l'État et par chacun des SDIS qui versent, dans un fonds collectif par points, un montant de 375 € par SPV. L'assureur²⁸ verse directement aux bénéficiaires la rente.

Cette mutualisation a un coût important pour le SDIS 81, en progression chaque année du fait de l'évolution du nombre de volontaires. Il a atteint 0,42 M€ en 2015.

En 2016, le régime a été réformé afin de passer d'un régime par capitalisation à un régime par répartition directe. Chacun des services a été amené à verser un solde contributif à l'assureur.

tableau n° 27 : Coût de la prime de fidélité et de reconnaissance

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de bénéficiaires	71	84	90	97	110	131
Montant versé par l'assureur (M€)	0,04	0,05	0,06	0,06	0,07	0,08
Effectif contributif	953	1082	1083	1092	1115	so
Montant versé par le service (M€)	0,36	0,41	0,41	0,41	0,42	0,20

Source : SDIS du Tarn

Les projections du SDIS font apparaître des coûts beaucoup plus faibles à partir de 2017, puisque ce dernier ne prendra en charge que les nouveaux entrants, en fonction des simulations de départ effectuées, entre 55 et 60 ans.

tableau n° 28 : Simulation des coûts du nouveau système pour le SDIS 81

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Cessations à 55 ans	Points	11 700	14 400	20 700	27 450	36 000	46 350	60 300	72 000	86 850	102 600
	En euros	12 197	15 012	21 580	28 617	37 530	48 320	62 863	75 060	90 541	106 961
Cessations à 60 ans	Points	5 850	6 750	10 350	14 400	20 700	24 300	34 200	46 800	59 850	74 250
	En euros	6 099	7 037	10 790	15 012	21 580	25 333	35 654	48 789	62 394	77 406
Moyenne rente annuelle	Points	9 916	12 054	17 543	23 489	31 410	39 657	52 454	64 620	79 080	94 604
	En euros	10 337	12 566	18 289	24 487	32 745	41 342	54 684	67 366	82 441	98 624

Source : SDIS du Tarn

La réforme du cadre d'emploi des SPV a eu un effet financier marginal. Le dispositif de la prime de fidélité et de reconnaissance a un coût annuel de l'ordre de 0,4 M€, sauf en 2016 où il est mis un terme. Le nouveau système mis en place devrait permettre à l'établissement de faire une économie de la presque totalité de cette dépense au cours des premières années.

3.3. Les rémunérations versées

3.3.1. Les rémunérations versées au personnel titulaire

La rémunération nette revenant au personnel titulaire a connu au cours de la période 2011-2016 une variation moyenne de 2,3 %, passant de 10 M€ en 2011 à 11,2 M€ en 2016. 64 % est constitué par la rémunération principale et le solde par les primes et indemnités perçues.

La rémunération principale des SPP a été contenue avec une variation moyenne annuelle de 1,90 %, entre 2011 et 2016 (9,86 % pour l'ensemble de la période).

²⁸ La Caisse nationale de prévoyance.

tableau n° 29 : L'évolution de la rémunération principale des personnels titulaires

en M€	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne 2011-2016
Sapeurs-pompiers professionnels	5,25	5,26	5,31	5,54	5,71	5,77	1,90%
Personnels administratifs, techniques et spécialisés	1,05	1,10	1,17	1,18	1,28	1,35	5,25%
Rémunération principale du personnel titulaire	6,30	6,36	6,48	6,72	6,99	7,12	2,49%
Primes et indemnités	3,66	3,67	3,70	3,96	3,98	4,07	2,16%
Personnel titulaire	9,95	10,03	10,18	10,68	10,97	11,19	2,3%

Source : comptes de gestion - logiciel ANAFI

La rémunération moyenne versée a progressé de 30 % pour le personnel administratif de catégorie A et de 9,5 % pour les officiers subalternes. La rémunération moyenne des premiers se rapproche ainsi de celle des pompiers professionnels.

Au sein du service, il n'existe qu'un seul poste de profil administratif équivalent, en terme de responsabilité, aux postes occupés par les officiers supérieurs, le chef de groupement ressources humaines et formation.

La catégorie B dans la filière administrative a vu sa rémunération moyenne rattraper celle des sous-officiers en 2016, alors qu'elle se trouvait à un niveau inférieur en 2011. Ce rattrapage peut être constaté pour la catégorie C vis-à-vis des gradés et sapeurs.

tableau n° 30 : Variation de la rémunération nette moyenne versée au personnel titulaire

SPP	Montant moyen annuel 2011	Montant moyen annuel 2016	Évolution 2016/2011	PATS	Montant moyen annuel 2011	Montant moyen annuel 2016	Évolution 2016/2011
Officiers supérieurs	51 851	61 164	17,96%	Cat A	28 194	36 535	29,58%
Officiers subalternes	35 740	39 122	9,46%				
Sous-officiers	25 409	27 501	8,23%	Cat B	24 434	28 673	17,35%
Gradés et sapeurs	19 656	21 490	9,33%	Cat C	17 953	20 627	14,89%

Source : SDIS du Tarn

L'écart entre la rémunération nette moyenne des deux filières, SPP et PATS, se resserre donc.

3.3.2. Les vacances versées

3.3.2.1. Les vacances des SPV

Les vacances versées aux SPV représentent un montant de 2,8 M€ en 2016, soit 20 % des dépenses de rémunération, ce qui représente la même proportion qu'en 2011. La part constatée dans les SDIS de même catégorie est en moyenne de 25 %²⁹.

Si le service est parvenu à accroître le nombre de ses volontaires, le montant moyen versé pour chacun d'entre eux est en 2016 proche de celui de 2011.

²⁹ Sources : comptes de gestion - logiciel Anafi.

tableau n° 31 : Vacances versées aux SPV

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var. annuelle moyenne
Vacations versées aux SPV en M€	2,61	2,56	2,48	2,41	2,74	2,83	1,61 %
Effectif de volontaires, hors suspension	1 022	1 089	1 061	1 106	1 043	1 094	1,37 %
Effectif de volontaires y compris suspension	1 174	1 173	1 173	1 189	1 203	1 213	0,66 %
Montant moyen versé par volontaire (€)	2 553	2 350	2 339	2 177	2 624	2 584	0,24 %

Sources : comptes de gestion et SDIS du Tarn - hors services de santé et de secours

Le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012³⁰ modifié fixe le cadre relatif aux indemnités horaires versées aux SPV. Elles sont calculées en fonction du temps passé en service, décompté à partir de l'alerte du SPV jusqu'au moment où il quitte le centre d'incendie et de secours. Le montant horaire est fixé en fonction du grade : 7,61 € pour un sapeur-pompier, 8,17 € pour un caporal, 9,23 € pour un sous-officier, 11,45 € pour un officier³¹.

Cette indemnité horaire peut-être majorée en fonction des circonstances ou des missions exercées, prévues par le décret précité. C'est le cas des dimanches et jours fériés, des activités de médecins, pharmaciens, vétérinaires, ou des actions de formateurs. Les gardes accomplies ouvrent droit à indemnités de 100 %, ainsi que les astreintes dans la limite de 9 % de l'indemnité horaire. Certaines responsabilités répertoriées par l'arrêté du 17 avril 2014³² peuvent aussi donner lieu à perception ? dès lors que celles-ci résulte d'un avis du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires et d'une délibération du conseil d'administration du SDIS.

Le règlement intérieur du service a arrêté une liste de 51 activités qui ouvrent droit à indemnité. Elle prévoit notamment, le renfort au poste, un forfait repas, des activités d'expert psychologue, des activités administratives et techniques, des activités techniques hors garde, communication, une assistante sociale, un photographe, un animateur des jeunes sapeurs-pompiers, un aide-animateur des jeunes sapeurs-pompiers, des assistants de prévention, des manœuvres nationales ou départementales, un test d'aptitudes physiques. Il a également identifié des fonctions ouvrant droit au versement d'indemnités forfaitaires par an, versées par douzième, exprimées en pourcentage du montant de l'indemnité horaire de base : médecin-chef adjoint, médecin de groupement, pharmacien-chef, vétérinaire-chef, infirmier du groupement.

Certaines dispositions sont plus favorables que les dispositions réglementaires, ainsi les interventions inférieures à 55 minutes sont payées sur la base d'un forfait d'une heure et non en fonction du temps passé, la formation est rémunérée dans la limite de 12 heures par jour et non pas de 8 heures. Le service justifie ces écarts, pour le premier point en raison de la difficulté à prendre en compte l'horaire d'alerte, pour le deuxième pour l'adapter aux besoins de certaines formations qui intègrent des manœuvres de nuit³³.

L'activité opérationnelle propre ne représente que 42 % des indemnités, les autres activités 50 %, les formations 8 %. Ainsi, en 2016, sur 2,9 M€, 1,45 M€ était consacré aux autres activités, 1,23 M€ aux opérations, 0,22 M€ aux activités de formation.

³⁰ Relatif aux indemnités des SPV.

³¹ Depuis le 1^{er} juin 2016.

³² Fixant la liste des responsabilités exercées par les SPV pouvant être indemnisées.

³³ Chef d'agrès, sauvetage déblaiement.

Les indemnités ont été versées à un commandant, 42 officiers, 307 sous-officiers, 658 hommes du rang et 79 sapeurs-pompiers du service de santé et de secours médical. Le montant moyen versé aux SPV, ne se trouvant pas en position de double statut, s'élevait à 2 584 € en 2016.

3.3.2.2. Les vacances versées aux SPP

Les pompiers-professionnels peuvent exercer une activité de SPV dans les limites fixées par le décret n° 99-1039 du 10 décembre 1999³⁴.

Le règlement intérieur du service a précisé celles-ci en limitant cette faculté à son exercice dans un centre d'incendie et de secours autre que celui de l'affectation, et dans la limite de 1 200 heures. Il a fixé un plafond de 10 % de l'effectif total du centre, avec une exception pour les centres de 2^{ème} et 3^{ème} catégories, puisque le nombre de double-statut peut y être porté à trois. Lorsqu'un SPP exerce une action de formation départementale en qualité de formateur, il perçoit une indemnisation au titre du statut de fonctionnaire territorial.

Le nombre de SPP déclarant une activité de SPV a progressé au cours de la période sous revue, passant de 29 en 2011 à 34 en 2016, ce qui représente 14 % des effectifs physiques de pompiers professionnels.

Le nombre d'engagés réels est cependant légèrement inférieur : ils n'étaient ainsi que 29 en 2016 à avoir perçu des indemnités à ce titre. Le montant total d'indemnités versées reste également marginal, correspondant à 1 % des vacances.

Le montant moyen perçu par SPP est de 1 661 € au cours de la période examinée.

Certains agents ont perçu davantage. Ainsi un agent, sur le site de Carmaux, a perçu en moyenne 3 219 € par an entre 2011 et 2015, un autre, sur le site de Mazamet, a perçu une moyenne de 4 093 € par an entre 2011 et 2016.

tableau n° 32 : Indemnités versées aux SPP en tant que volontaires

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de double statut	29	29	29	30	33	34
Engagés réels	28	27	28	29	31	29
Montant total versé	35 959	42 986	74 548	51 547	43 677	35 949
Indemnité moyenne versée	1 284	1 592	2 662	1 777	1 409	1 240

Source : SDIS du Tarn

Le service ne respecte pas les règles fixées dans le centre de Réalmont où le nombre de double statut est de six.

3.3.2.3. Les vacances versées aux PATS

Certains personnels administratifs effectuent des interventions comme SPV. Ils étaient 27 dans ce cas en 2016, ce qui représente plus d'un tiers des effectifs, pour une dépense totale de

³⁴ Relatif aux SPV.

102 187 €, soit une moyenne de 3 785 € par agent. Le SDIS souligne que cette force d'intervention est bien moins onéreuse que celle d'un professionnel.

Néanmoins, l'un d'entre eux a reçu un montant de 9 633 €, soit l'équivalent de 1 044 heures d'intervention ou 0,7 ETP en plus de son travail administratif à temps plein. Comme pour les pompiers professionnels, le nombre d'intervention est plafonné à 1 200 heures. Une note de service de février 2016 précise les conditions de cette disponibilité opérationnelle courante, autorisant le retard à l'embauche en cas d'engagement et accordant des disponibilités exceptionnelles pour des opérations de longue durée, jusqu'à 10 jours.

Parmi ceux-ci, sept agents sont situés sur le site du centre de secours principal d'Albi et de l'état-major, trois sur le site d'Alban, trois sur le site de Carmaux, trois sur le site de Gaillac, trois sur le site de Réalmont.

3.3.3. Les indemnités versées aux SPP

Le régime indemnitaire des SPP a pour fondement le décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes aux sapeurs-pompiers professionnels. Dans le cadre de la rénovation de la filière des sapeurs-pompiers engagée dès 2001, ce décret a été modifié à plusieurs reprises. Les dernières évolutions relèvent du décret n° 2012-519 du 20 avril 2012 afin de tenir compte du nouveau cadre d'emploi.

Le régime indemnitaire comporte, ainsi, l'indemnité de feu correspondant à 19 % du traitement soumis à retenue pour pension, l'indemnité de responsabilité, l'indemnité de spécialité, l'indemnité de logement, l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.

L'indemnité de responsabilité a été modifiée par l'article 2 du décret n° 2012-519 du 20 avril 2012, afin d'assurer une cohérence des grades et des emplois. Un tableau de concordance a été établi, qui précise le pourcentage de traitement indiciaire brut moyen affecté par catégorie. L'arrêté ministériel du 20 avril 2012 fixe pour chaque grade les indices servant de base à son calcul. Une période transitoire de sept ans à compter de la date de publication du décret autorise cependant le maintien du versement de cette prime, aux agents déjà en poste, quand cette concordance n'est pas avérée. Le montant individuel attribué à chaque SPP est fixé par un arrêté du président du conseil d'administration.

L'indemnité de spécialité peut être attribuée aux sapeurs-pompiers de tous grades, titulaires des diplômes et des niveaux de formation définis par arrêté ministériel et qui exercent effectivement les spécialités correspondantes. Le nombre de spécialités pouvant donner lieu au versement d'une indemnité est limité à deux.

L'indemnité de logement représente 10 % du traitement augmenté de l'indemnité de résidence ; elle n'est versée qu'aux SPP non logés. Son montant est plafonné au double de l'indemnité du 1^{er} échelon du grade de caporal.

Le règlement intérieur du SDIS 81 reprend les dispositions réglementaires. Il a été défini par une délibération du 19 décembre 2000, modifiée le 1^{er} janvier 2002, le 29 mars 2006 et le 21 décembre 2006. Il accorde en outre à l'ensemble du personnel une prime de fin d'année instaurée par la délibération du 29 novembre 1979. L'article 111 de la loi du 26 janvier 1984³⁵

³⁵ Portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

autorise par exception le maintien d'avantages collectivement acquis avant l'entrée en vigueur du statut. Les SPP peuvent en outre bénéficier, en fonction de leur situation, de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires et de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Le montant des primes des SPP est de 3,3 M€ en 2016, en progression de 2,1 % depuis 2011. Cette progression reste inférieure à celle de l'ensemble de la masse salariale. L'ensemble représente 22 % des rémunérations du personnel, une part qui a diminué depuis 2011, où celle-ci était de 23 %.

L'indemnité de feu représente un tiers des indemnités versées, l'indemnité de responsabilité 27 % et l'indemnité de logement 17 %. Cette dernière a progressé notamment en 2014 à la suite de la réforme du régime des logements. Les quelques cas d'agents qui ont continué d'en bénéficier ont été progressivement supprimés jusqu'en 2016.

tableau n° 33 : Primes et indemnités des SPP

Prime ou indemnité (en M€)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Évolution moyenne annuelle
Prime mensuelle	0,23	0,23	0,22	0,23	0,23	0,23	0,2%
Indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires	0,17	0,17	0,18	0,22	0,24	0,24	6,9%
Indemnité administrative de technicité	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	-100,0%
Indemnité de logement	0,45	0,45	0,48	0,52	0,55	0,57	5,0%
Indemnité de responsabilité	0,83	0,83	0,84	0,86	0,89	0,89	1,4%
Indemnité de spécialité 1	0,14	0,13	0,13	0,13	0,14	0,14	0,1%
Indemnité de spécialité 2	0,13	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	-0,7%
Indemnité de feu	1,00	1,00	1,01	1,06	1,08	1,09	1,8%
Total	2,95	2,95	2,99	3,16	3,26	3,28	2,1%
Évolution annuelle		-0,2%	1,5%	5,7%	3,1%	0,7%	
Nombre de SPP, en ETP	236,3	229,8	232	244,7	238,8	238,6	0,2%

Source : SDIS du Tarn

4. LE TEMPS DE TRAVAIL

Depuis la transposition de la loi « Aubry » du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 qui l'aménage dans la fonction publique territoriale, à plein temps, hors sujétions particulières, heures supplémentaires, astreintes et rémunérations au « forfait jours », les fonctionnaires doivent effectuer une durée de travail de 35 heures par semaine, 151 heures par mois, à laquelle s'ajoute la journée de solidarité, soit une durée légale de 1 607 heures par an.

Le SDIS 81 applique une durée de travail inférieure de 1 562 heures, correspondant à 221 jours travaillés, dont peuvent être déduits deux jours de fractionnement ainsi que des jours d'ancienneté dans la limite maximum de cinq, à raison d'une journée pour cinq années d'ancienneté dans la fonction publique.

Le nombre de jours de congés, de 32 jours, comprend 30 jours de congés annuels et 2 jours exceptionnels intégrés de manière automatique dans le calcul de la durée annuelle de travail. Il peut ainsi être porté à 39 si l'on intègre les jours de fractionnement et les congés d'ancienneté, soit

14 jours de plus que les congés légaux. Le nombre de jours d'ancienneté représentait 807 jours en 2016, soit un peu plus de la moitié d'un ETP à l'année.

La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001³⁶ a autorisé les collectivités à conserver un régime de travail plus favorable aux agents lorsque celui-ci existait antérieurement au 1^{er} janvier 2001, sous réserve qu'elle délibère expressément en ce sens. L'assemblée délibérante a entériné en fin d'année 2001 le régime du temps de travail mis en place le 30 juin 2000 au sein de l'établissement.

Le règlement intérieur distingue sept régimes de travail applicables au personnel, qu'il soit SPP ou PATS. L'affectation détermine le type de régime applicable.

Deux régimes concernent principalement le personnel administratif ou les SPP affectés sur des postes administratifs :

- le régime de service des personnels de catégorie en service hors rang à l'année, applicable aux sapeurs-pompiers non officiers et au personnel administratif de catégorie C ;
- le régime de travail des cadres de catégorie A et B.

Les cinq autres régimes concernent les SPP en service posté et varient selon le lieu d'affectation :

- le régime applicable au centre de traitement de l'alerte et au centre opérationnel départemental ;
- le régime applicable aux centres de secours principaux ;
- le régime applicable aux centres de 1^{ère} catégorie ;
- le régime applicable aux centres de 2^{ème} catégorie ;
- le régime mixte pour les cadres de catégorie B.

Le service ne dispose d'un logiciel de gestion et de suivi du temps de travail pour les SPP que depuis l'année 2015. Il est déployé progressivement, d'abord aux centres de secours d'Albi, de Castres et de Gaillac en 2015, puis dans tous les centres de secours en 2016. Avant cette date, le planning et le temps de travail étaient gérés sur des tableaux par chaque centre de secours.

4.1. Le temps de travail des SPP

4.1.1. La durée annuelle

Le temps de travail des SPP postés est organisé selon des gardes de 24 heures ou de 12 heures dont le nombre est déterminé pour ne pas dépasser la durée conventionnelle de 1 562 heures fixée par le SDIS. Depuis 2013, le règlement intérieur donne une durée d'équivalence de 16,6 heures aux gardes de 24 heures et celles de 12 heures sont comptées pour leur durée réelle. Antérieurement, la durée d'équivalence pour les gardes de 24 heures était de 16,3 heures.

Si le service a pu déroger à la durée légale, il est en revanche contraint par la durée plafond fixée par la réglementation européenne, soit 48 heures par semaine³⁷. Cette durée s'apprécie par semestre, ce qui correspond à un maximum de 47 gardes semestrielles et 94 gardes annuelles.

³⁶ Relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

³⁷ Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

La dérogation à ce plafond qui était pratiquée par les services d'incendie lorsque les sapeurs-pompiers disposaient d'un logement a été jugée contraire au droit européen. Le décret n° 2013-1186 du 18 décembre 2013 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels a précisé la réglementation applicable aux services d'incendie afin de s'y conformer. Le décret prévoyait un temps d'adaptation jusqu'au 1^{er} juillet 2016 pour mettre en conformité le temps de travail des pompiers logés, mais le Conseil d'État, par une décision du 3 novembre 2014, a censuré cette mesure de report, rendant la disposition applicable dès le 1^{er} janvier 2014.

Le SDIS 81 a modifié son règlement intérieur à trois reprises. En mars 2014 et en avril 2015 pour intégrer les dispositions réglementaires du décret de 2013, puis sous l'effet de la censure du Conseil d'État, en mars 2016, pour intégrer les effets liés à l'informatisation de la gestion du temps de travail.

Le service n'a véritablement pris en compte les effets de la décision du Conseil d'État que de manière progressive. En juillet 2016, il a mis un terme à la situation des personnels logés gratuitement et ainsi réglé de cette manière la question du temps d'équivalence attribué à ce titre.

Entre 2011 et 2016, outre les cinq régimes de service qui coexistent pour les pompiers professionnels, s'ajoutaient ceux spécifiques à des personnels logés, lesquels variaient également en fonction de la taille du centre de secours. Par ailleurs, les agents non logés en poste dans des centres de secours disposant de pompiers logés se voyaient appliquer un régime de garde différent.

Ainsi, les agents non logés faisaient 71 gardes de 24 heures et 32 gardes de 12 heures dans les centres de secours principaux, soit l'équivalent de 1 562,6 heures, 43 gardes de 24 heures et 71 gardes de 12 heures dans les centres de secours classés en 1^{ère} catégorie selon la définition qu'en fait le service, soit l'équivalent de 1 565,8 heures.

Le règlement intérieur stipule toutefois que cette organisation des gardes peut varier de plus ou moins 10 % et ne peut avoir pour conséquence de dépasser la durée de 1 562 heures. Le temps de formation est défalqué des gardes de 12 heures. Depuis 2014, un nouveau régime de service a été instauré, composé de 73 gardes de 24 heures et de 44 jours de service hors rang, d'une durée de 8 heures, soit une durée annuelle théorique de 1 563,8 heures.

Pour les centres de secours classés en 2^{ème} catégorie, le temps de travail est basé sur un service hors rang, soit une journée d'une amplitude de huit heures, à effectuer entre 7h00 et 18h30, coupée par une pause méridienne de deux heures. Cette dernière est indemnisée comme une astreinte.

Le nombre de SPP en service dans les centres de secours de 1^{ère} catégorie est cependant réduit, soit 80 sur 396 pompiers ; il est pratiquement inexistant dans les centres de 2^{ème} et 3^{ème} catégories (5 sur 741), et concentré sur deux centres de secours, Lacaune et Labrugère.

Les agents logés disposaient d'un régime différent : 80 gardes de 24 heures et 40 gardes de 12 heures dans les centres de secours principaux, soit 1 808 heures, 49 gardes de 24 heures et 75 gardes de 12 heures dans les centres de secours de 1^{ère} catégorie soit 1 713,4 heures.

Le nombre de gardes peut en outre être réduit individuellement en fonction de l'ancienneté et du lieu d'affectation³⁸.

En 2016, le total de temps de garde était ainsi de 276 767 heures pour sa valeur d'équivalence, avec le service hors rang, il était de 373 611 heures.

tableau n° 34 : Régimes de garde des SPP en 2016

	Nombre de gardes de 24 h	Nombre de gardes de 12h	Service hors rang	Nombre d'heures annuel théorique	Effectif concerné par le régime de service	Total du temps de garde et du service hors rang
Centre opérationnel départemental		106	36	1 560,0	11	17 160
Centres principaux (personnels logés)	80	40		1 808,0	so	
Centres principaux (personnels non logés)	71	32		1 562,6	98	153 135
Cadres B en régime mixte dans les centres principaux	73		44	1 563,8	1	1 564
Centres de 1 ^{ère} catégorie (personnels logés)	49	75		1 713,4	so	
Centres de 1 ^{ère} catégorie (personnels non logés)	43	71		1 565,8	67	104 909
Centres de 2 ^{ème} catégorie			195,25	1562	62	96 844
						373 611

Source : SDIS du Tarn - retraitement CRC

Entre 2011 et 2016, le nombre d'heures de garde et service hors rang a augmenté, passant de 264 868 à 276 767. Cette évolution masque deux mouvements contraires, une progression forte à partir de 2013, liée à l'adoption d'une durée d'équivalence plus importante de la garde de 24 heures, qui passe de 16,3 à 16,6 heures, et un accroissement ponctuel des effectifs. Cet effet s'est prolongé en 2015.

En 2016, la fin de la mise à disposition des logements de service a une répercussion sur le nombre de gardes dans les centres de 1^{ère} catégorie, l'effectif affecté en garde passant de 73 en 2015 à 67 en 2016, parallèlement le nombre de sapeurs-pompiers en service hors rang est passé de 56 à 62.

L'activité des services a généré chaque année un volant annuel d'heures supplémentaires. Aucune d'elles n'a été consacrée à des activités opérationnelles. Elles représentent de l'ordre de 0,8 ETP en moyenne par an.

Si le service avait adopté le régime annuel de 1 607 heures, il aurait eu besoin en moyenne de 3,5 ETP en moins entre 2011 et 2016, soit un surcoût lié au régime conventionnel adopté de plus de 0,9 M€.

³⁸ Pour les pompiers de catégorie C en centre principal, 1 garde jour à partir des 5^{ème} et 15^{ème} années d'ancienneté et 1 garde de 24 heures à partir des 10^{ème}, 20^{ème} et 25^{ème} années d'ancienneté ; pour ceux affectés en centre de 1^{ère} catégorie, 1 garde jour à partir des 5^{ème}, 15^{ème} et 25^{ème} années d'ancienneté et 1 garde de 24 heures à partir des 10^{ème} et 20^{ème} années d'ancienneté ; la réduction d'une journée de service hors rang à partir des 5^{ème} et 15^{ème} années, 1 garde de 24 heures à partir des 10^{ème}, 20^{ème} et 25^{ème} années. Pour les catégorie B en régime mixte : 1 garde de 12 heures pour les agents du centre opérationnel et 1 journée pour les services hors rang.

tableau n° 35 : Temps de garde et heures supplémentaires entre 2011 et 2016

Année	Temps de garde pour sa valeur d'équivalence	Temps de garde et temps de service hors rang	Heures supplémentaires payées	Différence entre le temps conventionnel du service et la durée légale de 1607 heures	Correspondance en équivalent temps-plein	Évaluation du coût
2011	264 868	369 053	2 083	7 846	4,9	207 386
2012	269 665	359 793	1 730	6 616	4,1	180 175
2013	275 261	362 420	1 370	7 809	4,9	219 093
2014	285 796	382 328	942	7 342	4,6	212 237
2015	295 813	379 848	948	-2 680	-1,7	-79 807
2016	276 767	373 611	1 049	6 623	4,1	197 234
				Moyenne	3,5	936 318

Source : SDIS du Tarn - retraitement CRC

4.1.2. Le temps consacré aux opérations

Le temps consacré aux opérations représente un peu moins de la moitié du temps de garde et de service hors rang des SPP. Il a tendance à diminuer depuis 2014, ne représentant plus que 36 % en 2016. Le temps de formation représente 5 % en 2016.

tableau n° 36 : Répartition des principaux temps de travail des SPP

Année	Temps de garde pour sa valeur d'équivalence	Temps de garde et temps de service hors rang	Dont temps passé en intervention	En pourcentage du temps de garde et de service hors rang	Dont temps passé en formation	En pourcentage du temps de garde et de service hors rang
2011	264 868	369 053	153 435	42%	22 341	6%
2012	269 665	359 793	168 747	47%	17 127	5%
2013	275 261	362 420	148 867	41%	15 435	4%
2014	285 796	382 328	182 354	48%	26 884	7%
2015	295 813	379 848	159 565	42%	23 102	6%
2016	276 767	373 611	136 210	36%	19 879	5%

Source : SDIS du Tarn - retraitement CRC

4.1.2.1. Les interventions et le temps de garde

Le service ne dispose pas d'un outil lui permettant de dresser des statistiques sur le nombre de moyens engagés simultanément et de comptabiliser les gardes « blanches ».

L'analyse des interventions par type de centre montre que ces dernières sont concentrées sur les deux centres de secours principaux d'Albi et de Castres, qui réalisent à eux deux 36 % des interventions mais disposent de 55 % des effectifs de pompiers professionnels et 12 % des pompiers volontaires (hors groupements et état-major).

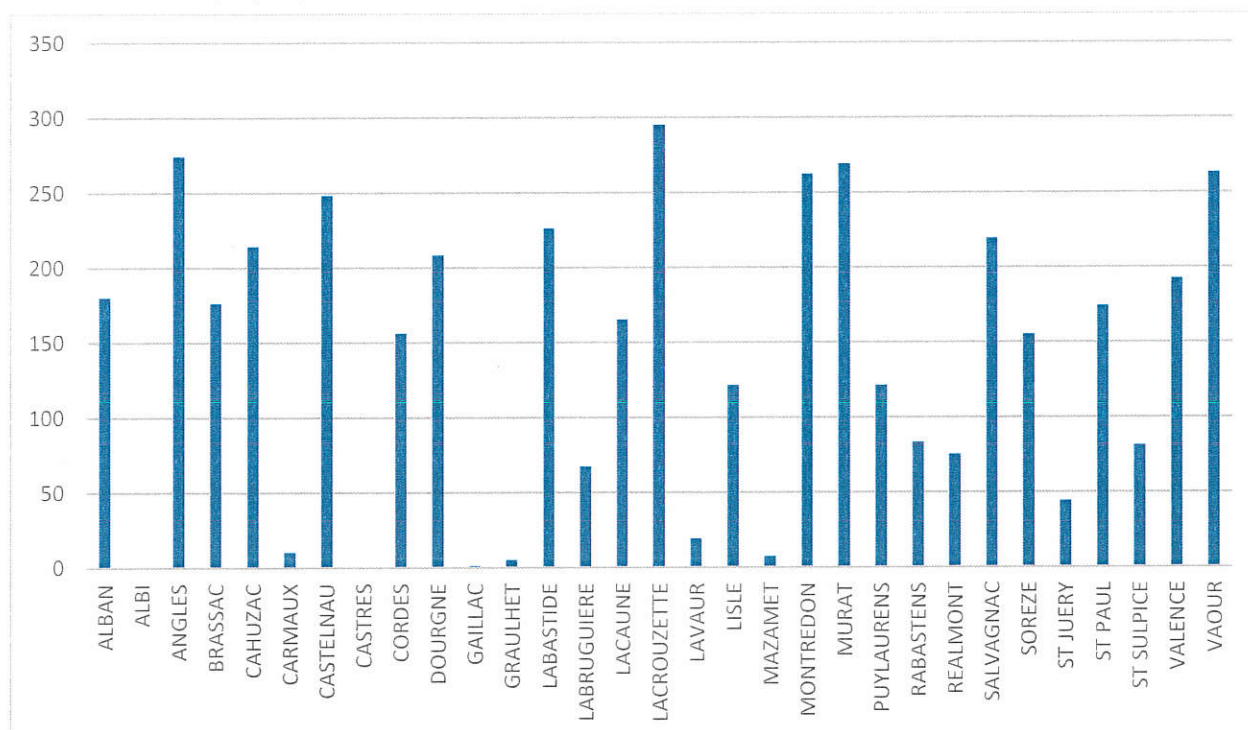
En 2016, 10 centres de secours classés en 3^{ème} catégorie comptent plus de 200 jours sans aucune intervention.

De 2011 à 2016, le nombre de jours sans intervention des centres a progressé, passant de 4 063 à 4 310 sur un total possible de 11 315, soit 38 % du temps. Pour les seuls centres disposant de pompiers professionnels, c'est-à-dire les deux centres de secours principaux, les cinq centres de 1^{ère} catégorie, et les deux centres de 2^{ème} catégorie de Lacaune et de Labruguière, ce pourcentage diminue à 8 %.

Le total des interventions de ces neuf centres disposant de SPP s'élève à 17 529, soit 7,3 % du total des interventions effectuées en 2016. Les deux centres principaux réalisent 50 % de celles-ci, les cinq centres de 1^{ère} catégorie 44 % et les deux centres de 2^{ème} catégorie 6 %.

Tous les centres de secours, à l'exception des deux centres principaux, ont connu des journées sans intervention, les centres dits de 1^{ère} catégorie ayant entre 1 et 19 jours sans sortie, ceux de 2^{ème} catégorie entre 67 et 165 jours, ceux de 3^{ème} catégorie entre 121 et 295 jours sans sortie.

graphique n° 2 : Nombre de jours sans intervention en 2016 par centre



Source : SDIS du Tarn - retraitement CRC

En 2016, 19 centres ont compté plus de 300 journées représentant 0,1 ou 2 interventions dans la journée, ainsi 363 jours et 364 jours pour Vaour et Lacrouzette. Les deux centres de secours principaux réalisent entre 4 et jusqu'à 27 interventions par jour, la plus grande fréquence se situant entre 12 et 15 interventions par jour pour Albi et de 8 à 9 interventions par jour pour Castres.

Les pompiers des centres de 1^{ère} catégorie sont sortis en opération au maximum 14 fois dans une journée en 2016, mais la fréquence de sortie varie plutôt entre quatre et cinq interventions par jour, soit au total 33 % de l'ensemble des interventions.

4.1.2.2. Les interventions et les astreintes

Le nombre d'astreintes s'est accru significativement, passant de 473 983 heures en 2011 à 650 697 heures en 2016, soit un accroissement de 37 % au cours de la période sous revue, ce qui

peut être rapproché de celui du nombre de pompiers volontaires (+ 6,6 %), mais surtout de la diminution du nombre de gardes dans les centres de 1^{ère} catégorie après la réorganisation ayant suivi la fin des logements de service.

Les astreintes donnant lieu à un rappel ne sont pas suivies dans le système d'information du service. Le régime d'astreinte ne concerne essentiellement que les pompiers volontaires, et marginalement la chaîne de commandement des pompiers professionnels.

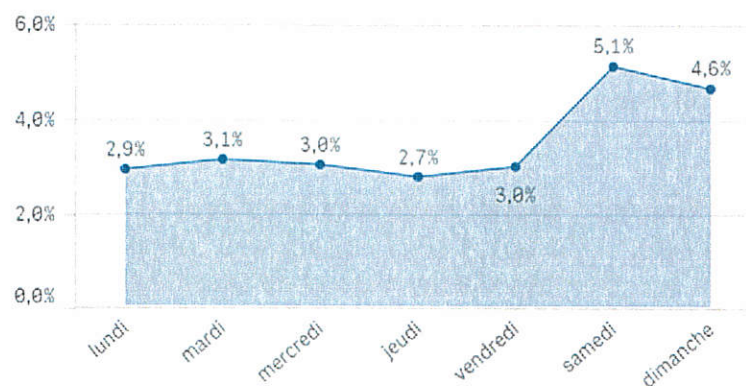
Néanmoins, depuis 2016, le service dispose d'un système d'aide à la décision qui lui permet de produire un taux moyen de sollicitation des SPV mobilisables.

Il s'établit à 3,7 % en 2016. Ce faible taux traduit le nombre réduit d'interventions dans les centres de secours de 2^{ème} et 3^{ème} catégories où le régime d'astreinte est la règle exclusive. Par ailleurs, le dispositif ne peut pas être dimensionné en deçà d'un seuil qui permet d'armer le premier engin, ceci entraîne mécaniquement un fort volume pour une opérationnalité souvent limitée.

Les astreintes tendent à remplacer les gardes, y compris dans les centres de secours plus importants, lors des périodes de congés et le week-end. Pour cette raison le taux de sollicitation progresse légèrement à ces moments.

graphique n° 3 : Taux de sollicitation des astreintes par jour

Par jour



Source : SDIS du Tarn

4.2. L'organisation de la permanence des secours

Le service a modifié le régime de gardes en 2013 en augmentant le nombre de gardes de 12 heures d'une part dans les centres de secours principaux, ce régime étant jusqu'alors réservé au personnel logé, d'autre part dans les centres de 1^{ère} catégorie.

Cette évolution vise à répondre à la critique du rapport d'inspection de 2010 qui pointait l'écart entre l'effectif des centres et les obligations découlant du CGCT. En effet, selon l'application croisée des articles R. 1424-39 qui distingue trois catégories de centres de secours (principaux, centres de secours et centres de première intervention) et R. 1424-42 qui détermine l'effectif minimum de chaque catégorie, les effectifs devraient être de 14 sapeurs-pompiers pour les centres de secours principaux, de 8 pour les centres de secours et de 2 pour les centres de première intervention.

Le SDIS ne disposant pas de centre de première intervention, les deux centres de secours principaux d'Albi et de Castres devraient disposer de 14 sapeurs-pompiers de garde en permanence et les 29 autres de 8. Or, la situation était la suivante :

tableau n° 37 : Régime de garde avant la modification de 2013

	CSP	Centres de secours		
		1 ^{ère} catégorie	2 ^{ème} catégorie	3 ^{ème} catégorie
Mode d'organisation opérationnelle	Garde permanente	Garde permanente	Astreinte	Astreinte
Effectif	11	4	5	3

Source : SDIS du Tarn

Le règlement opérationnel, dans sa version modifiée, n'atteint pas le minimum prévu par les textes. Le seuil fixé ne peut être obtenu que par la conjonction des forces de plusieurs centres. Seuls sept centres disposent d'effectifs permanents : les deux centres de secours principaux d'Albi et de Castres et les cinq centres de secours classés en 1^{ère} catégorie.

Le règlement opérationnel a remplacé la notion d'effectif « minimum » prévue par le code, par celle d'effectif immédiatement mobilisable. L'effectif de garde varie selon l'horaire, le jour de 7h30 à 19h30, le soir de 19h30 à 22h00, la nuit de 22h00 à 7h30. Il est différent pour les jours fériés et les week-ends.

Le système retenu, complexe, qui distingue effectif minimum, effectif nominal, effectif maximum, encadre l'effectif nominal dans les centres de 1^{ère} catégorie en accordant une certaine souplesse et ne permet pas d'atteindre le seuil réglementaire dans les centres de 2^{ème} et 3^{ème} catégories.

Ainsi, pour les deux centres de secours principaux, l'effectif de garde minimum est différent entre Albi (16), et Castres (14), la nuit il est de 14 pour les deux centres. Cet effectif nominal n'est atteint que grâce aux astreintes qui complètent l'effectif de garde.

Pour les centres de secours de 1^{ère} catégorie, l'effectif de garde minimum est de neuf à Carmaux et Gaillac, de huit à Graulhet, Mazamet et Lavaur, là aussi cet effectif nominal n'est atteint qu'à l'aide des astreintes. Pour les autres centres de secours, classés dans le règlement opérationnel en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, s'applique uniquement un régime d'astreinte de cinq ou trois sapeurs-pompiers.

Les seules gardes permanentes existantes sont celles effectuées par les centres principaux et les centres de 1^{ère} catégorie. En 2016, 71 en garde de 24 heures et 32 en garde de 12 heures dans les centres principaux, 43 en garde de 24 heures et 32 en garde de 12 heures dans les centres de secours de 1^{ère} catégorie. Par ailleurs le centre de traitement de l'alerte est organisé selon un régime de 106 gardes de 12 heures et 36 gardes de 8 heures.

tableau n° 38 : Nombre de gardes effectuées en 2016

		G24	G12	G10	G8	G autre	Rappel de l'effectif de référence (en ETPT)
CIS	SPP	71 en CSP 43 en CS	32 en CSP 71 en CS	0	0	0	166
	SPV	2318 gardes montées	6790 gardes montées	0	0	0	
CTA-CODIS	SPP	0	106	0	36	0	11
	SPV	0	0	0	0	0	

Source : SDIS du Tarn

Le règlement opérationnel se réfère à la circulaire du ministère de l'intérieur du 26 mai 1998, laquelle stipule que lorsque l'effectif nécessaire sur le lieu de l'intervention ne peut être fourni par un seul centre, il peut provenir de centres différents. L'interprétation qu'en tire le SDIS est cependant contestable, puisque cette recommandation vise à assurer un minimum sur un lieu d'intervention. Ainsi, la circulaire précise que « l'article 39 fixe la capacité opérationnelle de chacune des catégories de centre et l'effectif minimum qui doit assurer la garde et les départs en intervention, alors que l'article 42 fixe, quant à lui, uniquement l'effectif nécessaire sur le lieu de l'intervention pour l'accomplissement de la mission ».

Le SDACR, modifié en 2012, mentionne que l'alignement sur les effectifs réglementaires conduirait à renforcer significativement les effectifs de garde et d'astreinte et qu'elle obligerait à un recrutement massif, non compatible avec les capacités financières de l'établissement. Il ne serait, en outre, pas compatible avec les ressources locales en SPV. Il conduirait à des effectifs disproportionnés au regard des besoins opérationnels.

Ce dernier constat souligne le caractère artificiel de classer comme centre de secours des centres qui s'apparentent plutôt en terme d'activité opérationnelle à des centres de première intervention. Ce reclassement permettrait de réduire les effectifs et les matériels de ces centres et serait plus conforme à la réalité de leur activité. Le SDIS 81 a refusé de s'engager dans cette orientation jugeant que l'activité opérationnelle progresse et que le nombre d'hommes-heures doit en conséquence augmenter. Ce constat ne se confirme cependant pas lors des trois dernières années.

S'il a réfléchi à une réorganisation de ses centres de secours, il n'a en revanche fait réaliser aucune étude pour leur regroupement. Il indique également que ce reclassement aurait « un impact particulier auprès des sapeurs-pompiers, voire des autorités politiques locales ».

Sa réponse a donc été d'adapter le régime de service en fonction des statistiques opérationnelles qui montrent que l'activité est fluctuante selon les périodes de la journée, plus élevée en période diurne, notamment entre 7h00 et 19h00, et entre 19h00 et 22h00. La probabilité d'engagement simultané devrait donc, selon le SDACR, suivre ces tendances. Par ailleurs, les SPV sont plus disponibles, en dehors de leur temps de travail, après 19h00 et le week-end.

L'ensemble de ces considérations a conduit la modification du régime de service en instaurant des gardes de 12 heures et en instituant pour les centres principaux et de 1^{ère} catégorie un mixte de garde et d'astreinte. Elle n'a pas eu d'effet véritable sur l'effectif de garde permanente dans les centres dit de 2^{ème} et 3^{ème} catégories, qui fonctionnent toujours selon un régime d'astreinte de cinq et trois volontaires. Par ailleurs, si le régime de garde et d'astreinte est organisé dans les centres principaux et de 1^{ère} catégorie « dans la mesure du possible » les nuits, week-ends et jours

fériés, les astreintes ne sont pas systématiquement imposées dans les centres de 2^{ème} et 3^{ème} catégories.

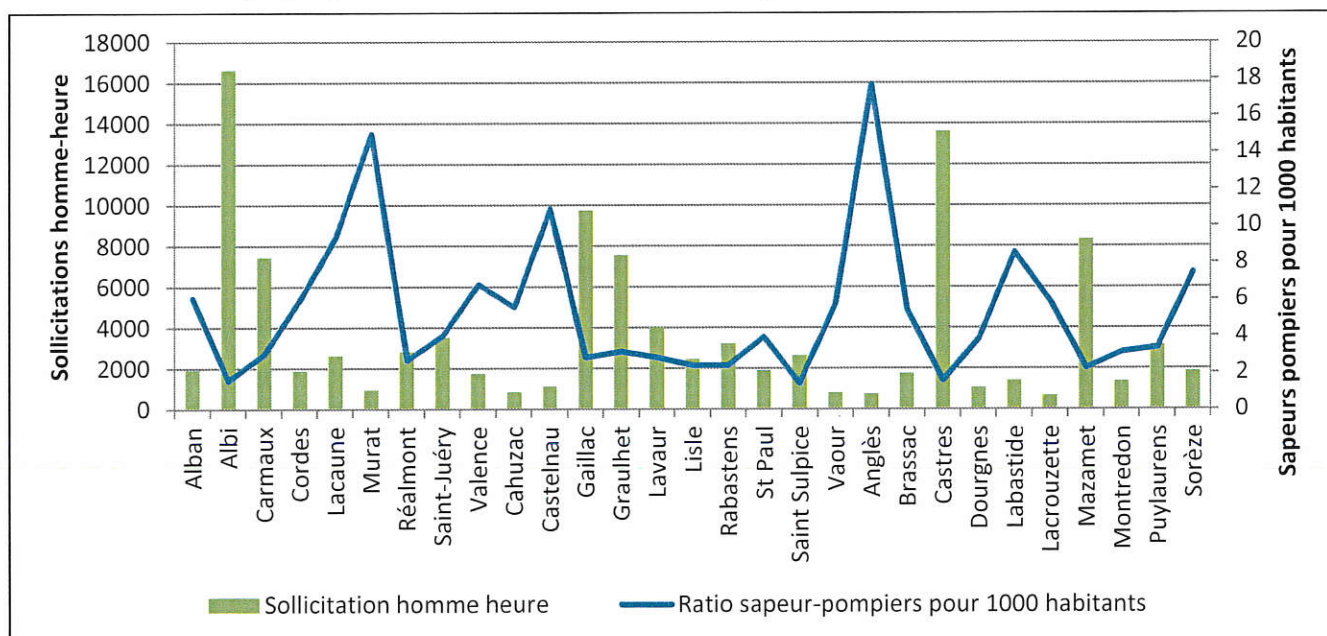
Depuis 2014, le centre dispose d'un système de gestion individuelle centralisé qui permet de connaître la position précise des sapeurs-pompiers susceptibles d'être rappelés. Ce système permet aux SPV de se déclarer disponibles *via* une plateforme internet ou un serveur vocal interactif. Lors d'un rappel, ne sont sélectionnés que les personnels à jour de leurs formations et compétences nécessaires pour l'intervention.

Ceci a permis d'améliorer l'organisation opérationnelle en tenant compte de l'aptitude médicale des personnels mobilisables et de leur niveau de formation. Le système s'assure que les départs sont effectués en conformité avec les règlements.

Le regroupement physique des centres de secours comportant des effectifs insuffisants dans des « bassins opérationnels » a été écarté dans la mesure où il aurait conduit à affaiblir le maillage territorial, jugé déjà fragile. Les différents centres de secours sont éloignés de plus de 20 kilomètres entre eux et leurs regroupements accroîtraient les délais d'intervention³⁹. Pour la même raison, le service n'a pas retenu l'idée de spécialiser les compétences des centres pour ne pas s'écarter de l'objectif fixé par le SDACR en terme de délai d'intervention. D'autres SDIS ont pourtant choisi de regrouper les services dans un même centre de secours, en conservant plusieurs casernes, cette solution a été jugée conforme à la réglementation par la juridiction administrative⁴⁰.

Les carnets de bord tenus par chacun des centres, montrent des sollicitations et des délais moyens de premier départ qui sont très hétérogènes. Le ratio de sapeurs-pompiers pour 1 000 habitants varie ainsi de 1,39 à Saint-Sulpice à 17,66 à Anglès, alors que la sollicitation hommes-heures y est respectivement de 2 623 et de 733. Le délai moyen de départ varie de 3,43 minutes à Castres à 11,44 minutes à Cordes.

graphique n° 4 : Sollicitations et ressources par centre de secours



Source : carnets de bord des centres de secours - représentation de la CRC

³⁹ En raison de la faiblesse du maillage, des véhicules de secours aux victimes ont ainsi été déployés dans la totalité des centres.

⁴⁰ Arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 17 janvier 2017.

Les statistiques témoignent d'un nombre croissant de refus de départ dans les centres sans casernement permanent. Ils sont passés d'une soixantaine en 2013 et 2014, à 123 en 2015 et 165 en 2016. Ces refus expriment la situation dans laquelle le centre de traitement de l'alerte ne peut engager un centre de secours, alors même que ce dernier n'est pas déjà sollicité.

La réorganisation des régimes de garde n'a pas amélioré la réponse opérationnelle et la mise en place de la gestion individuelle centralisée a probablement eu pour conséquence d'accroître les refus de départ pour les centres de secours de 2^{ème} et 3^{ème} catégories. Quelques centres de secours concentrent ces refus de départ : Cordes, Dourgne, Lacrouzette, Montredon, Réalmont, Soreze, Saint-Sulpice. La gestion individuelle centralisée permet alors de mobiliser directement un centre de secours principal en cas de carence identifiée dans un centre de secours de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie.

4.3. Le temps de travail des PATS

Les PATS et les pompiers en service non postés suivent le régime du temps de travail adopté en 2000 par l'établissement, organisé sur 221 jours travaillés dont peuvent être déduits 2 jours de fractionnement et des jours d'ancienneté. En 2016, les jours de congés donnés au titre de cette ancienneté étaient de 383, soit un peu plus de 3 jours pour le personnel de cette catégorie.

Les agents peuvent opter pour trois modes d'organisation de la semaine : deux comprennent une journée de 8 heures de travail, avec récupération de deux jours toutes les 4 semaines, ou organisé selon le rythme d'une semaine de 4,5 jours. Le troisième mode suit le rythme de 35h20 pour cinq jours. Un peu moins d'une cinquantaine d'agents sont concernés par ces trois régimes, la majorité d'entre eux ont opté pour le régime de 8 heures avec récupération.

Les dépassements d'horaires éventuels doivent être récupérés et dans certains cas de nécessité de service, peuvent faire l'objet de paiement en heures supplémentaires. De 2011 à 2015, un montant de l'ordre de 8 800 € à 12 500 € a été payé à ce titre, soit au total près de 51 000 €.

Ce temps de travail plus favorable que le régime légal représente de l'ordre de 1,6 à 1,8 ETP par an, soit un coût pour la période de 2011 à 2016 de 0,3 M€, suffisant pour absorber ces heures supplémentaires.

Les agents administratifs et les SPP non postés ont la possibilité d'ouvrir un compte épargne-temps, et d'épargner dans la limite de 60 jours. Cent cinq agents disposaient d'un compte épargne-temps, dont 55 SPP en service non posté. Le nombre de jours épargnés au 31 décembre 2016 était de 2 319,5, six agents avaient atteint le plafond de 60 jours, aucune journée n'a donné lieu à un paiement.

Parmi les personnels administratifs de l'état-major, quatre agents ont été formés pour armer exceptionnellement le centre de traitement de l'alerte en cas d'évènements exceptionnels. Ils sont alors susceptibles d'effectuer de la prise d'appels dans la salle de débordement, qui gère le surplus d'appels lors de crises.

4.4. L'absentéisme

L'absentéisme du personnel s'est légèrement accru entre 2011 et 2016, passant de 6,2 % à 7,5 % hors formation et de 4,2 % à 7,9 % pour l'absentéisme médical⁴¹. Le SDIS 81 se situe dans une tendance générale, puisque selon le panorama réalisé en novembre 2016 par la Sofaxis, les absences au travail pour raison de santé se sont accrues dans les collectivités territoriales de 26 % depuis 2007. En 2015, le taux d'absentéisme se situait à 9,3 % dans les collectivités, toutes natures d'arrêts confondus.

En 2015, comparé à un échantillon des SDIS situés dans sa catégorie, celui du Tarn est en dessous de la moyenne du nombre de jours d'arrêt de travail, pour les pompiers professionnels et le personnel administratif. Il s'établit respectivement à un peu plus de 9 jours pour les pompiers professionnels et à un peu moins de 11 jours pour le personnel administratif, contre une moyenne de 11 jours et 15 jours dans l'échantillon concerné⁴².

L'origine de l'absentéisme se trouve principalement dans la maladie ordinaire, mais les accidents de sport ont progressé de 51 % et représentent désormais 20 % des congés de maladie.

tableau n° 39 : Comparaison de l'absentéisme entre 2011 et 2016

Nature de l'absence du service	2011	2016	Évolution
Congés de maladie dont :	3 236	4 572	41,29 %
Accidents du travail (AT)	447	568	27,07 %
AT sport	616	927	50,49 %
Maladie professionnelle (MP)	0	0	0,00 %
Maladie ordinaire	2 059	3 009	46,14 %
Autres congés de maladie	730	995	36,30 %
Maternité, paternité, adoption	580	203	- 65,00 %
Fonctions électives ou syndicales	23	39	69,57 %
Faits de grève	9	3	- 66,67 %
Autres natures de congés	203	240	18,23 %
Total des jours d'absence hors formation	4 051	5 057	24,83 %
Formation	3 126	2 702	- 13,56 %
Total des jours d'absence formation comprise	7 177	7 759	8,11 %
Total des effectifs en ETP	294,6	303,2	2,92 %
Nombre de jours travaillés	65 106,6	67 007,2	2,92 %
Taux global d'absence du service hors formation	6,22 %	7,55 %	21,29 %
Taux global d'absence du service formation comprise	11,02 %	11,58 %	5,04 %

Source : SDIS 81

La prévention du risque sportif a fait l'objet d'une étude spécifique par le service. Ce dernier a mis en place un plan de prévention du risque sportif en 2012, qui vise à interdire la pratique de certains sports dans le cadre des activités de service, notamment : alpinisme, ball-trap, bowling, escalade, canyionisme, équitation, escalade, foot américain, golf, paintball, roller, rugby,

⁴¹ Absentéisme pour maladie.

⁴² Source : base de données 2015 de la direction de la sécurité civile, échantillon composé des services de catégorie 3 ayant répondu à l'enquête sur ce point (Allier, Ardèche, Aude, Cher, Côte d'Or, Deux-Sèvres, Eure-et-Loir, Landes, Pyrénées-Orientales, Vienne, Vosges).

skate, spéléologie, sports aériens, sports de combat, sports de glace, sports de glisse sur l'eau, sports mécaniques, etc.

Le service a mis en place des « sanctions » visant à interdire durant un certain nombre de jours la pratique d'un sport lorsque celle-ci a entraîné un accident donnant lieu à des jours d'arrêt de travail. En dépit de la mise en place de ces règles, l'accidentologie liée au sport a progressé, elle représente quatre ETP en 2016.

ANNEXE

Détail du calcul effectué pour estimer le nombre d'ETP de SPV

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
641411 vacances opérationnelles						
SS-TOTAL sans PFR	1 149 573,58	1 198 379,00	1 038 987,44	1 083 527,23	1 116 951,78	1 219 566,60
Réalisé sur budget	1 256 235,06	1 207 256,73	1 072 811,44	1 121 132,98	1 156 156,68	1 170 714,60
641412 vacances gardes et astreintes						
Réalisé sur budget	954 882,88	938 838,47	952 873,20	1 124 609,84	1 070 427,60	996 519,11
641413 vacances formation						
Réalisé sur budget	398 179,76	413 309,01	404 879,66	411 352,39	411 685,37	386 580,69
64145 vacances versées aux employeurs	31,31	769,02	1430,73	1 408,47	335,93	3302,74
64146 vacances services de santé						
Réalisé sur budget	32 905,70	25 091,91	31 598,67	50 009,40	55 678,96	50 709,70
64148 autres vacances	104 496,85	78 026,75	122 300,69	75 468,23	73 600,84	65 218,54
TOTAL ACTIVITE REELLE	2 576 377,77	2 540 823,67	2 584 463,66	2 783 981,31	2 817 549,45	2 914 742,64
TOTAL REALISE SUR BUDGET	2 746 700,25	2 662 522,87	2 585 894,39	2 783 981,31	2 767 885,38	2 687 777,38

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taux intervention	8,37	8,37	8,46	8,54	8,54	8,56
Taux astreinte	0,50	0,50	0,51	0,51	0,51	0,51
Taux garde	6,28	6,28	6,34	6,41	6,41	6,42
Taux formation	7,54	7,54	7,61	7,69	7,69	7,70
Estimation du nombre d'équivalents temps plein	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Intervention	88	92	79	81	84	91
Astreinte et garde	352	349	364	426	424	422
Formation	30	25	34	34	34	35
Total	470	465	477	541	542	548
Profil d'1 SPV = 40% caporal, 25% sapeurs, 7% officiers, 28% sous-officiers						
Taux caporal	8	8	8,08	8,16	8,16	8,17
Taux sapeur	7,45	7,45	7,52	7,6	7,6	7,61
Taux sous-officier	9,03	9,03	9,12	9,21	9,21	9,23
Taux officier	11,2	11,2	11,31	11,43	11,43	11,45

Le nombre d'ETP pour l'année 2011 résulte du calcul suivant :

- Détermination d'un taux d'intervention (40 % du taux caporal + 25 % du taux sapeur + 28 % du taux sous-officier + 7 % du taux officier)
- Détermination d'un taux de garde : 75 % du taux d'intervention
- Détermination d'un taux d'astreinte : 6 % du taux d'intervention
- Intervention 2011 = 1 149 573 (vacances versées à ce titre) / 8,37 (taux moyen calculé) / 1 562 (nombre d'heures travaillées) = 88 ETP

GLOSSAIRE

CAF	capacité d'autofinancement
CGCT	code général des collectivités territoriales
CRC	chambre régionale des comptes
ETP	équivalent temps-plein
M€	million d'euros
PATS	personnels administratifs, techniques ou spécialisés
SDACR	schéma départemental d'analyse et de couverture des risques
SDIS 81	service départemental d'incendie et de secours du Tarn
SPP	sapeur-pompier professionnel
SPV	sapeur-pompier volontaire

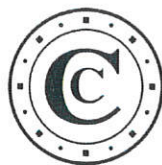
**Réponses aux observations définitives
en application de l'article L. 243-5 du code des juridictions financières**

1 réponse enregistrée :

- Réponse du 22 novembre 2017 de M. Christophe RAMOND, président du conseil départemental du Tarn, transmise par M. Jean-Pierre MASSOL, directeur des finances du conseil départemental du Tarn.

Article L. 243-5 du code des juridictions financières :

« Les destinataires du rapport d'observations disposent d'un délai d'un mois pour adresser au greffe de la chambre régionale des comptes une réponse écrite. Dès lors qu'elles ont été adressées dans le délai précité, ces réponses sont jointes au rapport. Elles engagent la seule responsabilité de leurs auteurs ».



Les publications de la chambre régionale des comptes
Occitanie

sont disponibles sur le site :

<https://www.ccomptes.fr/Nos-activites/Chambres-regionales-des-comptes-CRC/Occitanie>

Chambre régionale des comptes Occitanie
500, avenue des États du Languedoc
CS 70755
34064 MONTPELLIER CEDEX 2

occitanie@crtc.ccomptes.fr

"Acquitté en PREFECTURE le:" 09/02/2018

De : MASSOL Jean-Pierre [mailto:jean-pierre.massol@tarn.fr]
Envoyé : vendredi 1 décembre 2017 17:37
À : CRC Occitanie <occitanie@crtc.ccomptes.fr>
Objet : TR: RAPPORT SDIS TARN GR/17/2265

CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES
OCCITANIE

1 - DEC. 2017

COURRIER ARRIVEE

GR/17/10977

Madame, Monsieur,

J'ai un retour à l'instant m'indiquant que j'ai transmis ce courriel sur une adresse de messagerie erronée (j'avais contacté vos services mais j'ai du mal la noter).

Rapport SDIS DU TARN : GR/17/2265

Vous voudrez bien trouver ci-joint la réponse du Département du TARN pour faire suite au rapport d'observations définitives concernant le SDIS DU TARN.

Le courrier vous sera transmis dans les meilleurs délais.

Vous en souhaitant bonne réception.

This message was created automatically by mail delivery software.

A message that you sent has not yet been delivered to one or more of its recipients after more than 24 hours on the queue on hades.cg81.fr.

The message identifier is: 1eKKXQ-0004gP-RJ

The subject of the message is: RAPPORT SDIS TARN GR/17/2265

The date of the message is: Thu, 30 Nov 2017 08:49:42 +0000

The address to which the message has not yet been delivered is:

crcgreffe@lr.comptes.fr

No action is required on your part. Delivery attempts will continue for some time, and this warning may be repeated at intervals if the message remains undelivered. Eventually the mail delivery software will give up, and when that happens, the message will be returned to you.

T A R N



JEAN-PIERRE MASSOL
Directeur
DIRECTION DES FINANCES
Tél. : 05 63 45 64 50



Agenda 21 Départemental : Afin de contribuer au respect de l'environnement, merci de n'imprimer ce courriel qu'en cas de nécessité.

De : MASSOL Jean-Pierre
Envoyé : jeudi 30 novembre 2017 09:50
À : 'crcgreffe@lr.comptes.fr'
Objet : RAPPORT SDIS TARN GR/17/2265

Madame, Monsieur,

Rapport SDIS DU TARN : GR/17/2265

Vous voudrez bien trouver ci-joint la réponse du Département du TARN pour faire suite au rapport d'observations définitives concernant le SDIS DU TARN.

Le courrier vous sera transmis dans les meilleurs délais.

Vous en souhaitant bonne réception.

T A R N



JEAN-PIERRE MASSOL
Directeur
DIRECTION DES FINANCES
Tél. : 05 63 45 64 50



Agenda 21 Départemental : Afin de contribuer au respect de l'environnement, merci de n'imprimer ce courriel qu'en cas de nécessité.



LE DÉPARTEMENT

Direction Générale Adjointe des Finances
et Systèmes d'Information
Direction des Finances
Affaire suivie par Jean-Pierre MASSOL
☎ : 05.63.45.64.50
courriel : jean-pierre.massol@tarn.fr
Réf. : JPM/AMD
Vos réf. : GR/17/2265

Monsieur André PEZZIARDI
Président de la Chambre Régionale des
Comptes Occitanie
Chambre Régionale des Comptes
500 avenue des Etats du Languedoc
CS 70 755
34 064 MONTPELLIER CDEDEX 2

ALBI, le 22 novembre 2017

Monsieur le Président,

Vous m'avez transmis, par courrier en date du 26 octobre 2017, le rapport des observations définitives relatif au contrôle des comptes et de la gestion du Service départemental d'incendie et de secours du TARN pour les exercices 2011 et suivants.

Vous m'avez indiqué la possibilité, sous ma seule responsabilité, de vous communiquer une réponse écrite. Au regard du statut du SDIS, le Département du TARN est particulièrement attentif aux modalités d'organisation et de fonctionnement de cet établissement public.

J'ai donc pris connaissance avec intérêt du contenu du rapport, à la lecture duquel je me permets de vous apporter certaines précisions pour les seuls points sur lesquels ma collectivité est directement citée.

Le rapport indique à 2 reprises que la convention pluriannuelle entre le SDIS et le Département n'a pas été renouvelée depuis 2013. Certes elle avait été signée en 2013 mais elle couvrait la période 2013 à 2015 et elle a fait l'objet d'un suivi régulier de la part de nos services respectifs. Au cours de l'année 2016, il a été abordé la question d'un nouveau conventionnement. Les départements connaissent de fortes contraintes budgétaires. Aussi il est apparu nécessaire d'apprécier au mieux les évolutions de notre contribution sur les prochaines années. Une nouvelle convention, couvrant la période 2017-2021, va être soumise prochainement à la commission permanente.

Concernant la participation du Département, elle a augmenté conformément aux montants fixés dans la convention. A ce titre, il est noté qu'elle a progressé bien plus rapidement que celle du bloc communal. Il est également mentionné que le maintien de l'autofinancement est essentiellement dû à la majoration des contributions départementales.


Le rapport n'établit pas de corrélation directe entre la participation du Département et l'encadrement de l'évolution des contributions des communes et intercommunalités limitée au pourcentage de l'inflation constatée en n-1. Celui-ci a été particulièrement faible ces dernières années. La participation du « bloc communal est quasi stable entre 2013 et 2016 (+ 63 000 €). Il en résulte que la prise en compte de l'évolution des charges du SDIS repose sur la seule dotation du Conseil Départemental.

Comme il est indiqué dans le rapport, la structure budgétaire du SDIS, sans que cela soit spécifique à celui du TARN, présente une certaine rigidité en raison du poids des dépenses de personnel (83 % des charges de fonctionnement). En la matière, les évolutions statutaires et réglementaires, souvent imposées par l'Etat, pèsent sur son budget. Le rapport chiffre à 290 000 € le coût de la réforme de la filière des sapeurs-pompiers professionnels. Il est également noté que le coût du dispositif de la prime de fidélité et de reconnaissance (aujourd'hui réformé) avait progressé pour atteindre un montant annuel de 420 000 € en 2015.

Il m'apparaît normal, tout en veillant à une gestion maîtrisée des dépenses, d'accompagner le SDIS dans son fonctionnement pour lui permettre d'assurer dans des conditions satisfaisantes les missions qui sont les siennes. Les Tarnais sont très attachés à la présence du SDIS sur nos territoires et à sa capacité d'intervention auprès de notre population.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

Le Président,



Christophe RAMOND