

DOB 2020

Annexe n°1 : Eléments relatifs au personnel et la rémunération

Conformément aux dispositions de la loi NOTRe, la structure et l'évolution prévisionnelle des effectifs, des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail sont présentées ci-dessous :

➤ Les effectifs : structure et évolutions

	Postes créés en au 31/12/2019	Postes proposés en 2020
Emplois fonctionnels		
Directeur des services d'incendie et de secours	1	1
Directeur adjoint des services d'incendie et de secours	1	1
Total filière des sapeurs-pompiers professionnels	2	2
Filière administrative		
Catégorie A	5	5
Catégorie B	5	4
Catégorie C	27	28
Total filière administrative	37	37¹
Filière technique		
Catégorie A	1	1
Catégorie B	6	7
Catégorie C	10	9
Total filière technique	17	17
Filière sapeurs-pompiers professionnels		
Catégorie A	12	13
Catégorie B	15	16
Catégorie C	69	71
Total filière des sapeurs-pompiers professionnels	96	100²
EFFECTIF TOTAL	152	155

¹ Dont la création d'un poste (50%)

² Dont une mise à disposition de l'ENSOSP, la création de deux postes de lieutenant de 2^{ème} classe (GUT), la transformation d'un poste (personnel administratif et technique en un poste de caporal). Parmi ces effectifs, 4 agents sont en position de disponibilité.

Au 1^{er} janvier 2020, le SDIS du Jura compte également :

- 6 agents contractuels, recrutés pour pallier l'absence momentanée de titulaires ou pour compléter un temps partiel thérapeutique,
- 2 contrats de droit privé (contrats d'apprentissage, mécanique ; hygiène et sécurité).

En ce qui concerne la durée effective du temps de travail, celle-ci n'a pas évolué par rapport à l'année 2019. Elle s'élève à 1 607 h/an pour les PATS et un équivalent de 1607 h pour les SPP.

➤ **Les dépenses de personnel :**

Les charges de personnel constituent un poste important de dépenses. Elles couvrent non seulement les rémunérations versées aux personnels du SDIS, quel que soit leur statut, mais également les frais liés à la gestion du personnel (frais médicaux et médecine de prévention, frais de recrutement, médailles d'honneur...), les dépenses liées à la vétérance, ainsi que les indemnités versées aux sapeurs-pompiers volontaires.

➤ **Les perspectives budgétaires 2020**

Le budget des ressources humaines pour l'année 2020 devra prendre en compte, comme chaque année, les décisions nationales liées aux évolutions réglementaires tels que :

- La déclinaison des mesures issues de la Loi de transformation de la fonction publique : La loi sur la transformation de la fonction publique a été adoptée le 6 août 2019 ; toutefois, l'impact des dispositions nouvelles, applicables dès 2020, ne pourra être évalué qu'après parution des décrets précisant les modalités de leur mise en œuvre.

- La poursuite des dispositions prises dans le cadre du protocole sur les parcours professionnels, la carrière et la rémunération (PPCR) :
Ce protocole se déclinera jusqu'en 2021 et repose notamment sur le reclassement indiciaire avec la revalorisation des grilles (en 2020, les catégories A, B et C sont impactées).

- Les évolutions réglementaires telles que la révision du montant des indemnités compensatrices de la hausse de la CSG,
- La progression de carrière des personnels, qui se traduit à travers le GVT (Glissement, Vieillesse, Technicité).

L'évolution des dépenses s'explique également par des mesures nouvelles décidées en interne à l'établissement ou par la poursuite des dispositifs précédemment mis en place comme :

- Le développement du groupement des unités territoriales pour apporter une aide quotidienne aux centres du département,
- Le lancement d'un plan d'action volontariat mobilisateur et innovant,
- Le développement de la communication au sein du SDIS,
- La poursuite du plan de formation triennale et du Compte Personnel d'Activité,
- La redéfinition de la fonction hygiène et sécurité et du réseau d'acteurs de la prévention,
- La mise en œuvre des actions concourant à l'amélioration des conditions de travail des personnels (RPS),
- L'accompagnement des personnels du CTA pour une évolution de son organisation,
- La formation d'apprentis par alternance,
- L'adhésion au CNAS.

Le budget voté en 2019 s'élevait à 12 314 218 €. Le taux d'exécution de 2019 serait proche de 98.5%.

Le tableau ci-dessous présente, par imputation budgétaire, l'évolution des dépenses de personnel du BP 2019 au BP 2020 :

Imputations	Libellés	Budget primitif 2019	Budget 2020
6331	Versement de transport	11 000,00 €	17 000,00 €
6332	Cot. versées au FNAL	18 000,00 €	19 000,00 €
6336	Cot. CNFPT & ctr gest ^o fct.p.t	45 000,00 €	59 000,00 €
64111	Rémunération principale	3 615 800,00 €	3 874 600,00 €
64112	S.F.T & indemnité de résidence	85 000,00 €	76 000,00 €
64113	NBI	45 000,00 €	45 000,00 €
64118	Autres indemnités	1 803 730,00 €	1 750 000,00 €
64131	Rémunérations contractuels	164 000,00 €	215 000,00 €
6417	Rémunérations des apprentis		20 400,00 €
6451	Cotisations à l'URSSAF	632 000,00 €	620 000,00 €
6453	Cot. aux caisses de retraite	1 391 280,00 €	1 370 000,00 €
6454	Cotisations aux ASSEDIC	5 500,00 €	9 000,00 €
6456	Vers. au FNC du sup. familial	10 090,00 €	10 000,00 €
6458	Cot. aux autres org. sociaux	16 000,00 €	16 000,00 €
6473	Allocations de chômage		22 000,00 €
6475	Médecine du travail, pharmacie	5 500,00 €	6 000,00 €
6488	Autres charges	2 100,00 €	2 000,00 €
64141	Vacations versées aux S.P.V.	3 250 000,00 €	3 283 000,00 €
64146	Vacations Service de santé	78 000,00 €	79 000,00 €
646	Allocation de vétéran	1 120 218,00 €	1 070 000,00 €
6455	Cot. pour assurance du personnel	16 000,00 €	10 000,00 €
Sous-total masse salariale		7 844 500,00 €	8 125 000,00 €
TOTAL		12 314 218,00 €	12 573 000,00 €

L'augmentation de 258 782 euros (+2,10%) observées entre le BP 2019 et le budget 2020, est principalement justifiée par :

- La création de deux postes de lieutenant, destinée à accompagner les chefs de centre,
- La mise à disposition d'un sapeur-pompier professionnel à l'école nationale des officiers de sapeur-pompier, qui nécessite son remplacement ;
- La création de 0,5 équivalent temps plein pour répondre à des besoins en terme de communication et de volontariat, avec le lancement d'un plan d'action volontariat mobilisateur et innovant.