

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

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique contient de nouvelles dispositions concourant à l'objectif de modernisation de la gestion des ressources humaines. Elle introduit davantage de souplesse dans la gestion des équipes, offre de nouvelles perspectives d'évolutions professionnelles aux agents, dans le cadre d'un dialogue social assoupli.

En parallèle, elle impose aux employeurs publics l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG), portant sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, l'évolution des parcours professionnels, la politique de recrutement et les enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La stratégie pluriannuelle de Ressources humaines, présentée au comité technique le 2 décembre 2020 et au CASDIS repose sur plusieurs thématiques :

- Emploi et recrutement,
- Evolution et gestion de carrière,
- Rémunération et masse salariale,
- Santé et sécurité au travail,
- Organisation du travail,
- Dialogue social/action sociale.

Les principaux projets en 2021 sur les conditions de travail au sein du SDIS du Jura sont les suivants :

- La finalisation et la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG),
- La mise en œuvre du Plan Pluriannuel de Formation (PPF) pour la période de 2021-2023 ;
- La mise en place d'un accord-cadre/protocole sur le télétravail.

Pour réaliser ces objectifs, le budget primitif 2021 des ressources humaines est proposé pour un montant de 12 796 140€ en dépenses de fonctionnement. Il progresse ainsi de 1,99% par rapport à l'année 2020.

La masse salariale des agents, les indemnités et allocations retraite des sapeurs-pompiers volontaires ainsi que les autres charges font l'objet d'une présentation par imputation comptable ci-dessous :

Fonctionnement - Dépenses			
Imputations	Libellés	Budget primitif 2020	Demandes BP 2021
MASSE SALARIALE			
6331	Versement de transport	17 000 €	18 000 €
6332	Cot. versées au FNAL	19 000 €	20 000 €
6336	Cot. CNFPT & ctr gest°fct.p.t	59 000 €	65 000 €
64111	Rémunération principale	3 776 544 €	3 933 000 €
64112	S.F.T & indemnité de résidence	76 000 €	79 000 €
64113	NBI	45 000 €	43 000 €
64118	Autres indemnités	1 777 000 €	2 062 000 €
64131	Rémunérations contractuels	215 000 €	220 000 €
6417	Rémunérations des apprentis	22 400 €	29 640 €

6451	Cotisations à l'URSSAF	620 000 €	620 000 €
6453	Cot. aux caisses de retraite	1 426 000 €	1 265 000 €
6454	Cotisations aux ASSEDIC	9 000€	9 000 €
6456	Vers. au FNC du sup. familial	10 000 €	10 000 €
6458	Cot. aux autres org. sociaux	16 000 €	16 000 €
6473	Allocations de chômage	22 000 €	-€
6474	Versement oeuvres sociales	37 000€	37 000 €
6488	Autres charges	2 000 €	2 000 €
TOTAL MASSE SALARIALE		8 148 944 €	8 428 640 €
INDEMNITES/ALLOCATIONS RETRAITE SPV			
64141	Vacations versées aux S.P.V.	3 283 000 €	3 250 000 €
64146	Vacations Service de santé	79 000 €	80 000 €
646	Allocation de vétérance	1 020 000 €	1 020 000 €
TOTAL INDEMNITES/ALLOCATIONS SPV		4 382 000 €	4 350 000 €
AUTRES CHARGES			
6455	Cot. pour assurance du personnel	9 000 €	11 000 €
6475	Médecine du travail, pharmacie	6 000 €	6 500 €
TOTAL AUTRES CHARGES		15 000 €	17 500 €
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT		12 545 944 €	12 796 140 €

Constituée des rémunérations et charges liées, ainsi que des autres charges de personnels, la masse salariale est la principale dépense puisqu'elle représente 65,8 % du chapitre 12. Son montant, estimé à 8 428 640 €, évolue de BP à BP de 3,4 % (279 696 €) dont 2,8 % du fait de mesures réglementaires nationales. Pour 2021, l'établissement vise à améliorer les outils de pilotage de la masse salariale. La mise en fonctionnement d'un nouvel outil de prévision budgétaire (Adelyce®) en 2021 est un projet qui participera à une maîtrise affinée des évolutions de la masse salariale.

Une baisse des cotisations aux caisses de retraite est induite par la suppression de la surcotisation patronale due à la CNRACL pour l'indemnité de feu.

L'augmentation des dépenses est induite par les mesures suivantes :

- Les mesures réglementaires qui s'imposent :

Les dispositions prises dans le cadre du protocole sur les parcours professionnels, la carrière et la rémunération (PPCR) arrivent à leur terme en 2021. Certains cadres d'emplois sont concernés par ce dispositif et bénéficient d'un reclassement indiciaire en 2021.

D'autres mesures réglementaires correspondant à l'augmentation du plafond de sécurité sociale et du SMIC, la mise en place d'une indemnité de précarité versée aux contractuels, à la fin du contrat, pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2021.

La mise en œuvre en année pleine de l'augmentation du taux de 19% à 25% de la prime de feu attribuée aux sapeurs-pompiers professionnels.

- Le glissement Vieillesse Technicité (GVT) et l'évolution de carrière :

Il s'agit d'une mesure récurrente et incontournable qu'il convient de prendre en compte. Il traduit la politique d'évolution de carrière proposée par l'établissement à ses agents. Le GVT sera lié pour partie à l'actualisation en 2021 des critères d'avancement de grade et de promotion interne réalisée dans le cadre du dialogue social. Pour 2021, son coût est estimé à 59 000 € (soit 0,7% de la masse salariale).

- Les mouvements de personnel et l'évolution des postes :

Il s'agit de l'impact des créations de postes intervenues en 2020 (postes dédiés au GUT, transformation d'un poste à temps non complet à temps complet dans la filière administrative), du changement de filière pour une partie des personnels administratifs et techniques affectés au CTA-CODIS (3 agents potentiels en 2021).

Le tableau ci-dessous présente la structure des effectifs au 31/12/2020 et l'évolution souhaitée :

	Postes créés au 31/12/2020	Postes proposés en 2021
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	5
Catégorie C	26,5	24
Total filière administrative	36,5	34
Filière technique		
Catégorie A	1	1
Catégorie B	7	7
Catégorie C	10	10
Total filière technique	18	18
Filière sapeurs-pompiers professionnels		
Catégorie A	12,5	12,5
Catégorie B	21	21
Catégorie C	69	72
Total filière des sapeurs-pompiers professionnels	102,5	105,5
EFFECTIF TOTAL	159	159,5

Parmi ces effectifs en 2021 :

- 5 agents sont en position de disponibilité dont 2 dans la filière administrative, 1 dans la filière technique et 2 agents de la filière sapeur-pompier,
- 1 agent est en position de détachement pour stage au SDIS du Haut-Rhin

Au 1^{er} janvier 2021, le SDIS du Jura compte également :

- 3 agents contractuels, recrutés pour pallier l'absence momentanée de titulaires ou en renfort temporaire,
- 2 contrats de droit privé (contrats d'apprentissage en mécanique et dans le domaine de l'hygiène et la sécurité).