

## Eléments relatifs au personnel et la rémunération

Imposé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les lignes directrices de gestion (LDG) ont été élaborées en 2020 et finalisées en 2021. Pour rappel, le SDIS a ainsi défini, lors des comités techniques du 2 décembre 2020 et du 10 mars 2021, la stratégie pluriannuelle de ressources humaines pour les 5 années à venir.

La possible déclinaison financière d'un plan pluriannuel de recrutement et de ressources humaines a été présenté dans le RERC lors du CASDIS du 22 novembre 2021 et vient en complément des sujets développés dans les LDG. Une première marche de 250 000 € pour 2022 sur les besoins les plus urgents est proposée dans l'hypothèse où le CASDIS du 15 mars validerait ce plan.

La politique conduite en matière de ressources humaines vise à accompagner la mise en œuvre de ces LDG. Les dispositifs qui en découlent sont élaborés en concertation avec les organisations syndicales, dans le cadre du dialogue social.

Celle-ci repose sur 6 thématiques :

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

### Les principales évolutions prévues pour l'année 2022 sont :

#### 1- SUR LA THEMATIQUE DE L'EMPLOI ET DU RECRUTEMENT :

Le SDIS mène depuis plusieurs années une politique en faveur de la formation et de l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, à travers l'accueil de stagiaires écoles et l'apprentissage.

En ce qui concerne l'apprentissage, le SDIS accueille chaque année des jeunes désirant se former aux côtés des professionnels et acquérir une première expérience sur les métiers liés à l'informatique et la mécanique automobile. La proposition budgétaire 2022 est établie sur la base de 2 contrats d'apprentissage.

Dans un but d'accompagnement et de reconnaissance de l'engagement des personnels, les recrutements pour le remplacement des départs (retraites, mutations, avancements de grades) ou éventuelles créations de postes permettront en priorité aux agents contractuels ou SPV du SDIS du Jura de faire valoir leurs réussites aux concours.

#### 2- SUR LA THEMATIQUE REMUNERATION ET MASSE SALARIALE :

La masse salariale de l'ensemble des agents permanents (hors sapeurs-pompiers volontaires pour la vétérance et les indemnités) est constituée des rémunérations et charges liées, ainsi que des autres charges de personnels. Elle est le principal poste de dépenses puisqu'elle représente 65,64 % du chapitre 012, son montant, estimé à 8 722 500 €, évolue à hauteur de 3,94 % par rapport au BP 2021.

Pour 2022, le SDIS va poursuivre et affiner le travail engagé en 2021 sur le pilotage de la masse salariale.

L'utilisation du nouvel outil de prévision budgétaire Adelyce® sera un atout précieux pour mettre en œuvre cette ambition de maîtrise affinée des évolutions de la masse salariale. L'élaboration de la proposition budgétaire 2022 s'appuie sur le compte administratif prévisionnel 2021, auquel s'ajoutent les décisions nationales liées aux évolutions réglementaires, ou relevant de choix propres au SDIS. Elle ne prend pas en compte les mesures très récentes annoncées par le gouvernement, telles que la cotisation qui devrait être versée par les employeurs au titre du financement de la formation des apprentis, la revalorisation des grilles indiciaires de catégorie C et de l'alignement de l'indice minimum sur le SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022, ou encore l'aide de 100 € versée aux français gagnant moins de 2 000 € nets mensuels (qui devrait faire l'objet d'une recette de l'Etat).

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

- Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) et l'évolution de carrière : Il s'agit d'un effet récurrent et incontournable qu'il convient de prendre en compte. Il traduit la politique d'évolution de carrière proposée par le SDIS à ses agents. Le coût du GVT est lié aux avancements d'échelons, de grades et à la promotion interne (il est de l'ordre de 66 000 € pour l'année 2022).

- La première année de la réévaluation quadriennale de l'IFSE évaluée à 15 000 € validé par le protocole lors de sa mise en place au sein du SDIS en 2018.

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

Il s'agit du coût supplémentaire induit par l'impact des arrivées nouvelles en cours d'année 2021, et par la réduction, dans le cadre des processus de recrutement, du temps de vacance des postes d'agents permanents présents au tableau des postes budgétaires.

Par ailleurs, des besoins ont été définis dans les LDG et de nouveaux besoins sont apparus nécessaires pour conduire mener à bien les missions du SDIS. Ainsi, une transformation de poste permet le recrutement d'un officier de SPP au poste de conseiller hygiène et sécurité, le recrutement d'un agent sur un poste vacant au groupement des unités territoriales et la création d'un poste de logisticien au sein du groupement des ressources techniques.

Des postes permanents sont pourvus par des contrats en CDD afin d'assurer le remplacement d'agents absents pour maladie, accident du travail, attente de recrutement ou encore pour répondre à des besoins occasionnels. Ces effectifs s'élèvent à 8 agents contractuels au 31 décembre 2021.

Pour 2022, le SDIS poursuit une stabilisation des dépenses liées au recours aux agents contractuels remplaçants.

### 3- SUR LA THEMATIQUE DIALOGUE SOCIAL/ACTION SOCIALE :

L'année 2022 sera consacrée à l'organisation des élections professionnelles prévues en fin d'année ; il s'agit d'une étape importante pour le SDIS, puisqu'il conduira au renouvellement des représentants des agents au sein des différentes instances (CAP SPP C, B, A, CT, les CCP étant gérées par le CDG 39). Le SDIS envisage de proposer une élection par vote électronique afin de faciliter les opérations de suivi du scrutin et d'édition des résultats. Le coût est à affiner selon le prestataire qui serait retenu, il est estimé à environ 4 000 €.

Les actions sociales contribuent à un climat de travail favorable et à l'implication des personnels dans la réalisation de leurs missions. Elle est aussi un vecteur de fidélisation des agents et d'attractivité au moment du recrutement.

Un nouveau volet de la protection sociale complémentaire s'ouvre avec l'ordonnance du 17 février 2021 qui prévoit une participation désormais obligatoire des employeurs territoriaux tant sur le risque santé (mutuelle) que prévoyance (maintien de salaire).

Cette participation de l'employeur sera déterminée en fonction d'un montant minimum fixé par décret (en attente de publication) et entrera en vigueur :

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2025 au plus tard, à hauteur de 20% de ce montant pour le risque prévoyance
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2026 au plus tard, à hauteur de 50% de ce montant pour le risque santé

La réforme de 2021 implique dans un premier temps de formaliser un état des lieux, support du débat qui doit avoir lieu lors de cette instance. L'année 2022 sera ensuite consacrée à la définition des modalités de mise en œuvre de cette participation financière, l'impact financier pourrait intervenir courant 2023.

Le montant de l'adhésion versée au CNAS en 2022 représente 37 000 €.

Une étude sur d'autres actions en faveur des agents (tickets restaurants, ...) pourrait être développée au cours de l'année.

Enfin, la loi Matras du 25 novembre 2021 visant à consolider le modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, prévoit un élargissement de la protection sociale des SPV prise en compte par le SDIS. Ainsi en prévision de l'application des nouvelles

dispositions, les sommes prévues pour les cotisations pour l'assurance des personnels seraient portées de 9 à 30 000 € à l'article 6455 (protection sociale du SPV) et de 32 à 42 000 € à l'article 61681 (assurance risques statutaires SPP PATS et SPV fonctionnaires de communes de moins de 10 000 h) chapitre 011

- ⇒ **Pour concourir à la réalisation de l'ensemble de ces objectifs, il serait proposé au BP 2022 au chapitre 012 Charges de personnel un montant de 13 289 000 € en dépenses de fonctionnement. Ce chapitre progresserait ainsi exceptionnellement de 4,18 % par rapport au BP 2021.**

Au 31 décembre 2021, le SDIS compte 158 agents permanents (soit 155,8 équivalents temps plein (ETP)). Dans le cadre de la convention pluriannuelle avec le Département, certaines créations de postes pourraient intervenir dès 2022. 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 :

<b>Fonctionnement – Dépenses CHAPITRE 012</b>			
<b>Imputations</b>	<b>Libellés</b>	<b>Budget primitif 2021</b>	<b>Demandes BP 2022 stade DOB</b>
<b>MASSE SALARIALE</b>			
6331	Versement de transport	18 000 €	18 000 €
6332	Cot. versées au FNAL	20 000 €	20 000 €
6336	Cot. CNFPT & ctr gest°fct.p.t	65 000 €	65 000 €
64111	Rémunération principale	3 861 310 €	4 095 000 €
64112	S.F.T & indemnité de résidence	79 000 €	80 000 €
64113	NBI	43 000 €	40 000 €
64118	Autres indemnités	2 062 000 €	2 000 000 €
64131	Rémunérations contractuels	255 000 €	260 000 €
6417	Rémunérations des apprentis	29 700 €	32 600 €
6451	Cotisations à l'URSSAF	620 000 €	630 900 €
6453	Cot. aux caisses de retraite	1 265 000 €	1 393 000 €
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 €	17 000 €
6474	Versement œuvres sociales	37 000 €	37 000 €
6488	Autres charges	2 000 €	15 000 €
<b>TOTAL MASSE SALARIALE</b>		<b>8 392 010 €</b>	<b>8 722 500 €</b>
<b>INDEMNITES/ALLOCATIONS RETRAITE SPV</b>			
64141	Vacations versées aux S.P.V.	3 250 000 €	3 394 000 €
64146	Vacations Service de santé	80 000 €	81 000 €
646	Allocation de vétéran	1 020 000 €	1 055 000 €
<b>TOTAL INDEMNITES/ALLOCATIONS SPV</b>		<b>4 350 000 €</b>	<b>4 530 000 €</b>
<b>AUTRES CHARGES</b>			
6455	Cot. pour assurance du personnel	11 000 €	30 000 €
6475	Médecine du travail, pharmacie	6 500 €	6 500 €
<b>TOTAL AUTRES CHARGES</b>		<b>17 500 €</b>	<b>36 500 €</b>
<b>TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT</b>		<b>12 759 510 €</b>	<b>13 289 000 €</b>