



RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS (SDIS) (Département de Haute-Savoie)

Exercices 2015 et suivants

Le présent document, qui a fait l'objet d'une contradiction avec les destinataires concernés,
a été délibéré par la chambre le 08/06/2022.

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE	3
RECOMMANDATIONS	6
INTRODUCTION.....	7
1 LA GOUVERNANCE ET ORGANISATION	9
1.1 Le fonctionnement institutionnel	9
1.1.1 Le conseil d'administration et le bureau.....	9
1.1.2 Les délégations au bureau et au président	9
1.2 Les documents stratégiques et opérationnels	10
1.2.1 Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR).....	11
1.2.2 Le règlement opérationnel (RO).....	13
1.2.3 Le règlement intérieur.....	13
1.3 L'organisation administrative	14
1.3.1 L'organigramme	14
1.3.2 Le service de santé et secours médical	15
1.3.3 Les délégations de signatures aux agents	16
1.3.4 Les mutualisations	17
2 LE FONCTIONNEMENT OPÉRATIONNEL	17
2.1 Les risques à couvrir	17
2.2 L'organisation territoriale	18
2.3 Les moyens opérationnels.....	19
2.3.1 Le potentiel opérationnel et les matériels	19
2.3.2 L'organisation des secours en montagne	20
2.4 La gestion des appels d'urgence	21
2.5 L'activité opérationnelle	23
2.6 Les mutualisations et coopérations opérationnelles.....	24
3 LES RESSOURCES HUMAINES.....	25
3.1 Les effectifs et leur évolution	25
3.1.1 Les effectifs totaux	25
3.1.2 Les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels hors personnel de santé	26
3.1.3 Les effectifs de sapeurs-pompiers volontaires (SPV).....	26
3.1.4 Les effectifs du service de santé et de secours médical (SSSM).....	28
3.1.5 Les effectifs des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS).....	28
3.1.6 La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)	29
3.2 La carrière des personnels professionnels.....	30
3.2.1 L'organisation de la filière des sapeurs-pompiers professionnels	30
3.2.2 L'entretien professionnel	32
3.2.3 L'avancement	33
3.3 Le temps de travail.....	34
3.3.1 La durée annuelle du temps de travail	34
3.3.2 Le temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels	34
3.3.3 Le temps de travail des sapeurs-pompiers volontaires	36

3.3.4	L'organisation du temps de travail des PATS et des SPP en service hors rang	40
3.3.5	Les heures supplémentaires (IHTS).....	40
3.3.6	Les absences pour maladies sans certificat médical	42
3.3.7	L'absentéisme	42
3.4	La masse salariale	43
3.4.1	L'évolution des charges de personnel.....	43
3.4.2	Les indemnités	44
3.4.3	Le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels	45
3.4.4	L'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires.....	48
3.4.5	Le régime indemnitaire des PATS.....	50
3.4.6	Des pratiques favorables dépourvues de base réglementaire.....	51
4	LA COMMANDE PUBLIQUE	54
5	LA RÉGULARITÉ BUDGÉTAIRE ET LA FIABILITÉ DES COMPTES	56
5.1	La qualité des informations budgétaires et comptables	56
5.1.1	La publication des informations budgétaires et financières.....	56
5.1.2	Les débats d'orientation budgétaires et le rapport annuel sur l'évolution prévisible des ressources et des charges du service.....	57
5.1.3	Les annexes aux documents budgétaires	58
5.1.4	Les prévisions et l'exécution budgétaire	58
5.1.5	La gestion pluriannuelle des autorisations de programme et crédits de paiement.....	60
5.1.6	L'absence de comptabilité analytique.....	61
5.2	La fiabilité des comptes	61
5.2.1	La fiabilité du bilan.....	61
5.2.2	La fiabilité du compte de résultat	62
6	LA SITUATION FINANCIÈRE.....	63
6.1	L'évolution des produits et charges de gestion.....	64
6.1.1	Les produits de gestion	64
6.1.2	Les charges de gestion	69
6.2	Les investissements du SDIS et leur financement	71
6.2.1	Les dépenses d'équipement	71
6.2.2	Le financement des investissements	72
6.3	La situation bilancielle	74
6.3.1	La gestion de la dette	74
6.3.2	Le fonds de roulement et la trésorerie	75
6.4	La gestion pluriannuelle.....	76
6.4.1	Le plan de gestion du patrimoine.....	76
6.4.2	Le plan d'équipement des matériels roulants.....	77
6.4.3	La prospective financière.....	78
ANNEXES	80

SYNTHÈSE

Le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de Haute-Savoie est un établissement public local administratif qui exerce, conformément à l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT), des missions de prévention, de protection et de lutte contre les incendies, les accidents, les sinistres et les catastrophes. Il concourt en outre aux secours et aux soins d'urgence. Si l'assistance aux personnes représente 70 % de son activité, la montagne constitue le principal facteur de risques particuliers du territoire, du fait de sa configuration géographique, des aléas climatiques comme des activités humaines et touristiques qui s'y déploient.

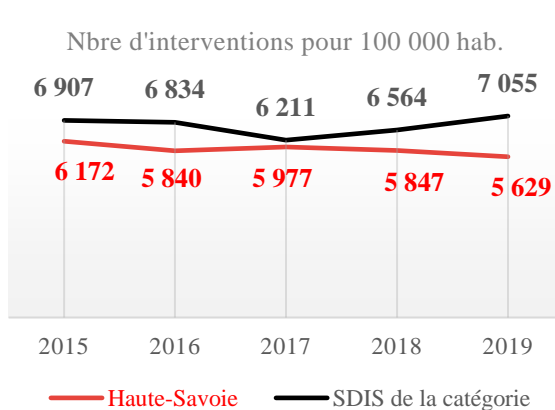
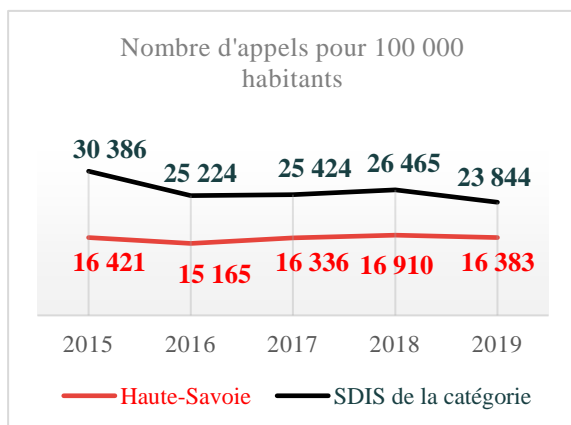
Le département est couvert par 87 centres d'incendie et de secours. La pertinence de ce maillage devra être réévaluée de manière objectivée dans le cadre de la révision du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR).

Une activité relativement stable, inférieure à la moyenne de la catégorie

Le nombre d'appels d'urgence comme l'activité opérationnelle sont relativement stables, voire en légère diminution, assez nettement inférieurs à la moyenne de la catégorie, de l'ordre de 25 à 30 %, malgré une augmentation de la population de près de 7 % sur la période.

Nombre d'appels et nombre d'interventions

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'appels	142 566	133 921	146 664	153 912	150 708
Nombre d'interventions	53 582	51 570	53 749	53 216	51 780



Une politique des ressources humaines généreuse

En 2020, le SDIS peut mobiliser 3 510 sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et volontaires (SPV), et compte 156 personnels administratifs et techniques. Parmi les pompiers, la part des volontaires est légèrement supérieure à 80 %, dans la moyenne des SDIS de la catégorie. Les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels, stables sur la période, ont progressé en 2020 suite à la révision du règlement opérationnel. L'effectif de sapeurs-pompiers

volontaires a augmenté de 5 %. Leur durée moyenne d'engagement est en progression. L'effectif de personnel administratif et technique est resté stable.

La carrière des sapeurs-pompiers professionnels est marquée par la réforme de la filière qui a conduit à la quasi disparition du grade de sapeur. Par ailleurs, le taux d'encadrement de sous-officiers dépasse les seuils réglementaires pendant toute la période.

La masse salariale, qui représente près de 85 % des dépenses de fonctionnement, a progressé de 7 % sur la période 2015/2020. Si on neutralise la baisse des indemnités des volontaires, en partie due à la crise sanitaire et en partie inexplicite, cette progression atteint 12 %. Le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels a été impacté par la revalorisation de la prime de feu et par la suppression des logements de fonction. Les indemnités de sapeurs-pompiers volontaires ont également progressé de 4 % de 2015 à 2019. Le coût annuel de la mise en place du nouveau régime indemnitaire au bénéfice des personnels administratifs est de l'ordre de 330 k€. À l'issue de la période, le SDIS de Haute-Savoie fait partie des SDIS disposant du régime indemnitaire le plus favorable.

Évolution de la masse salariale (en M€)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015/ 2020
Rémunérations SPP et PATS	41,5	43,4	44,3	44,8	45,6	46,4	+ 12 %
Indemnisation des volontaires (Vacations, vétérance, PFR, NPFR)	10,6	10,1	9,8	10,1	10	9,4	- 11 %
TOTAL	52,1	53,4	54,1	54,9	55,6	55,7	+ 7 %

La chambre observe également des pratiques non conformes à la réglementation dont des primes versées sans fondement juridique (prime COVID, 13^{ème} mois, prime de départ à la retraite).

Le SDIS n'a pas profité de la mise en place de cette politique généreuse pour déployer une politique managériale plus dynamique (entretiens d'évaluation, modulation des primes), ou revoir l'organisation du travail. Le temps de travail des pompiers professionnels en service cyclé opérationnel (68 % des effectifs) est resté inférieur à la durée légale de 1 607 heures

Enfin, alors que le règlement intérieur prévoit le plafonnement des vacations de sapeurs-pompiers volontaires afin de garantir les temps de repos, le SDIS n'a pas mis en place de procédure ni d'outil permettant d'en assurer le contrôle, ce qui a conduit à de nombreux dépassements.

Une situation financière saine, mais une absence de programmation pluriannuelle des investissements

Entre 2015 et 2020 la stratégie financière était sous-tendue par trois grandes ambitions : maîtriser les charges de fonctionnement, limiter l'endettement et rationaliser la politique d'investissement.

Sur la période, les charges de gestion ont progressé de 2,6 %. Les participations moyennes par habitant du département et du bloc communal ont été supérieures à celles des SDIS de la catégorie. Les dépenses d'investissement, en baisse de 43 %, ont représenté en moyenne 12 M€ par an et ont été en grande partie autofinancées.

Le SDIS, qui a peu emprunté, affiche un bon ratio de désendettement. Sa situation financière apparaît solide, marquée par un fonds de roulement ayant plus que doublé sur la période et un niveau de trésorerie suffisant.

Évolution du ratio de désendettement

En k€	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Encours de dette au 31 décembre</i>	17 732	14 743	11 327	9 516	6 921	4 717
<i>CAF brute</i>	10 703	10 872	11 195	9 421	7 668	9 347
Capacité de désendettement (dette/CAF Brute)	1,7 an	1,4 an	1 an	1 an	0,9 an	0,5 an

Néanmoins, la chambre observe que l'absence de diagnostic sur l'état des bâtiments et de stratégie à moyen terme de renouvellement du matériel roulant n'ont pas permis de disposer d'un état des lieux permettant d'élaborer une véritable programmation pluriannuelle d'investissement.

Un changement de stratégie à l'horizon 2022-2028 qui devra s'appuyer sur une analyse objective des besoins

La feuille de route 2022-2028 affiche clairement une nouvelle stratégie financière pour accompagner un programme d'investissement ambitieux, de l'ordre de 100 M€ d'ici 2028. Les hypothèses retenues conduisent à relever fortement le niveau d'endettement. Si les scénarios présentés apparaissent soutenables, le niveau d'investissement ne s'appuie sur aucune analyse objectivée des besoins.

La feuille de route prévoit par ailleurs de réexaminer les besoins en personnel opérationnel et support. Compte-tenu du poids des dépenses de personnel dans le budget et de leur rigidité, il conviendra de veiller aux conséquences d'éventuels recrutements sur la structure des grands équilibres (autofinancement et niveau d'endettement).

RECOMMANDATIONS

Recommandation n° 1 : Respecter l'article R. 1424-23-2 du CGCT fixant les plafonds d'encadrement.

Recommandation n° 2 : Réaliser l'intégralité des entretiens professionnels.

Recommandation n° 3 : Mettre en place un processus de contrôle de la compatibilité du temps de service et du temps de travail des sapeurs-pompiers volontaires.

Recommandation n° 4 : Supprimer les jours d'absence pour maladie sans certificat médical.

Recommandation n° 5 : Supprimer le versement de la prime de 13ème mois et de la prime versée pour les départs à la retraite.

Recommandation n° 6 : Établir un règlement budgétaire et financier précisant les modalités de création, de suivi et de clôture des autorisations de programme conformément à l'article L. 3312-4 du CGCT.

Recommandation n° 7 : Formaliser la programmation pluriannuelle d'investissement s'appuyant sur une analyse objective des besoins permettant de s'assurer de sa soutenabilité.

INTRODUCTION

Le département de Haute Savoie compte plus de 816 000 habitants en 2018¹. Compte tenu de son attractivité touristique, hiver comme été, sa population résidentielle peut atteindre 1,2 million d'habitants. Les principaux risques identifiés sur son territoire sont :

- *les risques de la vie courante : secours à personne, incendies, opérations diverses (accidents de loisirs, de circulation et domestiques) ;*
- *les risques particuliers : risques naturels (inondations, avalanches, crues torrentielles,...), technologiques (tunnels routiers et ferroviaires, pollutions...) et sociaux ; en Haute-Savoie les secours en montagne sont prégnants, en raison de la géographie du territoire, des aléas climatiques, ainsi que des activités essentiellement touristiques et sportives qui s'y déploient.*

L'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT), modifié par la loi du 25 novembre 2021², dispose que : « les services d'incendie et de secours (SDIS) sont chargés de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies. Ils concourent, avec les autres services et professionnels concernés, à la protection et à la lutte contre les autres accidents, sinistres et catastrophes, à l'évaluation et à la prévention des risques technologiques ou naturels, ainsi qu'aux secours et aux soins d'urgence. Dans le cadre de leurs compétences, les services d'incendie et de secours exercent les missions suivantes :

- 1° la prévention et l'évaluation des risques de sécurité civile ;*
- 2° la préparation des mesures de sauvegarde et l'organisation des moyens de secours ;*
- 3° la protection des personnes, des animaux, des biens et de l'environnement ;*
- 4° les secours et les soins d'urgence aux personnes ainsi que leur évacuation, lorsqu'elles : a) Sont victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes ; b) Présentent des signes de détresse vitale ; c) Présentent des signes de détresse fonctionnelle justifiant l'urgence à agir. (...) ».*

Le SDIS de Haute-Savoie est un établissement public local administratif, doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, issu de la loi du 3 mai 1996 dite de départementalisation. Depuis le 1^{er} janvier 2000, il dispose d'un corps départemental de sapeurs-pompiers placé sous l'autorité de son directeur départemental. Il est placé sous la double autorité du préfet pour la mise en œuvre des moyens opérationnels et du président du conseil d'administration (président du conseil départemental ou son représentant) pour la gestion administrative et financière.

Pour conduire l'ensemble de ses missions il dispose de plus de 3 500 pompiers dont environ 20 % sont des sapeurs-pompiers professionnels (SPP). Il compte par ailleurs 159 personnels administratifs techniques et spécialisés (PATS). Sa masse salariale est de

¹ Derniers chiffres INSEE en date du 1^{er} janvier 2021

² Loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, dite loi Matras

55,7 M€. Son organisation territoriale est structurée autour de 87 centres d'incendie et de secours.

Le département de la Haute Savoie est précurseur pour la centralisation et la gestion coordonnée des appels d'urgence. Depuis 1996, il dispose d'un centre de traitement et de régulation des appels (CTRA) qui centralise les demandes de secours des numéros 15 (SAMU), 18 (pompiers), 112 (numéro unique européen) et, depuis 2011, 115 (urgence sociale). En 2019³ les sapeurs-pompiers ont reçu plus de 150 000 appels d'urgence.

La même année, le SDIS recense près de 52 000 interventions, dont 70 % concernent l'assistance à personnes, 14 % les opérations diverses, un peu plus de 8 % les accidents de la circulation et 8 % les incendies.

En 2020 le budget a été réalisé pour 75,2 M€ en dépenses de fonctionnement et 78,4 M€ en recettes.

Le SDIS de Haute-Savoie a été classé en catégorie 1 par un arrêté du 20 mars 2015, en catégorie B par un arrêté du 21 janvier 2017 et en catégorie A par un arrêté du 31 octobre 2018 compte tenu de la population à défendre supérieure à 900 000 habitants en période touristique⁴. En l'absence de précision, les comparaisons présentées dans le rapport sont faites par rapport à la moyenne de la catégorie à laquelle appartenait le SDIS de Haute-Savoie pour chaque exercice considéré⁵.

³ Compte-tenu des incidences de la crise sanitaire sur l'activité de l'ensemble des SDIS en 2020, dont celui de Haute-Savoie, l'année de référence retenue est 2019.

⁴ Les modalités de classement des SDIS ont évolué pendant la période sous revue. Jusqu'en 2017 ils étaient classés de un à cinq en fonction de la population défendue, de l'effectif de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et du budget. À compter du 2 janvier 2017, ils sont classés en trois catégories, A, B et C en fonction de la seule population défendue, avec des seuils à 400 000 et 900 000 habitants. De ce classement découlent l'organisation des services, le niveau et la répartition des grades des officiers affectés aux emplois de direction.

⁵ En d'autres termes, la strate de comparaison est la catégorie 1 pour les années 2015 et 2016, la catégorie B pour l'année 2017 et la catégorie A pour les années postérieures.

1 LA GOUVERNANCE ET ORGANISATION

1.1 Le fonctionnement institutionnel

1.1.1 Le conseil d'administration et le bureau

L'organe délibérant du SDIS est le conseil d'administration (CASDIS). L'article L. 1424-24-1 du CGCT prévoit qu'il est composé de 15 à 30 membres, répartis entre le département d'une part, et les communes et établissements de coopération intercommunale (EPCI) d'autre part. En Haute-Savoie, le conseil d'administration est composé de 14 conseillers départementaux, quatre représentants des EPCI et quatre représentants des communes, ce qui est conforme au CGCT. L'article L. 1424-28 de ce code dispose qu'il se réunit au moins une fois par semestre, ce qui est le cas en Haute-Savoie puisqu'il se réunit environ cinq fois par an. Le quorum est atteint pour chaque réunion de la période sous revue.

Conformément à l'article L. 1424-27 du CGCT, le bureau est composé du président, de trois vice-présidents et, le cas échéant, d'un membre supplémentaire. Au cours de la période de contrôle, outre le président, le bureau était composé de trois conseillers départementaux ainsi que du maire d'Ayze. Ces élus sont essentiellement issus des territoires proches d'Annecy et de Bonneville.⁶

Le préfet n'est pas membre du bureau. Toutefois, depuis le renouvellement du conseil d'administration de 2021, une réunion informelle est organisée après chaque bureau entre le président et le préfet, afin de tenir ce dernier informé des délibérations adoptées et des projets de délibérations à présenter en CA.

1.1.2 Les délégations au bureau et au président

Conformément à l'article L. 1424-27 du CGCT, le conseil d'administration peut déléguer une partie de ses attributions au bureau, à l'exception des délibérations relatives à l'adoption du budget et du compte administratif, aux contributions du département, des communes et des EPCI et au nombre et à la répartition des sièges lors de son renouvellement. À ce titre, en 2015 comme en 2020, le bureau s'est vu attribuer des compétences, principalement en matière de marchés publics, de conventions, de baux et contrats de location, de conditions de recrutement des personnels contractuels, d'ouverture de lignes de trésorerie et d'aménagement et de renégociation de la dette. Le conseil d'administration n'a pas souhaité déléguer certaines compétences stratégiques, dont le programme de construction et de réhabilitation des biens immobiliers, les plans d'équipement ou le fonctionnement de l'établissement public (tableau des effectifs, modification de l'organigramme, plan de formation ou régime indemnitaire).

⁶ Cantons de Bonneville, de la Roche-sur-Foron, d'Annecy et Maire d'Ayze (canton de Bonneville).

L'article L. 1424-30 du CGCT prévoit que le président dispose de pouvoirs propres et peut recevoir des délégations du conseil d'administration notamment pour la réalisation des emprunts, la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des MAPA. Il peut lui-même déléguer une partie de ses fonctions aux membres du bureau. À ce titre, les vice-présidents et membres du bureau bénéficient de délégations de signature au titre des responsabilités qui leur ont été confiées. Ces délégations n'appellent pas d'observation particulière.

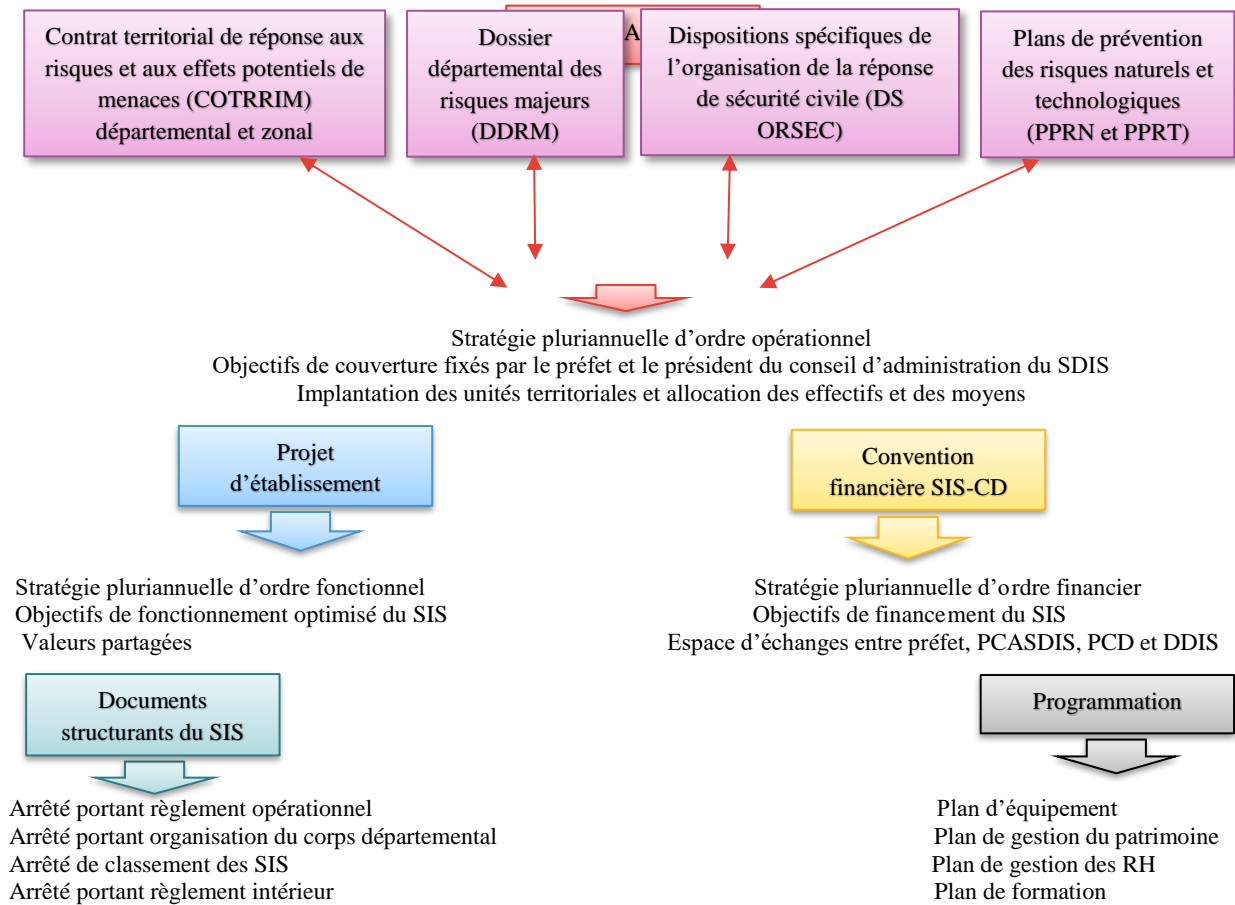
Bien qu'il n'existe pas de disposition légale prévoyant une obligation générale de rendre compte de l'exercice de ces délégations, les trois règlements intérieurs du conseil d'administration et du bureau en vigueur pendant la période sous revue prévoient que « le président du conseil d'administration rend compte à l'assemblée des décisions prises au titre de ces délégations ». Ces règlements prévoient par ailleurs « qu'à titre d'information, les extraits de délibérations exécutoires prises par le bureau dans le cadre des délégations accordées par le conseil d'administration peuvent être adressés par voie dématérialisée à l'ensemble des membres dudit conseil. Cette information vaut compte-rendu de l'exercice de la délégation donnée par le conseil d'administration au bureau. » En pratique, l'établissement précise que toutes les délibérations sont transmises, le terme « peuvent » s'appliquant à la transmission dématérialisée.

La chambre considère que ces mesures sont de bonne gestion et contribuent à la transparence et à l'information des élus.

1.2 Les documents stratégiques et opérationnels

Les SDIS doivent produire de nombreux documents stratégiques et opérationnels. Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) est la référence sur laquelle s'appuient tous les documents structurants internes.

Schéma n° 1 : Articulation des outils de pilotage des SDIS



Source : Guide méthodologique SDACR – Ministère de l'intérieur, DGSCGC et CRC

1.2.1 Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR)

L'article L. 1424-7 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit que le SDACR « dresse l'inventaire des risques de toute nature pour la sécurité des personnes et des biens auxquels doivent faire face les services d'incendie et de secours (...), et détermine les objectifs de couverture des risques par ceux-ci. (...) La révision du schéma intervient tous les cinq ans. Elle est précédée d'une évaluation des objectifs du précédent schéma ».

Le SDACR, outil de planification stratégique et de pilotage opérationnel, est la clé de voûte de l'organisation des secours. Il permet aux décideurs locaux, à partir du recensement des risques dans le département, de déterminer des objectifs de couverture de ces risques et les moyens opérationnels adéquats (personnel, véhicules, matériels, équipements, constructions).

La couverture du risque est la façon d'apporter une réponse opérationnelle pour traiter les conséquences de l'évènement en tenant compte de sa probabilité d'occurrence et de la gravité de ses conséquences, dans les délais les plus appropriés.

En Haute-Savoie, concomitamment à la départementalisation, le premier SDACR a été arrêté en 2000, avec une triple ambition : donner toute sa place au volontariat, intégrer tous les centres communaux de première intervention et mettre à niveau tous les CIS. Il a été révisé en 2006 et a permis d'affiner et de consolider la couverture opérationnelle.

Le SDACR en vigueur pendant l'essentiel de la période sous revue a été arrêté le 22 décembre 2015, pour une mise en œuvre le 1^{er} janvier 2016. Il s'est inscrit dans un contexte de rigueur budgétaire pour les collectivités locales et s'est attaché à rationaliser la couverture opérationnelle départementale en intégrant, entre autres, les moyens des autres services et partenaires, les capacités opérationnelles des SDIS limitrophes, les moyens de la zone de défense et de sécurité sud-est, voire les capacités opérationnelles transfrontalières. Il porte également des actions de prévention et de développement des partenariats.

Selon l'évaluation du précédent SDACR, la couverture des risques est satisfaisante, et le maillage des centres de secours permet de garantir le niveau attendu de secours, même s'il trouve parfois ses limites lors d'interventions d'ampleur ou multiples. Les moyens humains, en casernes et équipements ainsi que les délais de traitement sont également considérés comme satisfaisants. Néanmoins, l'augmentation prévisible de la population est jugée de nature à altérer progressivement la capacité opérationnelle du SDIS.

Les objectifs et la stratégie du SDIS sont résumés ci-dessous.

Schéma n° 2 : Synthèse des objectifs de couverture et orientations



Source : schéma départemental d'analyse et de couverture des risques

La révision du SDACR aurait dû intervenir avant fin 2020. Une délibération du 18 mai 2021 prévoyait son adoption fin 2022. L'évaluation qui aurait dû être finalisée en

septembre 2021 n'était pas réalisée à fin décembre 2021. Le rapport de présentation de la feuille de route 2022-2028 prévoit un retard supplémentaire, en fixant comme objectif la fin du premier semestre 2023. Le nouveau SDACR devra tenir compte de l'évolution des risques sur le territoire, fixer les objectifs de couverture de ces risques afin de proposer une organisation adaptée.

La chambre remarque qu'en mars 2020, suite à la révision du règlement opérationnel, le SDIS a créé des postes de sapeurs-pompiers professionnels et modifié leur répartition alors qu'il ne disposait pas d'une analyse actualisée des risques (voir infra).

La chambre rappelle donc l'importance de finaliser la révision du SDACR dans les meilleurs délais, afin de d'intégrer les évolutions potentielles tant en termes de risques que de couverture opérationnelle.

1.2.2 Le règlement opérationnel (RO)

Conformément à l'article R. 1424-42 du CGCT, le règlement opérationnel « *fixe les consignes opérationnelles relatives aux différentes missions des services d'incendie et de secours et détermine obligatoirement l'effectif minimum et les matériels nécessaires* ».

Le RO du 15 mars 2012 n'avait pas été mis à jour suite à l'adoption du SDACR de 2015. Dans l'attente de la révision de ce dernier et afin de garantir la qualité de la réponse opérationnelle, un nouveau RO a été adopté le 12 mai 2020. Il redéfinit les potentiels opérationnels de jour et de nuit nécessaires par centre d'incendie et de secours, hors saison et en saison. Il fixe un nombre optimum et un seuil minimum de sapeurs-pompiers mobilisés. Il modifie également le plan de déploiement ainsi que la chaîne de commandement opérationnelle.

Ce règlement opérationnel devra être révisé autant que de besoin après l'adoption du prochain SDACR, ce que prévoit la feuille de route stratégique 2022-2028.

1.2.3 Le règlement intérieur

Prévu par l'article R. 1424-22 du CGCT, il « *fixe les modalités de fonctionnement du corps départemental et les obligations de service de ses membres* ». Il est arrêté par le président. Il constitue le document essentiel d'organisation du travail et du service.

Le règlement intérieur du SDIS de Haute-Savoie, qui comprend une vingtaine d'annexes thématiques, est régulièrement mis à jour en fonction des évolutions réglementaires ou de nouveaux choix de fonctionnement du SDIS.

1.3 L'organisation administrative

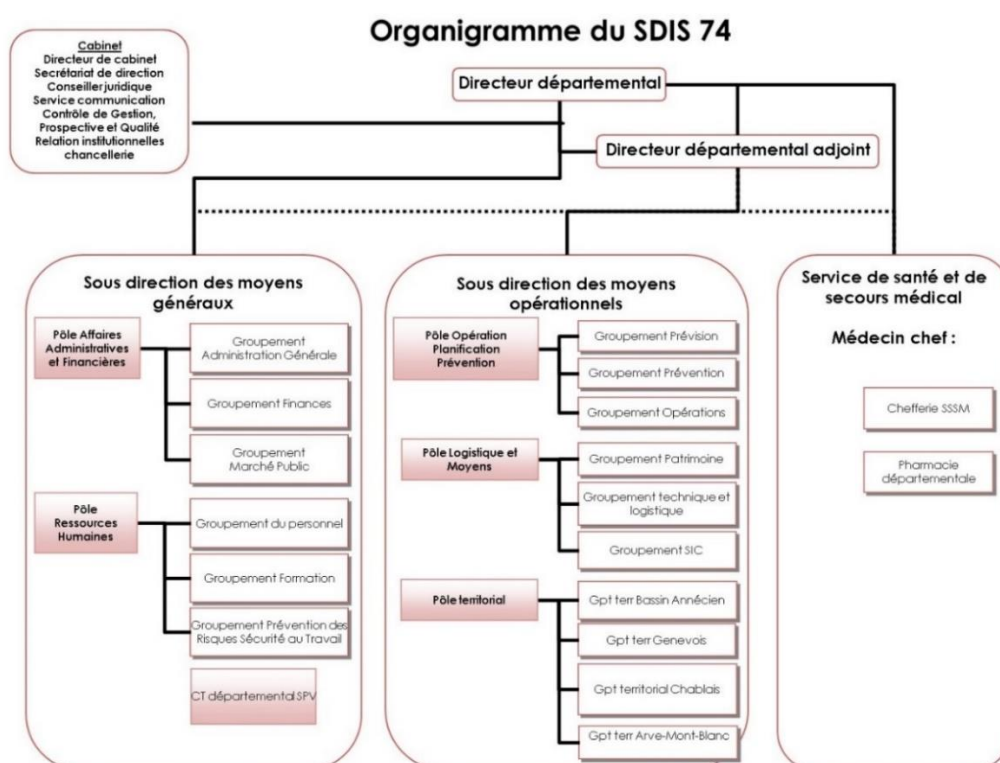
1.3.1 L'organigramme

Jusqu'à fin 2017, le SDIS était organisé autour de six pôles (affaires administratives et financières, ressources humaines, logistique et moyens, opération planification et prévention, pôles territoriaux est et ouest), et du service de santé et de secours médical (SSSM).

Une délibération du 5 décembre 2017 supprime les deux pôles territoriaux et structure l'organisation en deux sous directions, moyens généraux et moyens opérationnels, ainsi que le SSSM, tous trois placés sous l'autorité du directeur et du directeur départemental adjoint. La chambre observe que l'absence de responsable de pôle enlève toute réalité et toute cohérence à cette organisation en sous-directions.

Une délibération du 18 juin 2019 vient créer un pôle territorial qui constitue une nouvelle strate au sein de la sous-direction des moyens opérationnels, ainsi que la fonction de directeur de cabinet qui a en charge le secrétariat de direction, le conseil juridique, la communication, les relations institutionnelles, la chancellerie, le contrôle de gestion, la prospective et la qualité.

Organigramme n° 1 : Organigramme du SDIS de Haute-Savoie en 2021



Source : SDIS.

Sur toute la période examinée, le nombre de groupements territoriaux s'établit à quatre. Le nombre de groupements fonctionnels est quant à lui passé de six à douze⁷.

Une évolution de cette organisation devrait être mise en œuvre dans le courant du premier trimestre 2022, suite au changement de gouvernance et au départ de deux chefs de pôles. Elle concerne :

- la création d'un pôle « pilotage et prospective » intégrant le contrôle de gestion, la prospective et l'audit interne ;
- le rattachement du groupement technique et logistique au pôle territorial ;
- la création d'une entité « affaires réservées » traitant de la communication, du conseil juridique et tenant lieu de cabinet.

1.3.2 Le service de santé et secours médical

L'article R. 1424-1 du CGCT prévoit que pour l'exercice de ses missions, le SDIS comprend notamment un service de santé et de secours médical (SSSM). En application de l'article R. 1424-24 celui-ci exerce : « 1° *La surveillance de la condition physique des sapeurs-pompiers ; 2° L'exercice de la médecine professionnelle et d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et de la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers volontaires, (...)* ; 3° *Le conseil en matière de médecine préventive, d'hygiène et de sécurité, notamment auprès du comité d'hygiène et de sécurité ; 4° Le soutien sanitaire des interventions des services d'incendie et de secours et les soins d'urgence aux sapeurs-pompiers ; 5° La participation à la formation des sapeurs-pompiers au secours à personnes ; 6° La surveillance de l'état de l'équipement médico-secouriste du service. En outre, le service de santé et de secours médical participe : 1° Aux missions de secours d'urgence définies par l'article L. 1424-2 et par l'article 2 de la loi n° 86-11 du 6 janvier 1986 relative à l'aide médicale urgente et aux transports sanitaires ; (...)* ».

Il comprend des médecins, pharmaciens, infirmiers et vétérinaires. Il peut également comporter un emploi de médecin chef qui, sous l'autorité du directeur « *dirige le SSSM (...). Les personnels du SSSM sont placés sous l'autorité du médecin-chef, et relèvent de leur chef de centre (...)* pour les missions exercées par ce centre⁸ ». Le SSSM du SDIS de Haute-Savoie, placé sous l'autorité d'un médecin-chef, était composé jusqu'en février 2021 des services suivants : mise en œuvre opérationnelle, santé en service, formation et appui logistique. Une partie des équipes était positionnée à l'échelon territorial.

Compte-tenu de nombreuses difficultés et tensions, une enquête administrative interne a été diligentée et le centre de gestion a été saisi afin de réaliser un diagnostic organisationnel. Celui-ci a fait l'objet d'une restitution en mai 2020. Une délibération du 26 janvier 2021 a mis en place à compter du 1^{er} mars 2021 une « organisation transitoire » afin de « préserver la santé au travail des personnels et améliorer l'intégration du SSSM au sein du SDIS ». Le SSSM comprend désormais la chefferie⁹, la pharmacie départementale et un secrétariat. Les autres

⁷ Un groupement territorial correspond à un ressort géographique, un groupement fonctionnel correspond à une fonction support. Le nombre de groupements est pris en compte pour le calcul des taux d'officiers.

⁸ Article R. 1424-26 du CGCT.

⁹ Selon la délibération : « La chefferie est composée du médecin-chef, du médecin-chef adjoint, du pharmacien-chef, du vétérinaire-chef et de l'infirmier en chef. Elle propose au directeur départemental les orientations santé

personnels ont été répartis au sein des groupements fonctionnels ou territoriaux participant aux missions de santé et de secours médical, sous la responsabilité hiérarchique des chefs de groupements concernés et supervisés fonctionnellement ou dans leur art par la chefferie.

Le caractère transitoire de cette organisation qui déroge au CGCT, est souligné par la délibération de 2021. Toutefois, la chambre observe qu'aucune date buttoir ne permet d'en connaître la durée. Elle invite le SDIS à définir rapidement une nouvelle organisation stable et efficace.

1.3.3 Les délégations de signatures aux agents

L'article L. 1424-33 du CGCT prévoit que *« le représentant de l'État dans le département et le président du conseil d'administration peuvent accorder une délégation de signature au directeur départemental, au directeur départemental adjoint et, dans la limite de leurs attributions respectives, aux sous-directeurs, aux chefs de groupement, aux chefs de service et aux chefs des centres d'incendie et de secours »*.

De nombreuses délégations de signatures sont accordées aux personnels du SDIS. Au niveau central elles concernent le DDIS et le DDA, le directeur de cabinet, les cinq chefs de pôle, le médecin chef et les quatre chefs de groupements territoriaux. Les arrêtés de délégations ne fixent pas la liste des documents qui peuvent être signés par les intéressés mais la liste de ceux qui ne peuvent pas l'être. Or, le contenu des délégations doit être précis et explicite sur l'étendue des compétences déléguées. Ceci implique une délimitation positive du champ de la délégation, ce qui n'interdit pas de prévoir également des exclusions, soit en fonction des matières, soit en fonction des montants ou du type d'actes.

Les chefs de groupements fonctionnels et les chefs de services bénéficient également de délégations plus réduites, ainsi que certains de leurs collaborateurs.

Au niveau territorial, les chefs de centres, les adjoints aux chefs de centres et certains chefs de services support peuvent signer les bons de commande de fonctionnement d'un montant inférieur ou égal à 1 500 € hors taxes entrant dans le cadre de leurs attributions et compétences.

Ainsi, des personnels n'occupant pas les fonctions limitativement énumérées par le code disposent de délégations de signatures¹⁰.

La chambre invite le SDIS à limiter les délégations de signatures aux seuls personnels figurant à l'article L. 1424-33 du CGCT.

du SDIS, formalise la doctrine en matière de santé et de secours médical. Elle supervise le bon exercice des activités métiers des professionnels de santé. »

¹⁰ À titre d'exemple arrêté de délégation de signature accordée au chef et aux personnels du pôle logistique et moyens du 15 juillet 2021.

1.3.4 Les mutualisations

Il existe peu de mutualisations avec d'autres SDIS ou avec le conseil départemental.

Deux conventions entre les SDIS de la région Auvergne Rhône-Alpes concernent l'assistance mutuelle des plates-formes logistiques et la conduite d'une démarche mutualisée « santé et sécurité au travail ».

Une convention de partenariat entre les deux Savoies prévoit la mise à disposition de sites de formation et de formateurs.

Enfin, le département et le SDIS ont mutualisé leur comité des œuvres sociales.

L'existence de nombreux groupements de commandes est à souligner. Ils sont traités dans la partie relative à la commande publique.

La chambre indique qu'une mutualisation avec les services techniques compétents du département serait souhaitable pour accompagner le SDIS dans la réalisation du futur plan d'investissement (cf. infra).

2 LE FONCTIONNEMENT OPÉRATIONNEL

2.1 Les risques à couvrir

La Haute-Savoie est un département montagnard, d'une altitude moyenne de 1 160 mètres, dont la superficie avoisine les 4 400 km². Il est limité au nord par le lac Léman, à l'est par la chaîne des Alpes, à l'ouest par le Rhône et au sud par la Savoie. Son relief est très marqué, avec un enclavement entre lacs et montagnes faisant frontières naturelles avec la Suisse et l'Italie. Une part significative des secours, souvent techniques, se déroule donc dans un milieu

relativement hostile. De plus, les conditions climatiques et météorologiques, parfois très sévères, rendent les secours plus complexes et les délais d'intervention plus longs.

Il compte plus de 816 000 habitants et connaît une dynamique démographique de l'ordre de 8 à 10 000 habitants supplémentaires par an. Il dispose par ailleurs d'une forte attractivité touristique avec 650 000 lits d'accueil. Les pratiques de sports à risque y sont nombreuses.

Le second pilier de l'économie du département est également sensible avec un tissu de PME et PMI travaillant dans le décolletage et le traitement de surface, concentré dans la vallée de l'Arve. Cela constitue une source de risques particuliers liés aux produits chimiques manipulés et un outil économique à protéger, notamment contre l'incendie.

La présence de nombreux tunnels, du lac Léman et du lac d'Annecy, ainsi que de stations de ski, de refuges et remontées mécaniques, de voies terrestres et ferroviaires d'importance constituent d'autres risques significatifs.

Le prochain SDACR devra tenir compte de l'évolution potentielle des risques sur le territoire, notamment les risques naturels en lien avec les changements climatiques, les risques terroristes ainsi que les risques sanitaires. La pression liée à l'augmentation de la population résidente ainsi que le développement de pratiques sportives à risque devront également être questionnés.

2.2 L'organisation territoriale

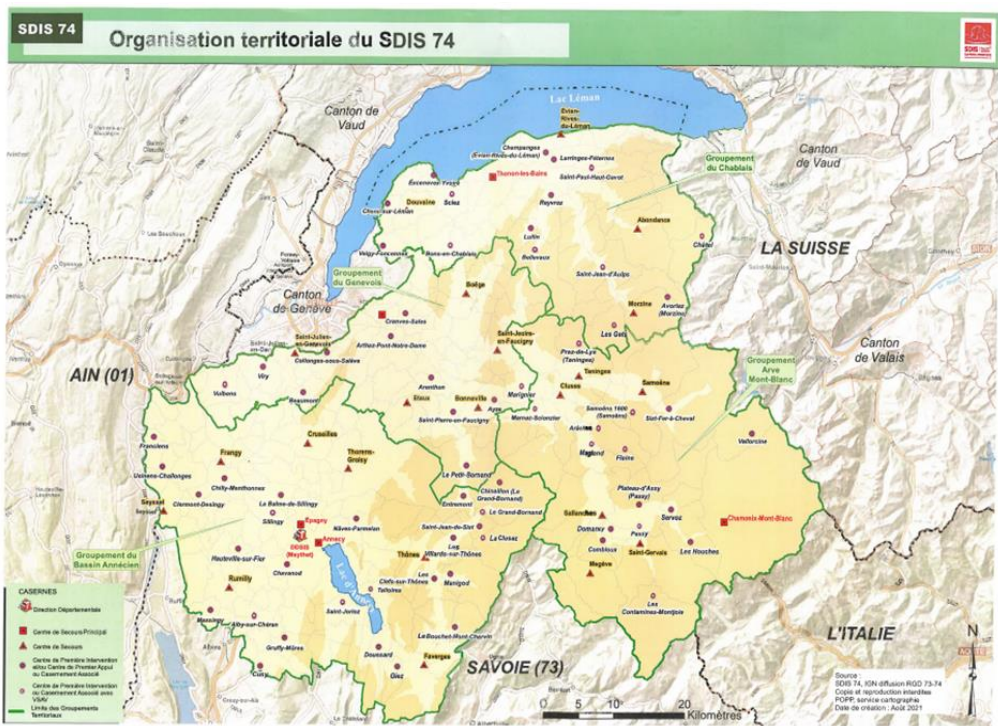
La direction du SDIS est positionnée à Meythet dans un bâtiment abritant l'ensemble des services fonctionnels ainsi que le centre de traitement et de régulation dans appels (CTRA) et le centre opérationnel départemental d'incendie et de secours (CODIS).

L'organisation opérationnelle repose sur quatre groupements territoriaux correspondant aux zones du bassin annécien, du Genevois, du Chablais et du secteur Arve Mont-Blanc. Ils sont situés respectivement sur les sites des centres de secours principaux (CSP) d'Épagny, d'Annemasse, de Thonon-les-Bains et du centre de secours (CS) de Cluses.

Au moment de la départementalisation, 120 centres de secours maillaient le territoire. Ils sont 87 depuis 2017 : cinq centres principaux (CSP) (Annecy, Annemasse, Épagny, Chamonix et Thonon-les-Bains), 22 centres de secours (CS) et 60 centres de première intervention (CPI).

Les CSP doivent pouvoir assurer simultanément un départ en intervention pour une mission de lutte contre l'incendie, deux départs en intervention pour une mission de secours d'urgence aux personnes et un autre départ. Les CS doivent pouvoir assurer simultanément un départ en intervention pour une mission de lutte contre l'incendie, un départ pour une mission de secours d'urgence aux personnes et une autre mission. Les CPI doivent pouvoir assurer au moins un départ en intervention.

Carte n° 1 : Implantation des centres de secours de Haute-Savoie



Source : SDIS 74

Dans le cadre de la révision du SDACR, la chambre invite le SDIS à mener une réflexion d'ensemble objectivée sur la pertinence du maillage territorial, afin de déterminer si :

- des regroupements de centres sont encore possibles sans détériorer la qualité de la réponse opérationnelle, notamment ceux qui effectuent peu de sorties annuelles ;
- certains centres doivent être repositionnés pour une meilleure adéquation avec les besoins ;
- de nouveaux centres doivent être construits au regard de l'évolution de la population ou de sa répartition.

2.3 Les moyens opérationnels

2.3.1 Le potentiel opérationnel et les matériels

Afin d'assurer la mise en œuvre des missions opérationnelles, le règlement opérationnel définit pour chaque CIS un effectif de permanence ordinaire comprenant un potentiel opérationnel de jour (POJ) et un potentiel opérationnel de nuit (PON). En outre, 14 centres voient ces potentiels ajustés pendant la saison d'été et/ ou d'hiver.

Tableau n° 1 : Potentiel opérationnel ordinaire des CIS

Type d'organisation	Nombre de casernes	POJ hors saison		PON hors saison	
		Optimum	Seuil	Optimum	Seuil
<i>Garde postée</i>	26	266	219	251	187
<i>Sans garde postée (a)</i>	45	240	112	240	112
<i>Alertable</i>	17	68	44	68	34
<i>CTRA-CODIS</i>	0	8	6	6	5
TOTAL	88	582	381	565	338

(a) Le CIS de Passy regroupe deux casernes, d'où un total de 88.

Source : règlement opérationnel du 12 mai 2020, annexe 2 - retraitements CRC

Des groupes spécialisés peuvent intervenir en appui des moyens traditionnels ou seuls, en fonction des besoins : le groupe aquatique de sapeurs-pompiers (GASP), le groupe montagne (GMSP), le groupe risques technologiques (GRT), le groupe exploration longue durée (GELD), le groupe « urban search and rescue » (USAR), regroupant le sauvetage déblaiement et les unités cynotechniques.

Le SDIS dispose d'une flotte de 800 engins et de 113 bâtiments répartis entre des biens en pleine propriété, des biens mis à disposition et des biens en location.

2.3.2 L'organisation des secours en montagne

La montagne concentre naturellement un certain nombre de risques, en raison de son caractère escarpé et des aléas météorologiques. Ils sont amplifiés par les usages touristiques et de loisir qui se sont multipliés et diversifiés, avec des comportements parfois inconséquents. La Haute-Savoie représente 40 % des opérations de secours en montagne réalisées en France. La réponse opérationnelle est portée par le SDIS, la gendarmerie nationale, le SAMU et les moyens aériens nationaux. Elle peut être complétée par l'intervention d'autres acteurs.

Conformément au plan ORSEC, dans le massif du Mont-Blanc, les secours sont assurés, gérés et coordonnés par la gendarmerie (peloton de gendarmerie de haute-montagne) et médicalisés par le SMUR des hôpitaux du Mont-Blanc. Pour les autres secteurs, les secours sont assurés par des équipes mixtes (SDIS-GMSP et gendarmerie), et médicalisés alternativement par le SAMU et le SSSM du SDIS.

Au quotidien, le dispositif de secours en montagne mobilise au sein du SDIS un sapeur-pompier du GMSP sur la plateforme d'appel, et une permanence opérationnelle composée d'un cadre montagne (conseiller technique), de deux sapeurs-pompiers du GMSP et d'un médecin montagne, en garde sur l'une des deux bases hélicoptère de la sécurité civile, d'un officier habilité montagne et d'une garde terrestre dans les centres de secours.

Tableau n° 2 : Secours en montagne 2021

Nombre d'interventions	Hors Mont Blanc	Mont Blanc	Hors département	Total
<i>Aide médicale d'urgence</i>	49	0	7	56
<i>Droit commun</i>	43	2	4	49
<i>Secours en montagne</i>	746	9	150	905
<i>Transport inter hospitalier</i>	3	0	1	4
Total	841	11	162	1 014

Source : SDIS

2.4 La gestion des appels d'urgence

Le centre de traitement et de régulation des appels (CTRA) gère les demandes de secours des numéros 15 (SAMU), 18 (pompiers), 112 (numéro unique européen) et 115 (urgence sociale). Le plateau technique situé dans les locaux du SDIS, est géré conjointement par le SDIS et le centre hospitalier Annecy Genevois (CHANGE). Il abrite également, grâce à des conventions de partenariat, le service de téléalarme du département, les ambulanciers privés¹¹, les médecins libéraux¹² ainsi que la Croix Rouge qui gère le 115. Le SDIS et le SAMU partagent un même logiciel d'aide à la décision ainsi que les mêmes bases de données. Même s'ils ne se trouvent pas sur le plateau commun, les autres partenaires publics comme la police, la gendarmerie, la direction des routes du département et les bases hélicoptères sont également équipées de ce logiciel afin de renforcer la solidarité locale en matière de secours.

Sur le même site, le centre opérationnel départemental d'incendie et de secours (CODIS) est l'organe de coordination de l'activité opérationnelle du SDIS. Il est informé de toutes les opérations en cours et régulièrement renseigné sur l'évolution des situations jusqu'à leur fin. Il est chargé, en cas d'incendie, accident, sinistre ou catastrophe, d'assurer les relations avec le préfet, les autorités départementales et municipales ainsi que les organismes publics et privés qui participent aux opérations de secours.

Le SDIS dispose d'une salle de débordement des appels et d'une salle de repli sur le site de Scionzier.

Les moyens dédiés pour la mission sont fixés par le règlement opérationnel et correspondent à un chef de salle et des opérateurs, pour une présence effective de cinq à huit personnes. Les effectifs dédiés correspondants sont de six sapeurs-pompiers professionnels (SPP) chefs de salle, 34 opérateurs SPP et 24 sapeurs-pompiers volontaires (SPV) ainsi que six officiers pour le CODIS.

Du fait de la crise sanitaire, qui s'est traduite par une diminution de l'activité en 2020, l'analyse de l'évolution de l'activité du CTRA comme des CIS portera sur les exercices 2015 à 2019.

En 2019, le SDIS a reçu 150 708 appels d'urgence soit 16 383 appels pour 100 000 habitants, ce qui est inférieur à la moyenne des SDIS de la catégorie (23 844 appels, soit 30 %

¹¹ ATSU : association des transports sanitaires d'urgence.

¹² AMLU : association des médecins libéraux pour l'urgence.

de plus). Les appels sont en progression de 5,7 % entre 2015 et 2019 et ceux ayant donné lieu à une intervention progressent parallèlement de 1,6 %.

Les comparaisons sur la base d'un ratio pour 100 000 habitants doivent toutefois de tenir compte des contraintes liées à un département montagnard, avec un tourisme important.

Tableau n° 3 : Nombre d'appels d'urgence reçus (18 / 112)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Nombre d'appels d'urgence</i>	142 566	133 921	146 664	153 912	150 708	127 058
<i>Nombre d'appels par jour</i>	390	367	402	421	412	348
<i>Évolution du nombre d'appels</i>		- 6,1 %	+ 9,5 %	+ 4,9 %	- 2,1 %	- 15,7 %
<i>Évolution sur la période 2015-2019</i>					+ 5,7 %	
<i>Population DGF</i>	868 199	883 118	897 799	912 201	919 880	927 776
<i>Nbre appels pour 100 000 hab.</i>	16 421	15 165	16 336	16 910	16 383	13 695
<i>Nombre appels SDIS catég. A pour 100 000 hab.</i>				25 310	23 844	20 398
<i>Temps moyen de décroché (en sec.)</i>	5,9	5,6	5,82	5,94	6,06	6,3
<i>Délais de traitement des appels</i>	2'	2'	1'54	1'55	2'02	1'40
<i>Délais moyen de traitement des appels des SDIS de la catégorie</i>	2'	2'19	2'27	2'23	2'05	2'11
<i>Appels non décrochés</i>	3,54 %	3,64 %	3,78 %	4,02 %	4,50 %	3,87 %
<i>Nb d'affaires donnant lieu à une intervention</i>	49 606	49 570	52 199	52 970	50 398	40 717
<i>Évolution sur la période 2015-2019</i>					+ 1,6 %	

Source : rapports d'activité SDIS 74, documents transmis par le SDIS, Infosdis

Le délai de traitement des appels est égal ou légèrement inférieur à celui des SDIS de sa catégorie.

Une procédure est mise en place afin que chaque appel qui n'a pas pu être décroché soit systématiquement rappelé.

2.5 L'activité opérationnelle

La moyenne annuelle des interventions s'établit sur la période à environ 52 760¹³. Les secours à personne représentent près de 70 % d'entre elles.

Ces chiffres, rapportés à l'évolution de la population départementale montrent une diminution du nombre d'interventions pour 100 000 habitants de 9,6 %. En effet, alors que la population augmente de manière continue, le nombre d'interventions stagne ou baisse légèrement.

Le SDIS considère que cela est essentiellement dû à la bonne régulation du CTRA au titre des secours à personne, ce que corrobore le graphique 1. Ses interventions sont ainsi limitées à son champ de compétences défini par le CGCT, grâce notamment au faible niveau de carence des ambulances privées¹⁴, présentes sur le plateau technique.

Par ailleurs, les actions de prévention et de formation conduites depuis plusieurs années réduisent selon le SDIS les sollicitations.

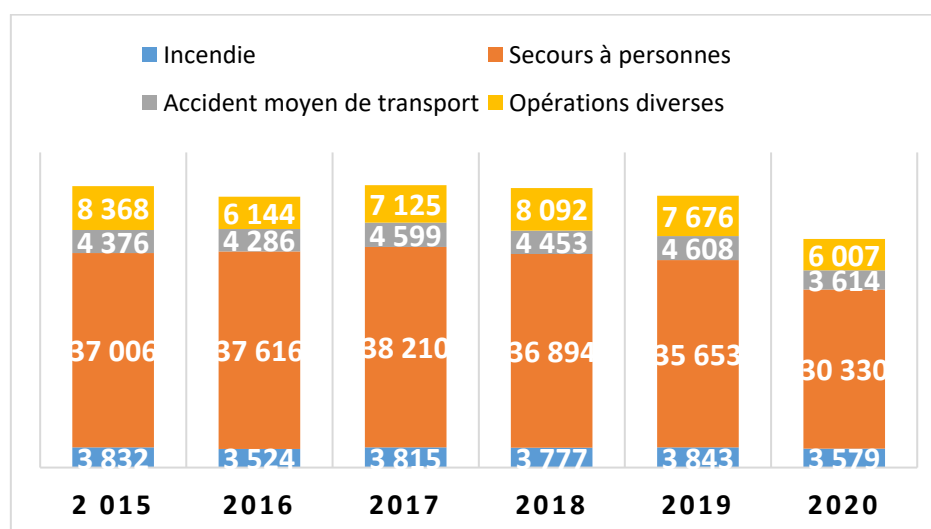
En 2019, les SDIS de catégorie A recensent 7 055 interventions pour 100 000 habitants, soit 25 % de plus qu'en Haute-Savoie.

Tableau n° 4 : Nombre d'interventions pour 100 000 habitants

	2015	2016	2017	2018	2019	2015/ 2019	2020
<i>Nbre d'interventions</i>	53 582	51 570	53 749	53 216	51 780	-3,4%	43 530
<i>Nbre inter. par jour</i>	147	141	147	146	142		119
<i>Population DGF</i>	868 199	883 118	897 799	912 201	919 889	+ 6%	927 776
<i>Nbre d'intervention. pour 100 000 hab.</i>	6 172	5 840	5 977	5 847	5 629	-9,6%	4 692

Source : SDIS – retraitements CRC

Graphique n° 1 : Évolution du nombre d'interventions



Opérations diverses : fuites d'eau, ouverture de portes, inondation...

Source : SDIS 74 - retraitements CRC

La qualité de la réponse opérationnelle se mesure notamment par les délais d'arrivée des secours. En Haute-Savoie les délais d'arrivée sur zone, sont légèrement supérieurs à ceux de sa catégorie. Ils connaissent surtout une nette détérioration qui ne peut se justifier par les seules contraintes géographiques du département.

En réponse à la chambre, l'ordonnateur précise que le SDIS devra étudier plus précisément l'évolution des délais.

Tableau n° 5 : Délai moyen d'intervention sur zone

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>SDIS 74</i>	11'39	11'14	13'42	15'14	15'28	15'08
<i>SDIS de la catégorie A</i>	10'37	11'50	12'01	12'23	11'16	11'51

Source : Infosdis

2.6 Les mutualisations et coopérations opérationnelles

Le SDIS a signé des conventions opérationnelles d'assistance mutuelle avec les SDIS de la Savoie et de l'Ain¹⁵. Elles prévoient notamment que la défense de certaines communes de Haute-Savoie est assurée, en premier appel, par un centre de secours du département limitrophe. Par ailleurs, au titre de la solidarité interdépartementale, les SDIS s'engagent à une assistance mutuelle dans la mesure de leurs possibilités respectives.

Une convention du 10 décembre 2012 organise le rapprochement des groupes montagne des SDIS de Savoie et de Haute-Savoie par la mise en commun de moyens en personnels et en matériels, aboutissant à la création d'un groupe hélicoptère montagne sapeurs-pompiers des deux Savoies (GHMSP2S) qui a vocation à armer la base hélicoptère de la sécurité civile de Meythet, dans le respect des plans de secours arrêtés par les préfets des deux départements.

La coopération transfrontalière est notamment structurée par un arrangement régional Franco-Suisse du 24 novembre 1995 organisant la coordination opérationnelle réciproque en cas de catastrophe ou d'accident grave survenant sur les territoires des départements de l'Ain, de la Haute-Savoie, et du canton de Genève.

Face à la croissance de l'agglomération franco-genevoise et au développement notamment des risques liés aux transports transfrontaliers, un arrangement particulier entre le SDIS et le canton de Genève est en cours de signature¹⁶. Il marque une nouvelle avancée dans la coopération puisqu'il porte sur l'assistance mutuelle en cas d'opérations de secours ordinaires.

¹³ La différence entre le nombre d'affaires donnant lieu à intervention figurant au tableau 3 et le nombre d'interventions effectives s'explique par le fait que certaines d'entre elles ne découlent pas d'un appel au 18 ou au 112 mais proviennent par exemple d'une réorientation du SAMU ou d'une demande du service de téléalarme.

¹⁴ Interventions effectuées par les SDIS à la demande de la régulation médicale du Samu-Centre 15, lorsque celle-ci constate un défaut de disponibilité des transporteurs sanitaires privés.

¹⁵ Convention départementale d'assistance mutuelle du 3 mai 2006 entre les SDIS de Savoie et de Haute-Savoie et Ain.

¹⁶ Délibération du conseil d'administration du 30 mars 2021.

3 LES RESSOURCES HUMAINES

La chambre s'est appuyée sur des comparaisons avec l'ensemble des SDIS de la même catégorie, ainsi qu'avec un panel de SDIS considérés comme analogues à la Haute-Savoie par l'inspection générale de la sécurité civile (IGCS)¹⁷.

En 2021, le pôle ressources humaines est composé de 58 agents répartis en 3 groupements : personnel (22 agents), préventions des risques et sécurité au travail (8 agents), et formation (24 agents). Le pôle est dirigé par un lieutenant-colonel assisté de 4 agents. Les groupements sont placés sous la responsabilité de commandants.

3.1 Les effectifs et leur évolution

3.1.1 Les effectifs totaux

Les effectifs des SDIS comprennent des sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires, ainsi que des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS).

Les sapeurs-pompiers professionnels (SPP) relèvent de la filière éponyme de la fonction publique territoriale. Les cadres d'emploi définissent précisément, pour chaque grade, les emplois opérationnels et administratifs auxquels ils peuvent prétendre¹⁸.

Certains sapeurs-pompiers professionnels et PATS disposent d'un double statut du fait de leur engagement concomitant en tant que pompiers volontaires.

Tableau n° 6 : L'effectif

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015 / 2020
<i>SPP</i>	623	617	612	618	617	655	+ 5 %
<i>SPV hors double statut</i>	2 709	2 752	2 761	2 779	2 805	2 855	+ 5 %
<i>Sous-Total SP</i>	3 332	3 369	3 373	3 397	3 422	3 510	+ 5 %
<i>PATS</i>	154	149	147	151	159	156	+ 1 %
TOTAL	3 486	3 518	3 521	3 548	3 581	3 666	+ 5 %
<i>Dont SPP + PATS</i>	777	766	759	769	776	811	+ 4 %

Source : rapports d'activités du SDIS – tableaux des effectifs transmis par le SDIS

¹⁷ Finistère, Gard, Ile -et-Vilaine, Loire, Moselle et Vaucluse. Cette liste a été établie en concertation avec le SDIS. Elle comprend 3 SDIS classés en catégorie A (29, 35, 57) et trois classés en catégorie B (30, 42, 84).

¹⁸ Voir annexe 1 – Ressources humaines.

En 2020, la part des professionnels parmi les sapeurs-pompiers est de 19 % en Haute-Savoie. Elle est de 24 % pour l'ensemble des SDIS de catégorie A, au sein desquels cette donnée est toutefois très variable, de 13 % pour le Bas-Rhin à 42 % dans l'Essonne.

3.1.2 Les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels hors personnel de santé

Les emplois budgétaires sont stables jusqu'en 2019. L'adoption du nouveau règlement opérationnel en mars 2020 a entraîné la création de 16 postes de SPP et la transformation de 29 postes de sergents en postes d'adjudants en vue, selon le SDIS, de « consolider l'efficacité de la distribution des secours dans tout le département par une meilleure répartition des SPP »¹⁹.

Tableau n° 7 : L'effectif de sapeurs-pompiers professionnels hors personnel de santé

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015/2020
<i>Emplois budgétaires</i>	639	638	639	639	639	655	+ 3 %
<i>Effectif au 31/12</i>	609	605	600	607	607	646	+ 6 %
<i>Emplois pourvus</i>	95 %	95 %	94 %	95 %	95 %	99 %	

Sources : délibérations pour les emplois budgétaires et tableau des effectifs transmis par le SDIS.

Le nombre de SPP pour 100 000 habitants est proche des données observées dans les SDIS du panel et dans ceux de la même catégorie.

Tableau n° 8 : Nombre de SPP pour 100 000 habitants

SDIS (population DGF en 2020)	2015	2020
<i>Finistère (981 201)</i>	46	48
<i>Gard (798 864)</i>	83	84
<i>Ile-et- Vilaine (1 096 661)</i>	61	57
<i>Loire (779 553)</i>	70	67
<i>Moselle (1 053 615)</i>	60	63
<i>Haute-Savoie (927 776)</i>	72	71
<i>Vaucluse (583 196)</i>	88	85
<i>Catégorie 1 (2015) et A (2020)</i>	77	74

Source : Infosdis

3.1.3 Les effectifs de sapeurs-pompiers volontaires (SPV)

On distingue, parmi les volontaires, les « doubles statuts », qui désignent les SPP et les PATS qui ont souscrit un engagement comme volontaires, et ceux qui ont, ou non, une activité professionnelle en dehors du SDIS, et qui représentent 90 % des volontaires.

¹⁹ CA du 4 décembre 2020, rapport d'orientations budgétaires 2021.

Le nombre de sapeurs-pompiers volontaires est en progression de 5 % de 2015 à 2020.

Tableau n° 9 : Effectif des sapeurs-pompiers volontaires

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015/2020
<i>SPV autres que les doubles statuts</i>	2 709	2 752	2 761	2 779	2 805	2 855	+ 5 %
<i>Double statut</i>	317	355	342	392	367	334	+ 5 %
Total	3 026	3 107	3 103	3 171	3 172	3 189	+ 5 %

Source : rapports d'activité du SDIS

En 2020, sur les 87 CIS, 25 sont mixtes et fonctionnent grâce à des sapeurs-pompiers professionnels et à des sapeurs-pompiers volontaires, et 62 sont composés uniquement de SPV. Plus les centres sont importants, plus le taux de professionnalisation est élevé.

Outre leur effectif, deux paramètres conditionnent le potentiel de SPV mobilisable. D'une part, leur disponibilité, qui tend à se réduire. D'autre part, les modalités d'organisation du service en gardes postées ou en astreinte²⁰. Les gardes améliorent la réactivité des secours, surtout lorsque le domicile est éloigné de la caserne. Elles sont plus adaptées aux contraintes personnelles d'organisation, mais leur coût est supérieur²¹.

Au sein du groupement du personnel, le service « développement du volontariat », composé de deux agents, est chargé d'en faire la promotion. Le « plan d'actions volontaire 2020-2022 » prévoit trois axes d'actions :

- diversifier le recrutement, notamment auprès des femmes ;
- fidéliser les volontaires en augmentant le nombre de conventions avec les employeurs, en aidant à l'accès au logement et en mettant en place l'engagement différencié²² ;
- valoriser l'engagement.

²⁰ Le rapport sur le volontariat de 2018 (page 26) évoque une évolution nationale vers plus de gardes postées qui ne se constate pas en Haute-Savoie où le montant de vacances est resté stable.

²¹ Pour un sapeur-pompier volontaire, depuis le 1^{er} juillet 2021, l'indemnité horaire de base est de 8,08 €. Les gardes des SPV sont rémunérées sur la base de 40 à 75 % de l'indemnité de base, soit de 3,23 à 6,60 €, et les astreintes sur la base de 9 %, soit 0,73 €.

²² La circulaire du 22 août 2019 du ministère de l'Intérieur invite les SDIS à « systématiser la possibilité de contracter un engagement différencié à tous les SPV recrutés, en particulier pour le secours d'urgence aux personnes (SUAP), et en adoptant les conditions d'aptitudes aux missions qui seront réellement exercées (...) Typiquement, l'engagement différencié peut permettre à un sapeur-pompier volontaire d'exercer uniquement l'activité de SUAP » qui représente 70 % des interventions en Haute-Savoie.

La durée moyenne des engagements, qui était particulièrement basse en 2017 (8,5 ans) est désormais équivalente (11,2 ans) à celle observée pour l'ensemble des SDIS de catégorie A (11,5 ans). Le nombre de volontaires pour 100 000 habitants, 309 en 2020, est légèrement supérieur à la moyenne du panel qui s'établit à 300.

3.1.4 Les effectifs du service de santé et de secours médical (SSSM)

Le SSSM est constitué de médecins, pharmaciens, cadres de santé et infirmiers qui relèvent de la filière des sapeurs-pompiers. Le statut des infirmiers et des cadres de santé a été réformé par une série de décrets du 30 août 2016. Un cadre d'emploi de catégorie A a été créé pour les infirmiers qui relevaient jusque-là de la catégorie B.

Les effectifs de professionnels évoluent de 13 en 2015 à neuf en 2020 (deux médecins et deux infirmiers de moins). Parallèlement, le nombre de volontaires passe de 154 en 2015 à 183 en 2020. Les volontaires représentent plus de 90 % de l'effectif du SSSM.

3.1.5 Les effectifs des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS)

Le nombre d'emplois budgétaires et les effectifs de PATS sont stables sur la période. La filière administrative représente 57 % des effectifs et la filière technique 43 %²³. On note une légère augmentation des personnels de catégorie B, et plus spécifiquement des rédacteurs, au détriment des deux autres catégories.

Tableau n° 10 : Emploi et effectif de PATS

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015 - 2020
<i>Emplois budgétaires</i>	159	160	158	158	159	159	+ 0 %
<i>Effectif</i>	154	149	147	151	159	156	+ 1 %
<i>Emplois pourvus</i>	97 %	93 %	93 %	96 %	100 %	98 %	
<i>Effectif catégorie A</i>	22	21	18	19	20	20	- 9 %
<i>Effectif catégorie B</i>	42	39	42	38	45	48	+ 13 %
<i>Effectif catégorie C</i>	90	89	88	94	94	88	- 2 %

Source : délibérations pour les emplois et tableau des effectifs transmis par le SDIS

²³ C'est exactement la même proportion qu'au plan national (Infosdis, données 2020, page 30).

3.1.6 La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)

Plusieurs démarches ont été amorcées au titre de la GPEC.

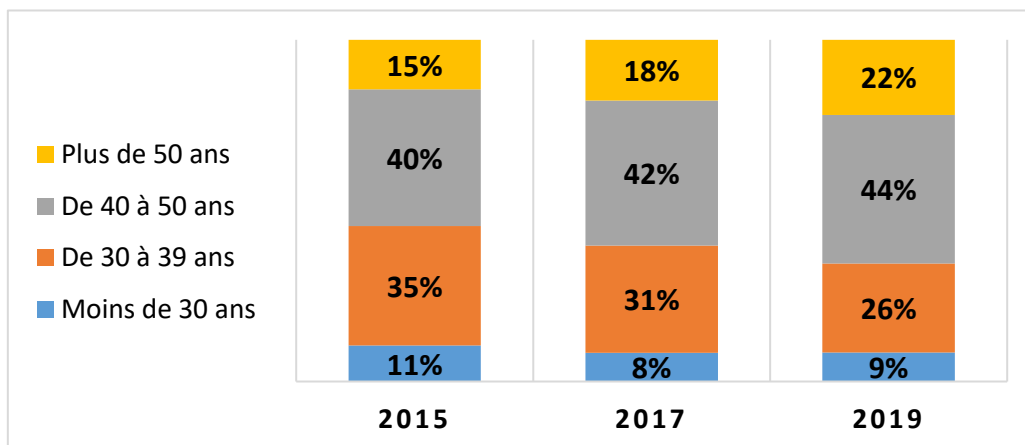
En premier lieu, l'arrêté du SDIS du 12 avril 2021 définit les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels²⁴.

En second lieu, la délibération 2020-15 du 10 mars 2020 adoptant le nouveau règlement opérationnel fixe un effectif-cible de SPP par centre et la note du 12 mars 2021 fixe l'effectif-cible pour les volontaires. Ces informations, couplées au suivi des agents en fin de carrière, permettent au SDIS d'anticiper les vacances de postes et constituent une première étape dans la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs. Concernant les PATS, le processus est moins engagé.

Par ailleurs, afin de permettre aux sapeurs-pompiers professionnels de dérouler un parcours qualifiant et d'acquérir de nouvelles compétences et responsabilités, des campagnes d'entretien sont menées avec les agents en vue de privilégier les mobilités internes.

Le SDIS est confronté au vieillissement de ses effectifs. Les agents de moins de 40 ans représentent 46 % de l'effectif en 2015 et 35 % en 2019.

Graphique n° 2 : Évolution de l'âge du personnel du SDIS



Source : bilans sociaux du SDIS

Le tableau des emplois et des effectifs fait l'objet d'un vote annuel. Il est tenu par grade et non par emploi, sur le modèle de l'état du personnel du compte administratif.

²⁴ Créées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les lignes directrices de gestion définissent les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de l'établissement. Elles fixent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ainsi que les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Certaines données doivent obligatoirement y figurer, notamment les critères d'avancement et de promotion.

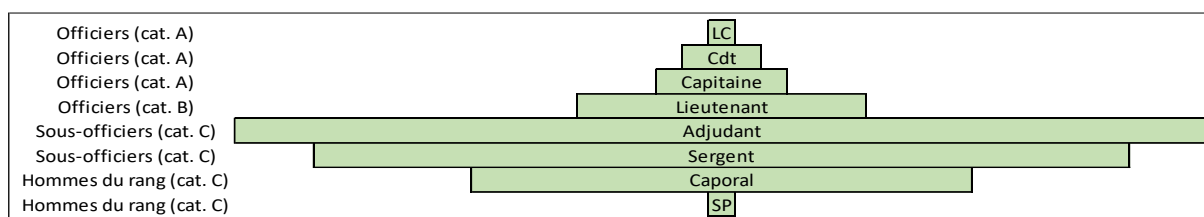
Une note du 23 septembre 2020 contient un volet « prospectives 2021-2023 » qui prévoit une stabilité des effectifs, sans toutefois formaliser un schéma pluriannuel de recrutement. Suite au changement de présidence, la nouvelle feuille de route 2022-2028 prévoit de revoir les effectifs et l'organisation, notamment des fonctions support pour la mise en œuvre des investissements envisagés.

3.2 La carrière des personnels professionnels

3.2.1 L'organisation de la filière des sapeurs-pompiers professionnels

La répartition des grades des pompiers professionnels au sein des SDIS n'est pas pyramidale. Il en est de même en Haute-Savoie.

Schéma n° 3 : La pyramide des grades des SPP hors SSSM en 2020 (ETP)



LC : lieutenant-colonel. Cdt : commandant. SP : sapeur
 La représentation des grades est proportionnelle à leur effectif.
 Source : SDIS – tableau des effectifs

3.2.1.1 La réforme de la filière (2012-2019)

Plusieurs décrets du 20 avril 2012 ont modifié les règles statutaires des cadres d'emploi des SPP. La réforme est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2012 avec une période transitoire de sept ans. Elle vise notamment à améliorer l'attractivité de la filière par la création de nouveaux cadres d'emplois et de grades. Pour la catégorie C, les correspondances entre grades et emplois ont été redéfinies. Ainsi, les sapeurs de première et deuxième classe exercent des fonctions d'équipiers, les caporaux et caporaux-chefs sont chefs d'équipe, les sergents et les adjudants peuvent exercer des fonctions de chefs d'agrès²⁵.

La délibération 2016-06 du 26 janvier 2016 précise la situation de la Haute-Savoie en ces termes : « La réforme de la filière des SPP impose au SDIS d'adapter progressivement ses

²⁵ Cf. annexe 1 – Ressources humaines.

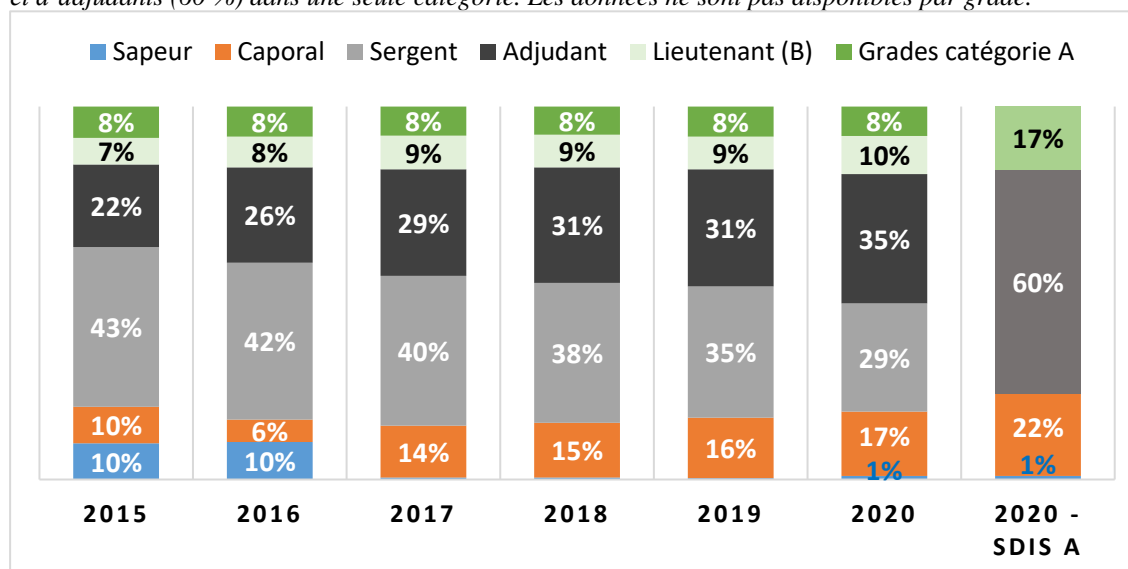
effectifs pour qu'il dispose de suffisamment de sous-officiers et d'officiers d'encadrement (...). Dans ce cadre, il est notamment proposé pour 2016 :

- de porter le nombre d'adjudants à 167 (+ 23) (à terme seuls ces sous-officiers pourront commander les véhicules armés de deux équipes et plus) ;
- de nommer les lauréats de l'examen professionnel de lieutenant de 2^{ème} classe à ce grade afin de disposer d'officiers de grade dans les centres dont la garde postée est supérieure à neuf. »

La réforme a entraîné des glissements vers le grade immédiatement supérieur. À partir de 2017, le grade de sapeur a quasiment disparu des effectifs de professionnels. En 2020, les hommes du rang (sapeurs et caporaux) sont proportionnellement moins nombreux en Haute-Savoie que dans les SDIS de catégorie A.

Graphique n° 3 : Effectif des SPP par grade (hors personnel médical)

La colonne « 2020 – SDIS A » regroupe les grades de catégorie A et de lieutenant (17%) et les grades de sergents et d'adjudants (60 %) dans une seule catégorie. Les données ne sont pas disponibles par grade.



Source : tableau des effectifs transmis par le SDIS et Infosdis, édition 2021 (page 20)

Le coût de la réforme n'a pas été estimé. Toutefois, de 2012 à 2019, l'évolution de la rémunération nette a été de 20 % en Haute-Savoie et de 11 % pour l'ensemble des SDIS de catégorie A.

3.2.1.2 Les ratios d'encadrement

L'arrêté du 26 janvier 2017 fixe le nombre maximum d'officiers relevant du cadre d'emploi de direction pouvant être affectés dans les SDIS en fonction de leur classement. L'article R1424-23-1 du CGCT fixe le nombre maximum d'officiers et de sous-officiers professionnels au regard du nombre de sapeurs-pompiers volontaires et professionnels (hors effectifs du SSSM).

Si les ratios relatifs au nombre d'officiers n'appellent pas d'observation, en revanche, la disposition qui prévoit « un sous-officier pour au moins quatre sapeurs-pompiers non officiers » n'est pas respectée.

En réponse à la chambre, le SDIS indique que les créations de poste de caporaux à venir devraient permettre de respecter les ratios réglementaires. La chambre rappelle toutefois que ce ratio s'apprécie au moment des nominations des sous-officiers.

Tableau n° 11 : Le nombre maximum de sous-officiers professionnels

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Nombre de SPP non officiers (de sapeur à adjudant)</i>	522	521	521	521	521	535
<i>Effectif de référence SP non officiers (SPP + SPV dans la limite du double du nombre de SPP)</i>	1 494	1 566	1 563	1 563	1 563	1 563 1605
<i>Effectif maximum de sous-officiers SPP</i>	374	392	391	391	391	391 402
<i>Effectif de sous-officiers du SDIS (sergent et adjudant)</i>	378	401	411	410	420	424
<i>Écart (Dépassement du seuil réglementaire)</i>	+ 4	+ 9	+ 20	+ 19	+ 29	+ 33
	+ 1 %	+ 2 %	+ 5 %	+ 5 %	+ 7 %	+ 8 % + 5 %

Source : données transmises par le SDIS d'après le tableau des emplois et les effectifs

Recommandation n° 1 : Respecter l'article R. 1424-23-2 du CGCT fixant les plafonds d'encadrement.

3.2.2 L'entretien professionnel

L'article 2 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux prévoit que « *le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte-rendu* ».

Le SDIS propose des formations pour accompagner la conduite de ces entretiens. Il observe que leur réalisation progresse l'année suivante, mais qu'ils ne s'inscrivent pas de manière pérenne dans les pratiques managériales.

Tableau n° 12 : Pourcentage de compte-rendu d'entretien d'évaluation effectué en 2019 et 2020

	2019	2020
SPP - Officiers	73 %	69 %
SPP – Non-officiers	70 %	67 %
PATS	34 %	58 %
TOTAL SDIS	63 %	65 %

Source : données transmises par le SDIS

La réalisation systématique des entretiens professionnels permettrait également au SDIS de moduler les primes versées en fonction de la valeur professionnelle des agents, ce qui n'est pas le cas actuellement.

L'ensemble des agents du SDIS est susceptible de bénéficier de primes modulables selon la manière de servir : le CIA pour les PATS, l'IFTS²⁶ et l'IAT²⁷ pour les sapeurs-pompiers. Le SDIS a choisi de ne moduler aucune prime selon la manière de servir de l'agent.

La chambre rappelle l'obligation de déployer le CIA. Elle invite le SDIS à se saisir des possibilités de modulation des primes comme d'un outil de management au service de l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers.

Recommandation n° 2 : Réaliser l'intégralité des entretiens professionnels.
--

3.2.3 L'avancement

Jusqu'en 2017, l'avancement d'échelon à la durée minimale ou à la durée maximale était fonction de l'avis du supérieur hiérarchique. Depuis la loi de finances pour 2016, l'avancement d'échelon s'organise selon un cadencement unique assis sur l'ancienneté.

De 2015 à 2020, l'avancement de grade est fonction de plusieurs critères : la valeur professionnelle, l'ancienneté, le grade cible du poste occupé et l'âge de l'agent. Pendant cette période, les avancements de grade diminuent, en lien avec l'achèvement de la réforme de la filière des sapeurs-pompiers qui a conduit à de nombreux avancements de grade (cf. supra).

Tableau n° 13 : Nombre de fonctionnaires ayant bénéficiés d'un avancement de grade

	2015	2017	2019
<i>Filière SPP</i>	86	42	34
<i>Autres filières</i>	7	32	13
TOTAL	93	74	47

Source : bilans sociaux réalisés tous les deux ans

La délibération 2016-19 du 29 mars 2016 relative à l'avancement de grade fixe les ratios promus/promouvables, toutes filières confondues, à 55 % pour la catégorie C, 45 % pour la catégorie B et 35 % pour la catégorie A. Concernant l'avancement au grade de caporal-chef, la délibération reprend les dispositions de l'article 3 du décret 2016-75 du 29 janvier 2016 avec un taux de promotion de 14 %. Enfin, pour « favoriser l'accès aux premiers grades de la catégorie C²⁸ (...) le taux de promotion est porté à 100 % ».

Les agents qui souhaitent bénéficier d'une promotion pour l'accès aux grades de lieutenant, capitaine ou commandant doivent postuler sur un poste vacant ouvert à ce grade.

²⁶ Article 3 du décret 2002-63 du 14 janvier 2002, article 2 du décret 91-875 du 6 septembre 1991 et circulaire de la DGCL du 11 octobre 2012.

²⁷ Article 5 du décret 2002-61 du 14 janvier 2002.

²⁸ La délibération concerne les adjoints de première classe, les adjoints principaux de 2^e classe, les sapeurs de 1^{er} classe et les caporaux.

Néanmoins, dans le cas où un agent occupe déjà un poste qui correspond au grade d'avancement, il peut être promu sur ce poste.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les lignes de directrice de gestion fixent la procédure et les critères applicables pour l'avancement et la promotion : identification des agents qui peuvent être promus, proposition du responsable hiérarchique, dossier rempli par l'agent concerné, présélection par le pôle ressources humaines en tenant compte des postes disponibles et de l'engagement professionnel de l'agent, prise en compte de la proportion d'hommes et de femmes pour chaque grade et commission d'harmonisation. L'engagement professionnel est apprécié selon l'avis du supérieur hiérarchique, la diversité du parcours de l'agent, les fonctions déjà exercées et les formations suivies. L'âge de l'agent est pris en compte « en dernier ressort ».

3.3 Le temps de travail

3.3.1 La durée annuelle du temps de travail

Alors que l'article 35 du règlement intérieur indique que la durée du temps de travail est de 1 582 heures pour l'ensemble du personnel, l'application des cycles de travail définis dans ce même règlement aboutit en réalité à une durée annuelle de 1 607 heures pour les PATS et pour les pompiers en service hors rang.

La durée annuelle de travail des sapeurs-pompiers en service cyclé opérationnel est de 1 582 heures soit 25 heures inférieures à la durée légale du travail. Le coût de cette organisation qui concerne 530 agents (68 % des effectifs du SDIS) est estimé à 460 k€ par an.

Tableau n° 14 : La durée annuelle du temps de travail des SPP en service cyclé

Effectif concerné par le cycle de travail	530
Date d'observation de l'effectif	31 décembre 2020
Coût moyen chargé d'un SPP non officier	55 000 €
Coût moyen d'une heure	34,77 €
Durée légale du temps de travail	1 607 heures
Durée du temps de travail SDIS 74	1 582 heures
Nombre d'heures non réalisées	25 heures
Estimation coût financier	460 651 €

Source : SDIS

3.3.2 Le temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels

Selon le décret 2001-1382 du 31 décembre 2001 : « la durée de travail effectif des sapeurs-pompiers professionnels (...) comprend : le temps passé en intervention ; les périodes de garde consacrées au rassemblement qui intègre les temps d'habillage et déshabillage, à la tenue des registres, à l'entraînement physique, au maintien des acquis professionnels, à des

manœuvres de la garde, à l'entretien des locaux, des matériels et des agrès ainsi qu'à des tâches administratives et techniques, aux pauses destinées à la prise des repas ; le service hors rang, les périodes consacrées à la formation (...) et les services de sécurité ou de représentation. »

Les sapeurs-pompiers affectés en centre de secours effectuent des périodes de garde de 24 heures, de 12 heures ou des périodes de services hors rang.

Si la durée de travail effectif journalier ne peut en principe excéder 12 heures, l'article 3 du décret autorise à fixer le « temps de présence à vingt-quatre heures consécutives », sous réserve de la fixation d'un temps d'équivalence. Celui-ci permet de distinguer le temps de présence physique et le temps de travail considéré comme effectif. Selon l'article 38 du règlement intérieur : « Les périodes de garde de 24 heures sont décomptées 16 H 50 auxquelles s'ajoutent les heures d'intervention réalisées durant les périodes de garde ».

Tableau n° 15 : Un cycle de travail : régime mixte pour les SPP affectés en centre de secours

Service	Durée prise en compte	Nombre de cycles dans l'année	Nombre d'heures
<i>Garde 24 heures</i>	Temps d'équivalence : 16 H 50	77	1 296 heures (a)
<i>Garde 12 heures</i>	12 heures	23	276 heures
<i>Sous-total</i>			1 572 heures
<i>Heures d'intervention réalisées durant les périodes de garde de 24 H 00</i>			10 heures
<i>Durée annuelle du temps de travail</i>			1 582 heures

(a) 16 H 50 = 16, 83 heures. 16, 83 x 77 cycles = 1 296 heures.

Source : règlement intérieur, article 38

Les sapeurs-pompiers professionnels en service hors rang disposent de la même organisation que les PATS.

La directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 définissait le temps de travail comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ». La directive 2003/88/CE du parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, qui s'est substituée à la directive de 1993, reprend cette définition.

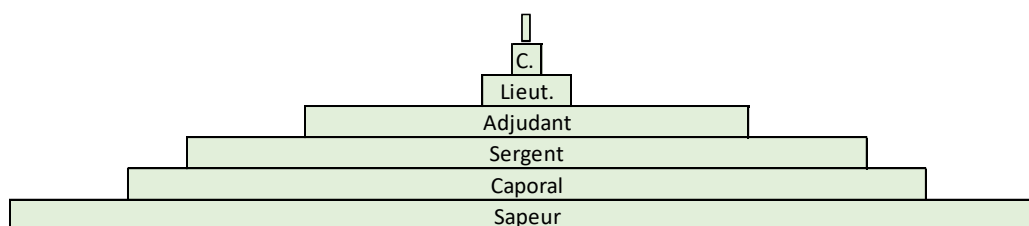
La question de la compatibilité du temps d'équivalence avec la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 a fait l'objet d'une décision du Conseil d'Etat²⁹ le 22 juin 2007, selon laquelle le temps d'équivalence est compatible avec la directive européenne. L'article L. 3121-13 du code du travail prévoit également la possibilité d'un régime d'équivalence « pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction ».

²⁹ « cette directive (du 23 novembre 1993) ne fait pas en elle-même obstacle à l'application, aux durées maximales de travail fixées par le droit national, de rapports d'équivalence entre le temps de présence physique des travailleurs sur le lieu même de travail et le temps de travail regardé comme effectif, mais (...) elle implique seulement qu'il ne puisse pas résulter de l'application de tels rapports d'équivalence une inobservation des seuils et plafonds fixés par la directive et relatifs notamment au temps de pause, à la durée de travail hebdomadaire maximale et à la durée de travail quotidienne maximale des travailleurs de nuit ».

En réponse à la chambre, le SDIS indique qu'il a engagé un dialogue avec les organisations syndicales pour se conformer à la durée légale du temps de travail de 1 607 heures sans apporter de précisions sur les modalités qui seront retenues.

3.3.3 Le temps de travail des sapeurs-pompiers volontaires

Schéma n° 4 : La pyramide des grades des sapeurs-pompiers volontaires en 2020 (ETP)



Grade le plus élevé : lieutenant-colonel / C. = capitaine / Lieut. = lieutenant.

Source : tableau des effectifs transmis par le SDIS

3.3.3.1 Le statut juridique des volontaires

L'article L. 723-5 du code de la sécurité civile indique que « *l'activité de sapeur-pompier volontaire (...) n'est pas exercée à titre professionnel* ». Selon l'article L. 723-8 : « *Ni le code du travail ni le statut de la fonction publique ne lui sont applicables* ». Les volontaires perçoivent des indemnités qui ne sont soumises ni à l'impôt sur le revenu, ni au paiement de charges sociales.

Dans un arrêt du 21 février 2018, la cour de justice de l'Union européenne a estimé que la directive 2003/88/CE du parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 sur le temps de travail s'appliquait aux sapeurs-pompiers volontaires belges et notamment les obligations liées au « temps de travail » et aux « périodes de repos ».

L'application de cette directive aux volontaires entraînerait au moins deux conséquences. Les SPV ayant un emploi, soit 60 % d'entre eux au niveau national, devraient respecter le repos journalier de 11 heures consécutives par 24 heures. Ils ne seraient donc pas mobilisables après une journée de travail. De plus, un volontaire ne pourrait pas déroger au plafond annuel de travail, soit 2 256 heures. Pour ceux travaillant 1 607 heures, cela limiterait les possibilités de volontariat à 649 heures par an.

En 2018, le rapport de la « mission volontariat sapeurs-pompiers »³⁰ préconisait une action auprès des institutions de l'Union européenne pour exempter les sapeurs-pompiers volontaires de toute application de la directive sur le temps de travail.

³⁰ Une mission de réflexion pour promouvoir le volontariat chez les sapeurs-pompiers a été lancée par le ministre de l'Intérieur le 4 décembre 2017. Le rapport de la mission a été remis le 23 mai 2018 et a inspiré le plan d'actions 2019-2021 pour le volontariat. Fabien Matras, député du Var, qui a déposé la proposition de loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile et à valoriser le volontariat, faisait partie de cette mission.

Cette action n'a, visiblement, pas porté ses fruits. En effet, la récente loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021, visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, contenait initialement un article qui tendait à préciser que l'activité de sapeur-pompier volontaire ne pouvait être assimilée à celle d'un travailleur, visant à contrer la jurisprudence européenne. Toutefois, le législateur lui-même a reconnu qu'une telle intervention à son niveau serait sans incidence sur la jurisprudence de la CJUE et se serait trouvée dépourvue d'effet juridique. Aussi, les travaux parlementaires ont amené à la suppression de cet article.

L'exposé des motifs de la loi évoque : « le risque d'une éventuelle application de la directive temps de travail, qui aurait des effets mortifères pour le volontariat. »

Cette incertitude fait peser un risque sur le modèle français de sécurité civile assis sur le volontariat.

3.3.3.2 Le plafonnement du temps de service des volontaires

L'article 7 du décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 prévoit que « le nombre d'astreintes pouvant être annuellement réalisées par un même sapeur-pompier volontaire est arrêté par le conseil d'administration ». Le règlement intérieur³¹ fixe ce nombre à 18. Ce plafond porte uniquement sur une partie de l'activité des volontaires.

L'article 11 de loi 96-370 du 3 mai 1996 prévoit que « le nombre d'indemnités horaires pouvant être perçues annuellement par un même sapeur-pompier volontaire est arrêté par le conseil d'administration ». Selon le règlement intérieur³² « l'indemnisation maximale perçue par un même sapeur-pompier volontaire sur une année calendaire ne peut dépasser 800 indemnités horaires (...) toutefois, sont exclues de ce montant : les actions de formation (...), l'activité de saisonnier reconnue par le SDIS. Ce montant peut être majoré de 20 % pour les actions à vocation départementale ».

Le contrôle du respect de ces plafonds est confié aux chefs de centre sans procédure de contrôle ni outil formalisé. En 2018, 128 volontaires ont perçu plus de 800 indemnités, hors formation.

La chambre souligne que l'exercice d'un engagement citoyen en tant que sapeur-pompier volontaire en complément d'une activité professionnelle doit permettre le respect des temps de récupération, indispensables pour garantir la sécurité des pompiers et la qualité des secours. La fixation d'un nombre maximum d'indemnités fait partie des mesures propres à prévenir les risques d'une sollicitation excessive. Dans ces conditions, pour les volontaires exerçant une activité professionnelle à temps plein (1 607 heures), le nombre d'indemnités horaires doit être plafonné à 649 heures. Ces mesures engagent la responsabilité juridique du SDIS.

La chambre invite le SDIS à s'assurer du respect des règles fixées par le conseil d'administration pour plafonner l'activité des volontaires et à moduler le plafond d'indemnité en prenant en compte le temps d'activité professionnelle des volontaires.

³¹ Article 92.

³² Annexe VIII, article 9.1.1 du règlement de 2014 et annexe VIII, article 8.1.1 du règlement de 2016.

3.3.3.3 Les sapeurs-pompiers volontaires n'ayant pas d'emploi au SDIS (simple statut)

L'article L. 723-11 du code de la sécurité intérieure prévoit que « *l'employeur privé ou public d'un sapeur-pompier volontaire, les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et non salariées, qui ont la qualité de sapeur-pompier volontaire, peuvent conclure avec le SDIS une convention afin de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation des sapeurs-pompiers volontaires. Cette convention veille notamment à s'assurer de la compatibilité de cette disponibilité avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public* ».

Au 31 octobre 2021, 431 conventions de disponibilité ont été signées auprès de 162 employeurs : 55 % d'employeurs publics et 45 % d'employeurs privés.

La chambre a procédé à une étude sur le temps de service des volontaires en 2018³³. C'est parmi les statuts uniques qu'on trouve les volontaires les plus sollicités : 253 ont réalisé plus de 803 heures de volontariat, dont 25 plus de 1 607 heures. Ainsi, en fonction de leur temps d'activité professionnelle, des volontaires cumulent un temps de travail et un engagement difficilement compatible avec la prise de temps de récupération.

L'échantillon contrôlé sur l'année 2019 montre une situation analogue.

Tableau n° 16 : Activités professionnelles des 18 SPV les plus sollicités en 2018

Activité professionnelle exercée en 2018	Nombre heures comme SPV	Indemnité (a)	Activité professionnelle exercée en 2018	Nombre heures comme SPV	Indemnité (a)
<i>Sans emploi</i>	3 343	22 848 €	Étudiant	1 932	11 713 €
<i>Agent secteur public</i>	2 437	18 559 €	Employé secteur privé	1 872	14 218 €
<i>Sans emploi, CDD SDIS</i>	2 299	14 081 €	Agent secteur public	1 804	16 106 €
<i>Sans emploi, CDD SDIS</i>	2 179	16 489 €	Sans emploi, CDD SDIS	1 754	13 151 €
<i>Sans emploi, CDD SDIS</i>	2 026	15 020 €	Sans emploi, CDD SDIS	1 743	14 006 €
<i>Sans emploi</i>	1 982	11 822 €	Employé secteur privé	1 740	14 736 €
<i>Agent secteur public</i>	1 971	18 281 €	Non disponible	1 737	11 032 €
<i>CDD SDIS</i>	1 954	11 712 €	Employé secteur privé	1 726	13 046 €
<i>Indépendant</i>	1 948	20 437 €	Employé secteur privé	1 712	12 268 €

(a) Le montant de l'indemnité dépend du grade et des missions accomplies.

Source : données transmises par le SDIS – retraitements CRC

La limitation de la sollicitation des volontaires repose sur leur engagement à respecter les temps de repos, mais il n'existe pas de processus de contrôle formalisé.

³³ Faute de disposer d'un suivi en heures de l'activité des volontaires, le nombre d'heures a été évalué à partir du montant des vacances.

3.3.3.4 Les sapeurs-pompiers volontaires ayant un emploi au SDIS (doubles statuts)

Pendant la période sous contrôle, la proportion de SPP ayant souscrit un engagement comme volontaire oscille entre 48 et 55 %. Ce chiffre est supérieur à la moyenne nationale qui s'établit à 45 %³⁴, sachant que la situation est très disparate selon les SDIS³⁵.

Pour les PATS, la proportion est de 15 à 23 %, proche des valeurs observées au sein du panel en 2019 : de 12 % dans la Loire et le Vaucluse à 31 % dans le Gard.

Le règlement intérieur de 2014 prévoit que « les PATS veilleront à organiser leurs disponibilités en respectant les modalités définies par les textes relatifs au temps de travail », et que « les SPP veilleront à organiser leurs disponibilités en respectant l'interruption de travail (repos de sécurité) découlant des textes relatifs au temps de travail ». Dans les deux cas, « les chefs de centre sont chargés de l'application de ce(s) principes, en lien avec le chef de service, lors de la réalisation des plannings mensuels de garde ». Sauf dérogation, un SPP ne peut pas être volontaire dans son centre d'affectation.

Afin de s'assurer du respect de ces dispositions, une annexe relative aux « règles de gestion spécifiques de l'engagement des SPP et des PATS en qualité de SPV » a été introduite dans le règlement intérieur en juillet 2021. Elle définit précisément les modalités de planification des périodes d'activité des SPV³⁶ et prévoit des règles spécifiques pour les officiers professionnels : exercice d'activités distinctes et hors de la chaîne de commandement en tant que volontaire.

L'équipe de contrôle a procédé à une étude sur le temps de service des doubles statuts en 2018. En cumulant le temps de travail en tant que SPP/PATS et le service comme volontaire, on constate que 19 doubles statuts ont réalisé plus de 2 256 heures³⁷, ce qui équivaut à une activité de 48 heures par semaine pendant 47 semaines. L'indemnité annuelle la plus élevée est de 8 934 € pour les SPP et de 12 006 € pour les PATS. L'échantillonnage contrôlé sur les données de l'année 2019 montre une situation analogue. Ce niveau de sollicitation n'est pas compatible avec la prise des temps de repos pour un nombre significatif de double statut.

Tableau n° 17 : L'activité des doubles statuts en 2018

Cumul temps de travail et temps de service SPV	SPP			PATS		
	Temps de travail	Service comme volontaire	Nombre de SPP concernés	Temps de travail	Service comme volontaire	Nombre de PATS concernés
<i>Supérieur à 2 256 heures</i>	1 582 heures	Entre 674 et 1 130 heures	11	1 607 heures	Entre 649 et 1 478 heures	8
<i>De 1 900 à 2 256 heures</i>	1 582 heures	Entre 318 et 674 heures	61	1 607 heures	Entre 300 et 649 heures	8
<i>De 1 900 à 1 800 heures</i>	1 582 heures	Entre 218 et 318 heures	36	1 607 heures	Entre 193 et 293 heures	2

³⁴ Rapport thématique de la cour des comptes, les personnels des SDIS, mars 2019, page 44.

³⁵ Données pour des SDIS du panel en 2016 : Gard : 91 % / Moselle 84 % / Loire : 17 % / Finistère 11 %.

³⁶ Par exemple, l'enchaînement d'une garde de 24 heures sous le statut de professionnel avec une formation de maintien et perfectionnement des acquis en tant que SPV est prohibé.

³⁷ En tant que professionnels, les 11 SPP ont le grade de caporal (2), sergent (6), adjudant (2) et lieutenant (1). Les 8 PATS sont adjoints techniques / agents de maîtrise (6), technicien (1) et attaché (1).

Cumul temps de travail et temps de service SPV	SPP			PATS		
	Temps de travail	Service comme volontaire	Nombre de SPP concernés	Temps de travail	Service comme volontaire	Nombre de PATS concernés
<i>Moins de 1 800 heures</i>	1 582 heures	Moins de 218 heures	146	1 607 heures	Moins de 193 heures	9
TOTAL			254			27

Source : données transmises par le SDIS – retraitements CRC

Malgré la part importante des agents du SDIS ayant souscrit un engagement en tant que volontaires, le suivi du temps de travail et d'activité repose sur les agents concernés et les chefs de centres. Il n'existe pas de procédure de contrôle.

Le SDIS précise qu'il va déployer en 2022 le progiciel de gestion du temps de travail « AGATT », conçu spécialement pour les SDIS, qui intègre des fonctionnalités permettant d'optimiser la planification, notamment des SPV.

Recommandation n° 3 : Mettre en place un processus de contrôle de la compatibilité du temps de service et du temps de travail des sapeurs-pompiers volontaires.

3.3.4 L'organisation du temps de travail des PATS et des SPP en service hors rang

Le SDIS a défini trois cycles de travail qui respectent la durée légale du temps de travail :

- cycle de 35 heures par semaine ;
- cycle de 39 heures par semaine qui génère 22 jours de RTT ;
- cycle de « large autonomie » de 39 heures, notamment pour les postes d'encadrement, qui n'est pas soumis au respect des plages horaires fixes, et qui génère 22 jours de RTT.

3.3.5 Les heures supplémentaires (IHTS)

Les heures supplémentaires sont des heures effectuées à la demande du chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles donnent lieu en priorité à un repos compensateur ou à défaut à une indemnisation. Celle-ci prend la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). En application du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002³⁸, leur versement est subordonné à la mise en œuvre d'un moyen de contrôle

³⁸ Le décret 90-850 du 25 septembre 1990 qui prévoit le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels précise (article 6-7) : « en cas de dépassement d'horaire, les sapeurs-pompiers professionnels peuvent percevoir (...) les indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 ». Article 2-2 du décret 2020-60 : « le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (...) est subordonné à la mise en œuvre de moyens automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires ».

automatisé des horaires de travail, sauf pour les personnels exerçant hors de leurs locaux de rattachement et pour les sites comprenant un effectif inférieur à dix agents. Dans ce cas, un décompte déclaratif est possible à condition qu'il soit contrôlable. Le décret précité limite le nombre d'heures supplémentaires à 25 heures par mois, sauf dérogation.

Le SDIS ne dispose pas de pointeuse. En 2020, sur les 87 centres, 14 ont un effectif cumulé de SPP et de PATS supérieur à 10 agents, représentant 438 ETP et 54 % de l'effectif.

Les opérations de contrôle effectuées par sondage n'ont pas relevé de dépassement du seuil de 25 heures, ni de paiement régulier de montants forfaitaire d'heures supplémentaires.

Conformément au CGCT, le règlement intérieur³⁹ précise que « le choix de rémunérer les travaux supplémentaires ou de faire récupérer sous forme de repos compensateur le temps passé relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale ». Il ne fixe toutefois pas « la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires » comme cela est prévu par l'article 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

Le nombre d'heures supplémentaires augmente sur la période. Le niveau de 2020 s'explique par l'absentéisme provoqué par le covid-19 qui génère un recours accru aux heures supplémentaires pour maintenir le niveau de couverture opérationnelle. Les heures réalisées par les PATS correspondent essentiellement aux fonctions télécommunications/informatique et à la formation dans le cadre des rencontres sportives.

Compte tenu de la fixation de la durée du travail à 1 582 heures pour certains personnels, le paiement d'une partie de ces heures supplémentaires n'est pas justifié. Ce montant est estimé à 100 k€ par an⁴⁰.

Tableau n° 18 : Montant et nombre d'heures supplémentaires (IHTS)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015 / 2020
<i>SPP</i>	338 066	392 118	375 989	394 956	429 227	525 912	+ 56 %
<i>PATS</i>	29 657	26 098	33 389	38 691	17 277	15 470	- 48 %
<i>TOTAL</i>	367 723	418 216	409 378	433 647	446 505	541 383	+ 47 %
<i>Nbre heures SPP</i>	22 085	25 618	32 993	26 350	29 857	34 664	+ 57 %
<i>Coût moyen heures</i>	15,3 €	15,3 €	11,4 €	15,0 €	14,4 €	15,2 €	- 1 %

Source : fichiers de paye pour les montants - données transmises par le SDIS pour le nombre d'heures

La chambre invite le SDIS à fixer par délibération la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation d'heures supplémentaires et à mettre en place un contrôle automatisé du temps de travail lorsque cela est nécessaire.

³⁹ Annexes VIII des règlements intérieurs, 4.1.

⁴⁰ En 2020, environ 438 agents du SDIS ont bénéficié du paiement d'heures supplémentaires sur un effectif de 811 agents (PATS + SPP), soit 54 % de l'effectif. Si on considère que la moitié des 530 agents ayant un temps de travail de 1 582 heures a réalisé des heures supplémentaires, on obtient : 265 agents x 25 heures payées à tort comme IHTS (1 607 – 1 585) x 15,20 € par heure, soit 100 700 €.

3.3.6 Les absences pour maladies sans certificat médical

L'article 59 du règlement intérieur de 2014 prévoit, au titre des autorisations d'absence pour événements familiaux, une « absence pour maladie sans certificat médical », de trois jours, qui doivent être pris « non consécutivement ». Le SDIS a précisé que cette autorisation était antérieure à la départementalisation.

En 2021, 47 agents ont bénéficié de 49 jours d'absence à ce titre, soit 6 % de l'effectif. La chambre estime le coût annuel à 15 k€⁴¹.

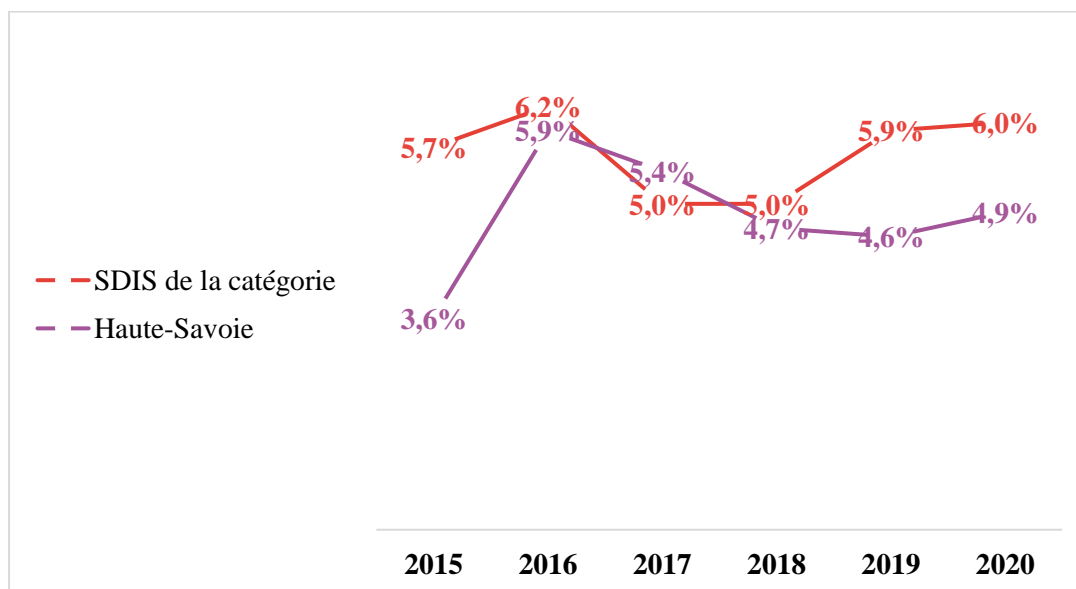
Ce congé ne relève pas de l'article 21 de la loi 83-634 qui prévoit des « autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certaines événements familiaux ».

Recommandation n°4 : Supprimer les jours d'absence pour maladie sans certificat médical.

3.3.7 L'absentéisme

Pendant la période 2015-2020, l'absentéisme représente une moyenne annuelle de 11 332 jours. Les congés pour maladie ordinaire représentent 69 % de ces absences, les accidents de service 25 % et les autres absences 6 %. Sauf en 2017, le « taux d'absence théorique »⁴² du SDIS de Haute-Savoie est inférieur à celui observé pour les SDIS de sa catégorie.

Graphique n° 4 : Absentéisme pour raison de santé



Source : Infosdis

⁴¹ Coût moyen d'une heure (44 €) x 49 jours x 7 heures.

⁴² Ce taux est fourni dans l'enquête « Infosdis » : nombre de jour d'arrêt de travail x 5 x 100 / effectif x 1607.

Plusieurs mesures visent à limiter l'absentéisme :

- la mise en œuvre d'une commission d'aide médicale en 2017 pour suivre les situations individuelles engendrant de longs arrêts de travail ;
- l'adoption d'un plan de prévention des risques psychosociaux en 2017 ;
- l'introduction en 2020 d'un article dans le règlement intérieur sur l'usage des substances psychoactives (article 22 bis) ;
- la réduction de la prime de 13^e mois pour les absences pour congés maladies ordinaires n'ayant pas entraîné d'hospitalisation.

Les données transmises par le SDIS témoignent d'un suivi annuel de l'absentéisme mais sans analyse des évolutions qui sont simplement décrites. Le nombre de jours d'absences causé par des accidents de service est irrégulier sur la période, de 2 154 en 2015 à 4 147 en 2019.

L'arrêté du 6 mai 2000 fixe les conditions d'aptitude médicale que doivent remplir les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires pour participer aux missions et accomplir les fonctions qui leur sont dévolues. L'entretien de la condition physique fait partie de leurs obligations. Il a pour but la prévention des risques professionnels, le maintien du potentiel physique opérationnel et doit garantir la qualité des secours. Le temps de travail des SPP intègre des séquences d'entraînement physique. Les indicateurs de la condition physique (ICP) sont des outils d'évaluation et de suivi standardisés.

Alors que le SDIS de Haute-Savoie s'est donné comme objectif la réalisation des ICP par l'ensemble des sapeurs-pompiers, leur taux de réalisation reste à un niveau faible depuis plusieurs années (41,5 % en 2017). La chambre invite le SDIS à généraliser le suivi des ICP.

3.4 La masse salariale

3.4.1 L'évolution des charges de personnel

Les charges de personnel constituent le principal poste de dépenses du SDIS. En 2020 elles représentent près de 85 % de ses dépenses réelles de fonctionnement contre 80 % en 2015.

Tableau n° 19 : Les dépenses de personnel (en M€)

En M€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015 / 2020
<i>Rémunération principale, SFT, NBI</i>	18,1	18,6	19	19	19,5	19,5	+ 8 %
<i>Indemnités</i>	11,1	12	12,5	13	13,4	13,9	+ 25 %
<i>Charges sociales</i>	11,7	12	12,3	11,9	12,1	12,1	+ 4 %
<i>Autres (a)</i>	0,62	0,76	0,58	0,94	0,65	0,80	+ 29 %
<i>Sous-total SPP et PATS</i>	41,5	43,4	44,3	44,8	45,6	46,4	+ 12 %
<i>Volontariat (vacation, vétérançe, PFR, NPFR)</i>	10,6	10,1	9,8	10,1	10	9,4	- 11 %

En M€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015 / 2020
TOTAL	52,1	53,5	54,1	54,9	55,6	55,7	+ 7 %

(a) Emplois d'avenir, apprentis, atténuations de charges, agents non titulaires

Source : comptes de gestion

La masse salariale nette a augmenté de 7 % entre 2015 et 2020. La hausse des rémunérations des SPP et des PATS est de 12 %, alors qu'elle n'est que de 6 % pour l'ensemble des SDIS de catégorie A. La baisse de 11 % des dépenses consacrées au volontariat⁴³ que le SDIS est dans l'incapacité d'expliquer, compense toutefois une partie de cette hausse.

L'augmentation de la masse salariale devrait se poursuivre en 2021 avec l'impact de la revalorisation de l'indemnité de feu en année pleine, la mise en œuvre des mesures de revalorisation du volontariat décidées en 2021, et l'augmentation des effectifs intervenue en 2020.

La rémunération principale des agents titulaires augmente de 8 % pendant la période sous contrôle. Cela résulte de l'évolution de l'effectif de titulaires (+ 3,7 %), du déploiement du dispositif « parcours professionnel carrière rémunération », de la réforme de la filière des sapeurs-pompiers qui accentue le GVT, et de la revalorisation du point d'indice (+ 1,2 %).

3.4.2 Les indemnités

Pendant la période sous contrôle, les indemnités progressent de 25 %, contre 12 % pour la moyenne des SDIS de catégorie A. C'est également la hausse la plus importante au sein du panel.

Pour pouvoir assurer la comparaison avec les autres SDIS, il convient d'inclure la période 2012-2015 afin de neutraliser la réforme de la filière des sapeurs-pompiers qui a pu être conduite selon un calendrier différent à partir de 2012, et d'isoler la période 2015-2017 qui correspond à la suppression des logements de fonction.

Le SDIS de Haute-Savoie est celui où les indemnités ont le plus augmenté entre 2012 et 2015⁴⁴ et entre 2015 et 2017. Pour la période 2017-2020, il est le deuxième SDIS où la hausse est la plus importante.

⁴³ Diminution inexpliquée des allocations versées aux SPV selon leur durée d'engagement.

⁴⁴ Le rapport de la CRC sur la période 2004-2010 évoquait déjà cette question (page 33) : « la hausse très importante du régime indemnitaire (...) interpelle pour les années à venir. L'ordonnateur souligne toutefois que le coût de la vie en Haute-Savoie est similaire à celui d'Île-de-France et des départements de la région Provence-Alpes Côte d'Azur ».

Tableau n° 20 : Augmentation des indemnités (compte 64 118)

SDIS	Nombre de logements de fonction	2012-2015	2015-2017	2017-2020	2012-2020
<i>Haute-Savoie</i>	264 en 09/2012 - 31 au 01/01/2018 17 au 01/01/2019	+ 25 %	+ 12 %	+ 11 %	+ 57 %
<i>Moselle</i>	116 au 01/2012 - 44 au 01/01/2018 0 au 01/01/2019	+ 8 %	+ 4 %	+ 10 %	+ 23 %
<i>Finistère</i>	Pas ou peu de logement	+ 6 %	+ 0 %	+ 13 %	+ 19 %
<i>Ile et Vilaine</i>	Pas ou peu de logement	+ 8 %	+ 1 %	+ 7 %	+ 17 %
<i>Loire</i>	2	+ 8 %	+ 5 %	+ 1 %	+ 15 %
<i>Gard</i>	12	+ 4 %	- 1 %	+ 9 %	+ 12 %
Les 21 SDIS classés en catégorie A en 2020		+ 7 %	+ 1 %	+ 11 %	+ 20 %

Sources : CRC ANAFI – ROP Ille-et-Vilaine, Finistère, Loire, Gard, Moselle (page 59).

Ainsi en 2020, date à laquelle tous les SDIS sont dans une situation similaire concernant les logements de fonction, le SDIS de Haute-Savoie est devenu celui où la part des indemnités dans les rémunérations⁴⁵, qui atteint 42 %, est la plus élevée au sein du panel⁴⁶. Il se situe en deuxième position parmi les SDIS de catégorie A.

Le régime indemnitaire de Haute-Savoie se situe ainsi parmi les plus favorables.

Tableau n° 21 : Rémunération nette de sapeurs-pompiers professionnels en 2020

Cat	Grade	Effectif (a)	Indice		Rémunération nette mensuelle		
			Le plus bas	Le plus élevé	La plus basse	Moyenne	La plus élevée
C	Caporal	56	330	373	2 000 €	2 180 €	2 513 €
C	Adjudant	35	405	451	2 275 €	2 889 €	3 233 €
C	Adjudant-chef	125	422	495	2 381 €	3 128 €	3 706 €
B	Lieutenant 1 ^{ère} cl.	24	369	534	2 937 €	3 581 €	4 107 €
A	Commandant	14	736	756	4 771 €	5 538 €	5 917 €

(a) Tous les agents titulaires détenteurs du grade rémunérés pendant toute l'année 2020.

Source : fichiers de paye

3.4.3 Le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels

L'article 117 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que des règles statutaires spécifiques peuvent être appliquées aux sapeurs-pompiers professionnels. Cette filière n'est pas soumise au principe d'équivalence avec la fonction publique d'État. Elle est exclue du

⁴⁵ Montant des indemnités (compte 64118) / Rémunération des titulaires : rémunération principale (64 111) + SFT et IR (compte 64112) + NBI (compte 64113) + indemnités (64118).

⁴⁶ En 2015 : Gard et Loire (40 %), Haute-Savoie (38%), Moselle et Ile-et- Vilaine (36 %), Finistère (34%) En 2020 : Haute-Savoie (42 %), Gard et Loire (40 %), Moselle (37 %), Ile-et- Vilaine (36 %), Finistère (35 %).

RIFSEEP. Les sapeurs-pompiers bénéficient des indemnités prévues par le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 (article 6) :

- une indemnité de feu ;
- une indemnité de responsabilité ;
- une indemnité de spécialité ;
- une indemnité de logement ;
- les indemnités horaires ou forfaitaires pour travaux supplémentaires (IHTS, IFTS) ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- une indemnité pour campagnes de lutte contre les feux de forêt.

Le conseil d'administration du SDIS a fixé, via un règlement intérieur régulièrement mis à jour⁴⁷, les taux applicables pour chacune de ces primes. Il a systématiquement retenu les taux plafonds définis par voie réglementaire.

Les délibérations sont conformes à la réglementation et les taux appliqués sur les feuilles de paie sont concordants.

3.4.3.1 L'évolution du coût du régime indemnitaire

Deux mesures, détaillées ci-dessous, viennent renchérir le coût du régime indemnitaire des SPP. La suppression des logements de fonctions impacte la période 2015-2017 (indemnité de logement, IFTS, IAT) tandis que la revalorisation de l'indemnité de feu provoque une hausse de 2019 à 2020. À périmètre constant, les primes ont augmenté de 23 % de 2015 à 2020.

Tableau n° 22 : Le régime indemnitaire spécifique des sapeurs-pompiers professionnels (hors IHTS)

Primes	2015 (M€)	2020 (M€)	2015 - 2020	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
<i>Feu</i>	2,7	3,3	+ 22 %	+ 3 %	+ 2 %	+ 0 %	+ 2 %	+ 13 %
<i>Responsabilité</i>	2,1	2,2	+ 3 %	+ 2 %	+ 1 %	+ 2 %	+ 1 %	- 2 %
<i>Spécialité</i>	0,85	0,88	+ 4 %	+ 3 %	+ 0 %	+ 0 %	+ 0 %	+ 0 %
<i>IFTS</i>	0,58	0,81	+ 40 %	+ 22 %	+ 14 %	+ 1 %	+ 1 %	- 1 %
<i>IAT</i>	0,64	1,35	+ 110 %	+ 55 %	+ 29 %	+ 1 %	+ 3 %	+ 1 %
<i>Sous-total</i>	6,9	8,6	+ 23 %	+ 9 %	+ 6 %	+ 1 %	+ 1 %	+ 4 %
<i>Logement</i>	1	1,5	+ 53 %	+ 26 %	+ 12 %	+ 3 %	+ 3 %	+ 2 %

Source : fichiers de paye

3.4.3.2 L'indemnité de feu

Le décret n° 2020-903 du 24 juillet 2020 a porté le taux plafond de l'indemnité de feu de 19 à 25 % du traitement indiciaire. Par délibération n° 2020-37 du 4 décembre 2020, le SDIS a fixé le taux de l'indemnité à 25 % à compter du 1^{er} août 2020. Les SDIS ont obtenu, dans le cadre des discussions sur le PLFSS 2021, une compensation de cette augmentation de charges via la suppression de la sur-cotisation employeur versée à la caisse nationale de retraite des

⁴⁷ Une annexe est dédiée au régime indemnitaire : annexe règlement de 2014, annexe règlement de 2016.

agents des collectivités locales (CNRAL)⁴⁸. La suppression de la part salariale de cette surcotisation a été introduite dans le cadre du PLFSS 2022 afin d'augmenter le montant perçu par les sapeurs-pompiers à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le coût de cette mesure pour le SDIS de Haute-Savoie s'élève à 1,24 M€.

Tableau n° 23 : La revalorisation de l'indemnité de feu (montant mensuel)

Indice le plus bas et le plus élevé	Montant avec taux à 19 %	Montant avec taux à 25 % (1 ^{er} août 2020)	Montant avec taux à 25 % + suppression charges sociales (1 ^{er} janvier 2022)	Évolution de l'indemnité de 2019 à 2022	Estimation coût annuel de la revalorisation
330	294 €	387 €	402 €	+ 108 € par mois	+ 1,24 M€ charges incluses Dont 950 000 € versées aux SPP
830	739 €	972 €	1 072 €	+ 333 € par mois	

Sources : fichiers de paye et données transmises par le SDIS pour l'estimation 2022

3.4.3.3 La suppression des logements de fonction des SPP

Le décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 a réformé le régime applicable aux logements de fonction. L'attribution des logements par utilité de service disparaît au profit des conventions d'occupation précaire et les conditions pour bénéficier d'un logement par nécessité absolue de service (NAS) sont redéfinies. Cette réforme est entrée en vigueur le 11 mai 2012 pour les nouvelles attributions de logements. Les concessions déjà attribuées devaient être mises en conformité avec le nouveau dispositif au plus tard le 1^{er} mai 2016.

En Haute-Savoie, au 1^{er} janvier 2015, 217 sapeurs-pompiers professionnels bénéficiaient d'un logement concédé par nécessité absolue de service, soit un sur trois⁴⁹.

La suppression des logements a eu des conséquences sur le régime indemnitaire, et la hausse de certaines primes a bénéficié à l'ensemble des sapeurs-pompiers et provoqué un renchérissement pérenne du coût des postes.

En premier lieu, la suppression des logements s'est traduite par une augmentation du nombre de bénéficiaires de l'IFTS⁵⁰ et de l'indemnité de logement⁵¹, qui ne peuvent pas être versées aux agents logés par nécessité absolue de service.

En second lieu, pour compenser la perte de pouvoir d'achat liée à la suppression des logements, la délibération 2015-04 du 27 janvier 2015 a réévalué l'IFTS et l'IAT.

⁴⁸ Suppression à compter du 1^{er} janvier 2021.

⁴⁹ La baisse du nombre de logements avait commencé avant la période sous contrôle. En septembre 2012, 264 sapeurs-pompiers bénéficiaient d'un logement concédé par NAS (cf. délibération 2016-18 du 29 mars 2016).

⁵⁰ 89 bénéficiaires en 2015, 131 en 2020.

⁵¹ Article 6-6 du décret 90-850 du 25 septembre 1990, « les sapeurs-pompiers professionnels non logés peuvent percevoir une indemnité de logement égale au maximum à 10 % du traitement ». En 2020, cette indemnité varie de 154 à 308 € par mois.

De plus, la délibération n° 2015-03 du 27 janvier 2015 a prévu la création de 30 postes de sapeurs-pompiers professionnels en 2015 (20 sapeurs et 10 caporaux)⁵² pour compenser la perte des 315 heures de travail complémentaires qui était demandées aux agents logés par NAS.

Si on compare les gains financiers et les dépenses nouvelles, la réforme a provoqué une augmentation des dépenses annuelles estimée à 469 k€.

Tableau n° 24 : Le bilan financier de la réforme des logements de fonction

Postes de dépenses	Impact financier
<i>Indemnité de logement</i>	+ 535 036 €
<i>IFTS et IAT</i>	+ 937 835 €
<i>Recrutements 30 SPP non officiers</i>	+ 1 418 000 €
<i>Loyers des logements (estimation coût 2020)</i>	- 2 375 159 €
<i>Coût agent chargé de la gestion des logements</i>	- 47 000 €
Évolution	+ 468 712 €

Source : fichiers de paye – données transmises par le SDIS

Depuis le 1^{er} janvier 2020, seuls le directeur et le directeur-adjoint bénéficient d'un logement concédé par NAS. Les conditions d'attribution de l'un d'entre eux ne sont pas conformes à l'arrêté du 22 janvier 2013 qui fixe la taille du logement en fonction de la composition de foyer⁵³.

La chambre invite le SDIS à se conformer à la réglementation lors de l'attribution de ces logements.

3.4.4 L'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires

3.4.4.1 Les vacances pour les sapeurs-pompiers volontaires en service

Le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 liste les indemnités versées aux sapeurs-pompiers volontaires au titre de l'exercice de leurs missions au sein des SDIS. Elles sont calculées en appliquant un pourcentage, qui varie selon les missions exercées⁵⁴, à une indemnité horaire de base. Les indemnités de base, fixées par arrêtés, ont augmenté de 4,2 % de 2015 à 2020. Les pourcentages fixés par le SDIS sont conformes à la réglementation.

⁵² Cf. délibération 2015-01 du 27 janvier 2015 et tableau des effectifs de la délibération 2015-03.

⁵³ Le logement attribué est de type F5 et d'une surface de 180 m² alors qu'en application des critères de l'arrêté de 2013, l'agent logé pouvait bénéficier de 80 m² et de trois pièces.

⁵⁴ Ces différentes missions et les pourcentages applicables sont prévus dans le décret 2012-492. Par exemple les astreintes sont rémunérées de 2 à 9 % de l'indemnité de base, les gardes de 45 à 70 %, la participation à une formation à 100%.

Tableau n° 25 : Évolution de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

Catégorie	1 ^{er} janvier 2014	1 ^{er} juin 2016	1 ^{er} mars 2017	1 ^{er} oct. 2018	1 ^{er} août 2019	1 ^{er} juillet 2020	1 ^{er} juillet 2021
Officiers	11,43 €	11,45 €	11,52 €	11,63 €	11,77 €	11,91 €	12,15 €
Sous-officiers	9,21 €	9,23 €	9,29 €	9,38 €	9,49 €	9,60 €	9,79 €
Caporaux	8,16 €	8,17 €	8,22 €	8,30 €	8,40 €	8,50 €	8,67 €
Sapeurs	7,60 €	7,61 €	7,66 €	7,74 €	7,83 €	7,92 €	8,08 €

Source : arrêtés annuels de 2013 à 2021

Le montant des vacances⁵⁵ pour le volontariat est passé de 8,7 M€ en 2015 à 9,1 M€ en 2019, soit une hausse de 4,4 %, en lien direct avec la réévaluation de l'indemnité de base. La crise sanitaire a provoqué une baisse à 8,5 M€ en 2020, niveau le plus bas de la période.

Dans un souci d'équité entre les volontaires et les professionnels, qui ont bénéficié de l'augmentation de l'indemnité de feu, une délibération du 18 mai 2021 a revalorisé la rémunération de certaines astreintes et instauré une indemnité de responsabilité.

Le taux d'indemnisation des astreintes a ainsi été porté à 9 % de l'indemnité de base pour tous les types d'astreintes, contre 2 % auparavant pour certaines d'entre elles. Il correspond au taux maximum fixé par l'article 7 du décret 2012-492. Le coût annuel de cette mesure est estimé par le SDIS à 181 k€.

L'article 9 du décret 2012-492 prévoit que : « l'exercice de certaines responsabilités peut donner lieu à la perception d'indemnités (...). La liste des responsabilités est fixée par arrêté ». L'article 1^{er} de l'arrêté du 17 avril 2014 fixe la liste des emplois correspondants. L'article 2 prévoit que « toute autre responsabilité assumée par un sapeur-pompier volontaire ne figurant pas dans l'article 1^{er} peut donner lieu à la perception d'indemnité » si une délibération le prévoit. La délibération du 18 mai concerne 13 catégories d'emplois, qui dans les faits intègrent tous les volontaires, en contradiction avec l'esprit du décret qui en réservait l'attribution à l'exercice de certaines responsabilités. Le SDIS considère que la généralisation de cette indemnité participe de l'objectif de fidélisation des volontaires.

L'indemnité de responsabilité est versée à compter de dix ans de service, puis revalorisée tous les cinq ans. Elle est égale à 145 € annuels pour dix années de service et à 541 € annuels pour 40 ans de service. Le coût de cette indemnité est estimé à 70 k€ par an par le SDIS.

La chambre invite le SDIS à réserver cette prime à l'exercice de responsabilités, tel que prévu par le décret susvisé.

3.4.4.2 Les allocations destinées aux volontaires après leur période d'activité

La loi du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers a créé, à partir du 1^{er} janvier 1998, pour les sapeurs-pompiers ayant effectué au moins vingt ans de volontariat, un droit à percevoir une allocation de vétérance à compter de la limite d'âge de leur grade (55 ans) ou de la date de fin de leur prolongation d'activité. Cette durée est

⁵⁵ Comptes 64141 (vacations versées aux volontaires), 64145 (vacations versées aux employeurs) et 64146 (vacations services de santé).

ramenée à 15 ans pour les sapeurs-pompiers volontaires dont l'incapacité opérationnelle est reconnue médicalement.

Depuis 1998, le dispositif a subi plusieurs transformations⁵⁶ qui n'ont pas modifié les conditions d'ouverture du droit, mais ont porté sur les modalités de financement et de prise en compte des années de service afin d'inciter les volontaires à prolonger leur engagement. Plus récemment, l'article 32 de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 (dite loi Matras) a abaissé à 15 ans la durée de service ouvrant droit à la nouvelle PFR.

Ces prestations font l'objet d'un versement unique en décembre. Le montant de la nouvelle PFR pour l'année 2020⁵⁷ est de 488 € pour 20 à 24 ans de service et de 1 953 € pour au moins 35 années de service.

La gestion du dispositif a été confiée, au niveau national, à un organisme de gestion auquel contribuent les SDIS. Jusqu'en 2016, la cotisation était assise sur le nombre de sapeurs-pompiers volontaires. À compter de 2017, la cotisation a été versée selon le nombre réel de bénéficiaires des allocations. Cette modalité de calcul étant plus favorable au SDIS elle a provoqué une forte baisse des dépenses qui sont passées de 1,84 M€ en 2015 à 0,9 M€ à partir de 2018 (cf. annexe).

3.4.5 Le régime indemnitaire des PATS

Créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour la fonction publique d'État, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a pour objectif de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Il permet notamment de valoriser l'exercice de fonctions, les parcours professionnels variés et d'assurer la transparence des modulations indemnitaires.

Il se compose de deux parts. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées. À chaque groupe de fonctions correspond un plafond annuel de primes. Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Son attribution est facultative à titre individuel, son montant est compris entre 0 et 100 % du montant fixé par groupe de fonctions.

L'IFSE a été mise en place à compter du 1^{er} janvier 2019 pour l'ensemble des personnels éligibles, puis étendue aux ingénieurs et aux techniciens en 2020. Faute d'entente avec les partenaires sociaux, le SDIS n'a pas déployé le CIA.

La chambre rappelle que la mise en place du CIA pour l'ensemble des personnels éligibles est obligatoire⁵⁸.

⁵⁶ Allocation de fidélité (décret 2005-405 du 29 avril 2005), puis prestation de fidélisation et de reconnaissance (PFR) (décret 2005-1150 du 13 septembre 2005), et enfin nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance (décret 2017-912 du 9 mai 2017).

⁵⁷ Arrêté du 15 juin 2020 fixant le montant de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires.

⁵⁸ Selon les pièces jointes à la circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP : « En se fondant sur le principe de parité entre la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique territoriale, le Conseil constitutionnel confirme le principe selon lequel les collectivités territoriales et leurs

La mise en place du RIFSEEP a entraîné une hausse des dépenses de 330 k€ par an, équivalent à une augmentation moyenne de 170 € par mois et par agent.

Tableau n° 26 : Les primes intégrées dans le RIFSEEP (en K€)

Primes	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>IEMP, IAT, PFR, IPF (a)</i>	522	517	511	501	0	0
<i>PSR, ISS (b)</i>	268	265	248	267	272	0
<i>IFSE</i>	0	0	0	0	761	1 101
Total	790	782	759	768	1 033	1 101
<i>Évolution de 2015 à 2020</i>						+ 39 %

(a) Indemnité d'exercice des missions de préfecture, indemnité d'administration et de technicité, prime de fonction et de résultats, indemnité de performance et de fonction.

(b) Prime de service et de rendement, indemnité spécifique de service.

Source : fichiers de paye

3.4.6 Des pratiques favorables dépourvues de base réglementaire

3.4.6.1 La prime Covid

Le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 a institué une « prime exceptionnelle » pour les « agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire ». L'article 3 précise que « *sont considérés comme particulièrement mobilisés [...] les personnels pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services conduit à un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé* ». En application de l'article 8, « *les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle sont définies par délibération de l'organe délibérant* ».

Par une délibération du 4 décembre 2020, le SDIS a décidé d'attribuer la prime exceptionnelle aux personnels administratifs, techniques et sociaux, selon le temps de présence des agents pendant la période du 16 mars au 31 mai 2020. Il n'est fait aucune mention d'un surcroît d'activité dans les critères d'attribution. Seuls les agents en congé maladie ou en congé maternité pendant la totalité ou la quasi-totalité de la période n'ont pas perçu la prime.

établissements publics sont bel et bien tenus de mettre en place une part CIA lorsque cette même part a été instituée pour les corps homologues de la FPE ».

Tableau n° 27 : Extrait de la délibération relative à l'octroi de la prime Covid

% du temps de travail	Montant de la prime	Coût de la mesure	Nombre d'agents concernés
Tranche de 75 à 100 %	750 €	42 000 €	56 agents
Tranche de 50 à 74 %	500 €	22 000 €	44 agents
Tranche de 25 à 49 %	250 €	12 250 €	49 agents
Tranche de 0 à 24 %	0 €	0 €	19 agents
Total		76 250 €	Nombres bénéficiaires : 149

Source : délibération 2020-39 du 4 décembre 2020 et fichiers de paye

La chambre souligne le caractère illégal de l'attribution généralisée de cette prime qui revient à abonder le régime indemnitaire d'agents dont l'activité était en baisse, alors que l'ensemble de leurs autres éléments de rémunération étaient par ailleurs maintenus.

3.4.6.2 La prime de 13^{ème} mois

Le SDIS attribue une prime de 13^{ème} mois à l'ensemble des agents, titulaires, stagiaires et non-titulaires, proratisée selon le temps de travail. Son montant est fonction du régime indiciaire, du supplément familial de traitement et de la NBI. Elle est versée sur les paies des mois de mai et novembre.

En amont de la départementalisation, la délibération 1999-33 du 13 juillet 1999 a prévu, « un toilettage du dispositif de calcul de la prime de 13^{ème} mois pour permettre l'harmonisation des divers dispositifs ». Dans un premier temps (III.2), elle rappelle la pratique en vigueur selon laquelle cette prime est calculée en fonction de l'indice de traitement, du supplément familial de traitement et « des événements relatifs à la présence au service et à sa qualité ». Dans un deuxième temps, le nouveau dispositif est instauré : la NBI est ajoutée aux éléments servant de base de calcul et la référence à la « qualité » du service est supprimée.

Les modalités d'application sont reprises dans l'article 4.6 du règlement intérieur de 2014. Il indique qu'elle est « conforme à l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 » relative aux avantages collectivement acquis. Pour en attester, le SDIS produit un document budgétaire de l'année 1977 faisant apparaître une dépense de 12 431,51 francs (1 895 €) pour un « 13^{ème} mois » dans la rubrique « heures supplémentaires ».

Alors que toutes les clauses, conditions et modalités d'attribution des avantages collectivement acquis doivent obligatoirement avoir été institués avant 1984 et qu'aucune clause de revalorisation ne peut être instaurée postérieurement⁵⁹, ce document n'expose ni les modalités de calcul de la prime, ni les modalités de sa révision.

Le SDIS souhaitant un régime homogène pour les PATS et les SPP, l'inclusion du 13^{ème} mois dans le RIFSEEP n'a pas été envisagée.

Le versement de la prime de fin d'année et son indexation sur le point d'indice ne sont pas conformes à la législation applicable. Sur l'ensemble de la période, cette prime représente la somme de 9,57 M€.

⁵⁹ Conseil d'État, 30 juin 1995, Ivry-sur-Seine, n° 104779.

Par ailleurs, l'article 4.6 du règlement intérieur de 2014 prévoit que « les agents quittant le service pour prendre leur retraite perçoivent une prime annuelle calculée comme si leur radiation était prononcée le 30 novembre suivant leur départ ». Cette disposition vise à attribuer l'intégralité de la prime de 13^e mois aux agents qui partent à la retraite, sans tenir compte de la durée de leur service sur leur dernière année d'activité. Ainsi, une rémunération est versée pour une période non travaillée. La chambre rappelle, d'une part, qu'en application de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, les fonctionnaires ont droit à percevoir une rémunération « après service fait » et que, d'autre part, aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique. La chambre estime qu'environ 36 agents sont concernés sur la période.

Recommandation n° 5 : Supprimer le versement de la prime de 13^{ème} mois et de la prime versée pour les départs à la retraite.

3.4.6.3 Le maintien des primes pour les agents à temps partiel thérapeutique

Selon l'article 57-4 bis la loi n° 84-53 applicable jusqu'au 1^{er} juin 2021 : « *Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement* ». À compter du 1^{er} juin 2021, la rédaction évolue⁶⁰ : « *Durant l'accomplissement de son service à temps partiel pour raison thérapeutique le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence* »⁶¹.

La circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique prévoit dans sa partie 5.1 que « le fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique (...) perçoit l'intégralité de son traitement et de l'indemnité de résidence, ainsi que, le cas échéant, du SFT et de la nouvelle bonification indiciaire. Pour les fonctionnaires de l'État et, le cas échéant, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective de service ».

Contrairement à ces dispositions, le SDIS a maintenu l'intégralité du régime indemnitaire pour les agents à temps partiel thérapeutique. L'équipe de contrôle a identifié 12 agents concernés pendant la période sous contrôle.

La chambre invite le SDIS à délibérer s'il souhaite maintenir le régime indemnitaire des agents à temps partiel thérapeutique au prorata de leur durée de service.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Les effectifs du SDIS s'établissent à 3 666 en 2020. Ils comprennent des sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires, ainsi que des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS). Parmi les pompiers, la part des volontaires est légèrement supérieure à 80 %, ce qui est dans la moyenne des SDIS de catégorie A.

⁶⁰ Ordonnance 2020-1447 du 25 novembre 2020, articles 9 et 13.

⁶¹ Pour la fonction publique d'État, le décret n°2021-997 du 28 juillet 2021 modifie le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État : « *le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique* ».

Les effectifs de SPP, stables sur la période, ont progressé en 2020 suite à la révision du règlement opérationnel. L'effectif de SPV a augmenté de 5 %. Leur durée moyenne d'engagement est en progression. L'effectif de PATS est resté stable.

La carrière des SPP est marquée par la réforme de la filière qui a notamment conduit à la quasi disparition du grade de sapeur.

Le taux d'encadrement de sous-officiers dépasse les seuils réglementaires.

Alors que le règlement intérieur organise le plafonnement des vacances de SPV afin de garantir les temps de repos, le SDIS n'a pas mis en place de procédure ni d'outil permettant d'en assurer le contrôle, ce qui a conduit à de nombreux dépassements.

Le temps de travail des pompiers professionnels en service cyclé opérationnel (68 % des effectifs) ne respecte pas la durée légale du travail de 1 607 heures.

La liste des emplois susceptibles de bénéficier d'heures supplémentaires n'a pas été définie par délibération.

La masse salariale, qui représente près de 85 % des dépenses de fonctionnement, a progressé de 7 % sur la période 2015/2020. Le régime indemnitaire des SPP a été impacté par la revalorisation de la prime de feu et par la suppression des logements de fonction. Les indemnités de SPV ont également progressé de 4 % de 2015 à 2019. Le coût annuel de la mise en place du RIFSEEP au bénéfice des PATS est de l'ordre de 330 k€. À l'issue de la période, le SDIS de Haute-Savoie fait partie des SDIS disposant du régime indemnitaire le plus favorable. En 2020, la part des indemnités dans les rémunérations est plus élevée que parmi les SDIS du panel, et elle est également supérieure à la moyenne des SDIS de sa catégorie.

La chambre observe également des pratiques non conformes à la réglementation dont des primes versées sans fondement juridique (prime COVID, 13^{ème} mois et prime de départ en retraite).

4 LA COMMANDE PUBLIQUE

Jusqu'en 2019, le groupement affaires administratives et financières avait en charge les marchés publics. La délibération du 18 juin 2019 a érigé plusieurs fonctions administratives en groupement, dont celui des marchés publics, composé de quatre agents.

Tableau n° 28 : L'organisation de la fonction achat

Seuil	Services prescripteurs	Groupement marchés publics
<i>Quel que soit le montant de l'achat</i>	Recensement des besoins Rédaction du cahier des charges. Analyse technique des offres Suivi des marchés attribués en collaboration avec le groupement	Préparation et gestion des commissions d'appel d'offres Gestion des différends et contentieux en collaboration avec les services prescripteurs et le conseiller juridique

Seuil	Services prescripteurs	Groupement marchés publics
	Relations fournisseurs et exécution : respect des délais, conformité, vérification demande de paiement.	Modification des marchés : avenant, sous-traitance...
<i>En deçà de 40 000 €HT</i>	Gestion des procédures en collaboration avec le groupement marchés publics	Assistance et conseil des services prescripteurs
<i>Au-delà de 40 000 €HT</i>	Échange avec le groupement marchés publics	Gestion de l'ensemble des procédures en lien avec les services prescripteurs

Source : SDIS

Les commandes sont passées par les services. Le grand éparpillement de la fonction achat⁶² complexifie la maîtrise de la chaîne de la dépense. Si le système d'information financier permet de bloquer les engagements à hauteur des montants attribués dans le cadre du marché, un gestionnaire peut toutefois passer une commande hors marché sans processus bloquant dans le logiciel, sous réserve du respect de sa délégation de signature. Le champ prévu pour la nomenclature achat n'est pas actif, ce qui ne permet pas de procéder à la computation des seuils en exécution.

La gestion des petits travaux et de la maintenance des centres est confiée aux techniciens positionnés dans les quatre groupements opérationnels. La computation des seuils n'a donc pas lieu à l'échelle du SDIS.

L'organisation décentralisée mise en place et les choix opérés dans l'outil informatique n'offrent pas toutes les sécurités attendues. La chambre invite le SDIS à développer des procédures de contrôle interne s'appuyant, chaque fois que possible, sur le système d'information financier.

Le SDIS a établi un « règlement des marchés publics » validé par le conseil d'administration. Il décrit les procédures à suivre selon le montant des achats et intègre une nomenclature. À compter de 2016, il dispose d'une « charte de déontologie » qui donne notamment les règles à suivre dans les relations avec les fournisseurs et contient des éléments relatifs à la prévention des conflits d'intérêts. Il n'a toutefois pas formalisé de politique ou de stratégie d'achat, celle-ci relevant, selon l'ordonnateur, du conseil d'administration qui décide des plans d'acquisition.

Une note de service est diffusée annuellement dans le cadre du recensement des besoins. Elle contient la liste des marchés pluriannuels à renouveler et invite les services à faire connaître leurs besoins pour l'année à venir. Ces documents rappellent aussi les principes de la commande publique, notamment pour les achats inférieurs à 25 000 € HT pilotés par les services.

Le groupement marchés publics est systématiquement associé aux réunions de préparation budgétaire. Il anime le réseau des acheteurs par l'organisation de réunions, l'information lors de la passation de nouveaux marchés ou la formation interne sur la commande publique.

⁶² Environ 360 agents disposent d'un profil dans le SI financier, environ 280 utilisateurs sont actifs. En réponse aux observations provisoires de la chambre, l'ordonnateur précise qu'environ 250 agents bénéficient d'une délégation pour signer des bons de commandes.

Les opérations de contrôle menées sur dix dossiers n'ont pas révélé d'anomalie dans la passation des marchés ni dans l'analyse des offres.

Au cours de la période sous revue, de nombreux groupements d'achats ont été réalisés avec les SDIS compris dans la zone de défense⁶³.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

La fonction achat est organisée entre le groupement marchés publics en central, et les services prescripteurs déconcentrés qui rédigent les cahiers des charges techniques, passent les bons de commandes sur les marchés existants et pilotent les procédures inférieures à 25 k€. La dimension juridique est bien maîtrisée et la documentation de qualité. À ce titre le SDIS dispose d'un règlement des marchés publics et d'une nomenclature des achats.

Pour les achats inférieurs à 25 k€, la computation des seuils s'effectue au niveau de chaque groupement territorial ce qui ne permet pas de garantir sa juste application.

Une meilleure utilisation du logiciel financier ainsi que l'organisation d'un contrôle interne seraient de nature à limiter les risques.

La passation des marchés examinés n'appelle pas d'observation.

5 LA RÉGULARITÉ BUDGÉTAIRE ET LA FIABILITÉ DES COMPTES

L'instruction budgétaire et comptable M61 pose le principe de transposition aux SDIS des règles applicables aux départements. Elle précise que : « *le budget du SDIS obéit (...) aux règles communes relatives au budget du département, notamment en ce qui concerne son élaboration, son délai d'adoption, son exécution et l'approbation du compte administratif* ».

5.1 La qualité des informations budgétaires et comptables

5.1.1 La publication des informations budgétaires et financières

Les articles L. 2313-1 et L. 2313-1-1 du CGCT⁶⁴, applicables aux départements, et par extension aux SDIS, précisent les modalités d'information des citoyens et les obligations de publication de documents d'information budgétaire sur les sites internet des collectivités

⁶³ Ces marchés portent essentiellement sur les matériels et véhicules opérationnels, les produits pharmaceutiques, paramédicaux ou médicaux, les équipements de protections individuelles et l'habillement.

⁶⁴ Décret n° 2016-834 du 23 juin 2016 relatif à la mise en ligne par les collectivités territoriales et par leurs établissements publics de coopération de documents d'informations budgétaires et financières.

locales. Doivent ainsi y figurer une présentation brève et synthétique retraçant les informations financières essentielles jointes au budget primitif et au compte administratif, ainsi que le rapport adressé au conseil d'administration à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires de l'exercice, prévu à l'article L. 3312-1 du CGCT.

Contrairement à ces dispositions, aucune mise en ligne des documents précités n'est disponible sur le site internet du SDIS de Haute-Savoie.

Par ailleurs, en application du décret n° 2017-779 du 5 mai 2017 et de l'arrêté du 17 novembre 2017⁶⁵, les collectivités territoriales de plus de 3 500 habitants et les établissements publics ont l'obligation de mettre à la disposition du public gratuitement, sur leur site internet, les données essentielles des conventions de subvention d'un montant égal ou supérieur à 23 k€.

Aucune de ces informations n'est apportée sur le site internet du SDIS de Haute-Savoie.

La chambre invite le SDIS à se conformer aux obligations de publication prévues par le CGCT.

5.1.2 Les débats d'orientation budgétaires et le rapport annuel sur l'évolution prévisible des ressources et des charges du service

L'article L. 3312-1 du CGCT ainsi que les dispositions du décret du 24 juin 2016, codifiées à l'article D. 3312-12 du CGCT applicables aux SDIS fixent le contenu du rapport d'orientation budgétaire (ROB) et prévoient qu'il doit notamment comporter une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs, ainsi que la structure et la gestion de la dette. Il doit notamment préciser l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

Au cours de la période sous revue, les ROB du SDIS sont structurés en deux parties. La première concerne l'exécution de l'exercice précédent (dont l'évolution du nombre d'interventions et des contributions du département et du bloc communal). La seconde, relative aux prévisions et perspectives de l'exercice, présente les dépenses de fonctionnement (dont les charges de personnel) et le niveau d'équipement attendu, au moyen d'un plan d'équipement en matériel roulant et d'un programme immobilier. En annexes sont jointes la programmation triennale des constructions de casernes et le niveau de la dette.

Les ROB ne font pas état de l'évolution de la structure des effectifs, de l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail tels que prévus par le CGCT. Ils ne comprennent aucun élément de contexte général ni de comparaisons avec les autres SDIS. La chambre invite le SDIS à se conformer aux textes en vigueur et à faire figurer ces informations dans les ROB.

L'article L.1424-35 du CGCT prévoit qu'un rapport sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles du service au cours de l'année à venir doit être adopté par le conseil d'administration. Le SDIS de la Haute-Savoie vote chaque année une délibération valant rapport

⁶⁵ Textes relatifs à l'accès et aux conditions de mise à disposition sous forme électronique des données essentielles des conventions de subvention.

sur l'évolution des ressources et des charges, en fonctionnement et en investissement. Celui de pour l'année 2021, présentait une prospective⁶⁶ à l'horizon 2023.

5.1.3 Les annexes aux documents budgétaires

L'article R. 3313-7 du CGCT dresse la liste des états devant figurer en annexe des documents budgétaires. L'examen des budgets primitifs et comptes administratifs du SDIS a permis de constater l'absence de certaines d'entre elles.

Ainsi, le détail des crédits de trésorerie manque en 2015 et 2016 alors que l'établissement a procédé à des tirages sur les lignes de trésorerie. L'annexe portant sur la situation des autorisations de programme ne figure ni au budget ni au compte administratif pendant toute la période⁶⁷. Enfin, l'annexe relative à l'état du personnel ne répond pas à la maquette budgétaire M61. Elle doit détailler d'une part les emplois budgétaires en distinguant les emplois permanents à temps complet et non complet, d'autre part les emplois pourvus en équivalents temps plein travaillés (ETPT) selon qu'ils sont titulaires ou non. Les annexes produites donnent le total des emplois budgétaires et des emplois pourvus en titulaires et contractuels, sans précision sur les ETPT.

La chambre invite le SDIS à se conformer à l'instruction M61 en produisant les annexes prévues et selon les modalités fixées par l'instruction.

5.1.4 Les prévisions et l'exécution budgétaire

5.1.4.1 La sincérité des prévisions budgétaires

Les taux d'exécution de la section de fonctionnement s'établissent à 101 % en recettes et entre 95 et 96 % en dépenses sur les exercices 2015 à 2019. En 2020, la baisse du taux (93,4 %) s'explique par la crise sanitaire⁶⁸.

En section d'investissement, le taux de réalisation moyen des recettes réelles s'établit à 83 %. En dépenses, 78 % des crédits ouverts pour les dépenses d'équipement ont été consommés, 14,5 % ont fait l'objet de restes à réaliser, le reliquat représentant les crédits annulés.

⁶⁶ Les tableaux de ces rapports servent d'appui à la prospective financière élaborée par le SDIS. Ils sont repris par les ROB.

⁶⁷ Annexe relative à la situation des autorisations de programme (IV-B6) prévue par l'article R. 3313-7 du CGCT en application de l'article L. 3312-4 III, selon lequel la situation des autorisations de programme et des crédits de paiement, doit donner lieu à un état joint aux documents budgétaires.

⁶⁸ Du fait d'annulations de crédits deux fois plus importantes qu'en 2019 au niveau des charges à caractère général et de personnel

Tableau n° 29 : Taux d'exécution budgétaire

<i>En M€</i>	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Recettes réelles de</i>						
<i>Budget - crédits ouverts</i>	74,92	75,30	75,42	75,41	74,49	75,13
<i>Titres émis (dont rattachements)</i>	75,89	76,22	77,31	76,04	75,43	75,99
<i>Taux de réalisation</i>	101,3 %	101,2 %	102,5 %	100,8 %	101,3 %	101,1 %
<i>Dépenses réelles de</i>						
<i>Budget - crédits ouverts</i>	68,78	68,24	67,68	69,52	70,22	71,35
<i>Mandats émis (dont</i>	65,09	65,22	65,10	66,44	67,28	66,64
<i>Taux de réalisation</i>	94,6 %	95,6 %	96,2 %	95,6 %	95,8 %	93,4 %
<i>Recettes réelles d'investissement</i>						
<i>Budget - crédits ouverts</i>	10,54	11,55	10,39	9,40	8,00	4,10
<i>Titres émis (dont restes à</i>	7,37	10,58	8,31	6,45	6,97	4,15
<i>Taux de réalisation</i>	70,0 %	91,6 %	80,0 %	68,6 %	87,1 %	101,2 %
<i>Dépenses réelles</i>						
<i>Budget - crédits ouverts</i>	23,65	23,24	25,32	21,93	19,08	16,39
<i>Mandats émis (dont restes à</i>	20,52	19,02	21,06	15,89	13,42	11,70
<i>Taux de réalisation</i>	86,8 %	81,9 %	83,2 %	72,5 %	70,3 %	71,4 %

Source : délibérations budgétaires et comptes administratifs

La dégradation des taux de réalisation des dépenses d'investissement en fin de période montre la nécessité de renforcer l'utilisation des autorisations de programme et crédits de paiement (AP/CP).

5.1.4.2 Les restes à réaliser (RAR)

Le taux de restes à réaliser⁶⁹ en dépenses d'investissement est de 14,5 % des crédits ouverts, avec une moyenne d'un peu plus de 12 % de 2015 à 2017 et de 17 % de 2018 à 2020.

Seuls les restes à réaliser d'investissement sont constatés alors que l'instruction M61⁷⁰ prévoit qu'en fonctionnement ils concernent les dépenses engagées non rattachées du fait de l'absence de service fait au 31 décembre, sauf si leur incidence n'est pas significative sur le résultat. Le SDIS indique que leur montant a été de 165 k€ en moyenne sur la période 2016-2019 et de 323 k€ en 2020, année atypique compte tenu de la crise sanitaire. Sur la

⁶⁹ Dépenses d'investissement et de fonctionnement, engagées non mandatées, et dépenses de fonctionnement engagées n'ayant pas donné lieu à service fait au 31/12 ainsi que recettes certaines de fonctionnement et d'investissement.

⁷⁰ Titre 4, chapitre 1, § 5.2.2.

première période ils ont représenté de 3,6 % à 12,2 % du résultat de fonctionnement. Bien qu'ils n'entrent pas dans le calcul du résultat de l'exercice, leur poids sur l'exercice N+1 n'est pas négligeable.

La chambre invite donc l'établissement à inscrire en restes à réaliser les dépenses de fonctionnement concernées afin d'améliorer l'information des élus, ce que l'ordonnateur indique avoir fait dans le compte administratif 2021, soumis pour délibération au conseil d'administration du SDIS.

5.1.5 La gestion pluriannuelle des autorisations de programme et crédits de paiement

L'article L. 3312-4 II du CGCT autorise la gestion d'opérations d'investissement en autorisations de programme et crédits de paiement (AP/CP) : « *Les autorisations de programme constituent la limite supérieure des dépenses qui peuvent être engagées pour l'exécution des investissements. Elles demeurent valables, sans limitation de durée, jusqu'à ce qu'il soit procédé à leur annulation. Elles peuvent être révisées. Les crédits de paiement constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être mandatées pendant l'année pour la couverture des engagements contractés dans le cadre des autorisations de programme correspondantes.* »

La construction des casernes fait l'objet d'autorisations de programme, de même que l'équipement en matériel roulant. Les autorisations relatives aux constructions de casernes font l'objet de délibérations de clôture. Le réajustement éventuel des crédits de paiement est réalisé dans le cadre de décisions budgétaires. Par contre les autorisations concernant le matériel roulant ne font l'objet d'aucune délibération de clôture.

Selon l'article L. 3312-4 du CGCT, le SDIS doit approuver un règlement budgétaire et financier pour déterminer les modalités de gestion des AP/CP, notamment en ce qui concerne leurs caducité, annulation et modification. Il peut en outre y faire figurer les principales règles de préparation, d'approbation et d'exécution du budget, même si cela n'est pas une obligation juridique.

Le SDIS de Haute-Savoie n'a pas élaboré de règlement budgétaire et financier. Il dispose d'une instruction de préparation de son budget à laquelle sont annexées plusieurs fiches permettant de recenser les besoins en matériels de tous ordres. Il dispose également d'une instruction fixant les modalités d'exécution de son budget, notamment en ce qui concerne la gestion des crédits budgétaires, l'émission des bons de commande, des factures et l'émission des titres de recette. Ce document comprend aussi en annexe des modèles utilisables pour la gestion de ces opérations. Ces instructions, qui ne constituent pas un règlement budgétaire et financier, n'abordent pas les autorisations de programme, leurs modalités de création, de suivi et de clôture.

Recommandation n° 6 : Établir un règlement budgétaire et financier précisant les modalités de création, de suivi et de clôture des autorisations de programme, conformément à l'article L. 3312-4 du CGCT.

5.1.6 L'absence de comptabilité analytique

Dans son dernier rapport d'observations sur le SDIS, rendu public en 2011, la chambre avait relevé l'absence de comptabilité analytique. Celle-ci n'a toujours pas été mise en place, aussi l'établissement ne peut réaliser d'études sur les coûts par centre, par activité ou par effectif.

Afin de disposer d'un outil de pilotage plus fin et plus performant pour mener ses arbitrages budgétaires, la chambre invite le SDIS à mettre en place une comptabilité analytique. Celle-ci s'avère en outre indispensable pour connaître les coûts des centres d'incendie et de secours si une nouvelle carte doit être élaborée.

5.2 La fiabilité des comptes

5.2.1 La fiabilité du bilan

Conformément à l'instruction M61, la responsabilité du suivi des immobilisations incombe, de manière conjointe, à l'ordonnateur et au comptable.

Le SDIS tient un inventaire physique et dispose d'un logiciel de suivi de son patrimoine. Les mises à la réforme de véhicules et de matériels opérationnels donnent lieu à des délibérations, transmises au service des finances qui constate la sortie de l'inventaire. Pour les autres immobilisations, la mise au rebus ne donne pas systématiquement lieu à sortie d'inventaire, faute de lien avec les services gestionnaires.

Le rapprochement entre l'état de l'actif et le bilan fait apparaître une différence au niveau du solde des comptes d'amortissement. La comptable indique que si les écritures de passation des amortissements sont réalisées en année N, la validation des flux de ventilation de l'actif et des amortissements intervient en N+1. Elle précise que les amortissements doivent être retraités manuellement après rejet de la totalité de la ventilation sur le compte et que les recherches pour savoir quel bien n'aurait pas été amorti sont en cours.

Par ailleurs, un écart apparaît entre l'état de l'actif et l'inventaire. La comptable indique que cette problématique est repérée et que les différences pourraient provenir d'opérations anciennes comme des cessions non ou mal dénouées, voire de transferts ou apurements d'études.

Tableau n° 30 : Rapprochement actif du bilan, état de l'actif et inventaire

Exercice 2020	Valeur brute	Amortissements	Valeur nette
<i>Actif du bilan*</i>	274 358 334,92	115 661 209,07	158 697 125,85
<i>État d'actif</i>	274 358 334,92	115 579 002,64	158 779 332,28
<i>Inventaire tenu par l'ordonnateur</i>	273 518 066,87	115 216 581,80	158 182 339,64
<i>Différence état d'actif/inventaire</i>	840 268,05	362 420,84	596 992,64

Source : compte de gestion 2020, état de l'actif et état d'inventaire du SDIS

*hors actif circulant

Le SDIS indique qu'en accord avec la pairie départementale, une mise en concordance de l'état de l'actif et de l'inventaire est en cours et doit être finalisée avant le passage à l'instruction budgétaire et comptable M57, soit avant le 1^{er} janvier 2024.

La chambre invite le SDIS à poursuivre la fiabilisation de son inventaire en relation avec les services de la pairie départementale.

5.2.2 La fiabilité du compte de résultat

5.2.2.1 Le rattachement des charges et des produits à l'exercice

Le montant des charges rattachées à l'exercice comparé au total des charges est faible, entre 0,6 et 1,4 %, du fait que les dépenses de personnel représentent près de 85 % des charges de gestion. Les produits n'ont donné lieu à rattachement qu'en 2020, l'origine des ressources de fonctionnement provenant à 97 % des participations perçues par le SDIS (département, communes et EPCI).

Une délibération du conseil d'administration de 2004 rappelle les conditions de rattachement : service fait avant le 31 décembre, justifié par un bon de livraison et montant supérieur ou égal à 2 000 € TTC. Entre fin octobre et courant novembre, le SDIS produit une instruction qui rappelle le caractère obligatoire des rattachements et fixe le calendrier des opérations pour l'exercice en cours. Il est précisé qu'en cas de facture d'un montant supérieur à celui du bon de commande, la différence sera prise en compte dans le budget de l'exercice suivant. L'instruction attire également l'attention des chefs de services sur l'importance de mandater les restes à réaliser et les rattachements au cours de l'exercice suivant. Début janvier, chaque chef de pôle doit préciser, pour chaque engagement non soldé N-1, s'il doit être annulé, reporté ou rattaché.

En accord avec la pairie départementale, les mandatements en fonctionnement se poursuivent pendant la première semaine de janvier N+1.

5.2.2.2 Le respect du principe de prudence et la constitution de provisions

L'instruction M61⁷¹ établit que les provisions pour risques et charges sont destinées à couvrir des risques et des charges nettement précisés quant à leur objet et que des événements survenus ou en cours rendent probables. Elle précise qu'elles ont un caractère provisoire et doivent être constituées :

- soit lorsque la charge ou le risque envisagé n'est pas certain, mais est probable ;
- soit lorsque la charge ou le risque envisagé est certain mais n'est pas connu dans son montant exact et doit par conséquent faire l'objet d'une évaluation.

Le SDIS de Haute-Savoie n'a enregistré aucune provision sur la période. Toutefois une provision pour litiges et contentieux pourrait être constatée du fait des actions engagées à son encontre devant la juridiction administrative. La somme des demandes des requérants s'établit à 140 k€. Il serait de bonne gestion que le service évalue le risque financier encouru (dommages et intérêts, indemnités, frais de procès) pour enregistrer la provision correspondant au compte 1511, sachant que celle-ci doit être constituée dès l'ouverture d'un contentieux en première instance et maintenue tant qu'il subsiste, et qu'elle peut être ajustée jusqu'au jugement définitif.

La chambre invite le SDIS à procéder à l'inscription de la provision correspondante.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Au titre de l'analyse de la régularité budgétaire, la chambre observe que les informations financières prévues au CGCT ne sont pas disponibles sur le site internet du SDIS. Les rapports d'orientation budgétaire ne sont pas suffisamment précis sur l'évolution des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail. Les annexes obligatoires ne sont pas toutes produites ni fiabilisées et il n'existe pas de règlement budgétaire et financier précisant les modalités de création, de suivi et de clôture des autorisations de programme.

Au titre de la fiabilité des comptes, la chambre constate que le suivi du patrimoine n'est pas fiabilisé et que les provisions liées aux contentieux ne sont pas constatées.

6 LA SITUATION FINANCIÈRE

Les comptes du SDIS de Haute-Savoie sont composés du seul budget principal.

Au compte administratif 2020, les recettes réelles de la section de fonctionnement s'élevaient à 76 M€ et les dépenses à 66,6 M€. De 2015 à 2020, les recettes réelles de fonctionnement sont restées stables alors que les dépenses réelles ont augmenté de 2,3 %.

⁷¹ Tome1, titre 2, chapitre 2, commentaires sur le compte 151, page 24.

Les rapports d'orientation budgétaire exposent les trois principaux axes de la stratégie financière retenue pendant la période sous revue :

- maîtriser les dépenses de fonctionnement (notamment charges de personnel et charges à caractère général) ;
- limiter l'endettement ;
- organiser la politique d'investissement en poursuivant la construction de casernes et en rationalisant la gestion du parc de matériel roulant.

Sur cette période, si les charges à caractère général ont diminué d'un peu plus de 17 %, les charges de personnel ont enregistré une hausse de 7 %. En n'empruntant qu'en 2018 le SDIS s'est sensiblement désendetté et les dépenses d'investissement ont diminué de 43 %.

Avant 2020, le coût du SDIS de la Haute-Savoie par habitant était supérieur à la moyenne de sa catégorie⁷². Ainsi, en 2019, il atteignait 87,72 € contre 85 €⁷³. La situation s'est inversée en 2020,⁷⁴ (84,44 € par habitant contre 86 €) notamment du fait de l'augmentation de la population.

6.1 L'évolution des produits et charges de gestion

6.1.1 Les produits de gestion

6.1.1.1 L'évolution globale des contributions et participations

Les ressources de fonctionnement du SDIS sont quasi-intégralement constituées de dotations et participations (97 % sur la période 2015/2020). Elles sont stables sur la période et s'établissent autour de 75 M€.

Tableau n° 31 : Évolution des produits de gestion

En k€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2015/2020
<i>Ressources institutionnelles (dotations et participations)</i>	73 258	73 466	73 287	73 291	72 784	73 437	0,24 %
<i>Dont départements</i>	45 466	45 466	45 466	45 466	44 966	45 364	- 0,22 %
<i>Dont communes et structures intercommunales</i>	27 792	27 792	27 792	27 792	27 792	28 039	0,89 %
<i>+ Ressources d'exploitation</i>	1 605	1 941	1 991	1 881	1 459	1 404	- 12,55 %
= Produits de gestion	74 863	75 407	75 278	75 172	74 243	74 841	- 0,03 %

Source : comptes de gestion - retraitements CRC

⁷² Le SDIS de Haute-Savoie se situait dans la tranche 85-95 € par habitant pour des coûts moyens de la catégorie à 83 et 84 € de 2016 à 2018.

⁷³ Données issues des comptes administratifs 2019 et 2020, du site <http://www.dotations-dgcl.interieur.gouv.fr/>, et de la publication de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises « Les statistiques des services d'incendie et de secours, Edition 2021 ».

⁷⁴ Source : données INFOSDIS.

Modalités de calcul des contributions du département, des communes et des EPCI

Selon les dispositions de l'article L. 1424-35 du CGCT, le département fixe chaque année, par délibération, le montant de sa contribution au SDIS, à partir du rapport sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles du service au cours de l'année à venir, adopté par le CASDIS. Une convention pluriannuelle doit déterminer les relations, notamment financières, entre les deux structures.

Les modalités de calcul et de répartition des contributions des communes et des établissements publics de coopération intercommunale compétents pour la gestion des services d'incendie et de secours sont fixées par le CASDIS. Il peut prendre en compte la présence de sapeurs-pompiers volontaires dans leurs effectifs, la disponibilité qui leur est accordée pendant le temps de travail ou les mesures sociales en faveur du volontariat. Il peut également tenir compte de leur situation en zone rurale ou d'une population inférieure à 5 000 habitants. En l'absence de délibération du conseil d'administration, les contributions sont calculées conformément au dixième alinéa de l'article L. 1424-35 du CGCT, sur la base de critères objectifs comme le potentiel fiscal par habitant, la population ou la part de la contribution de chacun dans le total des contributions constatées dans le dernier compte administratif connu.

L'article L. 1424-35 du CGCT modifié indique que pour les exercices suivant la promulgation de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002, le montant global des contributions des communes et des établissements publics de coopération intercommunale est plafonné.

6.1.1.2 La contribution départementale

Pendant toute la période sous revue et conformément à l'article L. 1424-35 du CGCT, des conventions financières pluriannuelles ont été signées entre le SDIS et le département de la Haute-Savoie, excepté en 2019, année pour laquelle aucun avenant prolongeant la convention 2016/2018, n'a été adopté. La convention en cours, du 22 décembre 2020, a couvert la période 2020/2021.

La chambre invite le SDIS à veiller au respect des dispositions de l'article L. 1424-35 du CGCT afin de disposer chaque année de la convention ad-hoc.

En application de la convention, le SDIS présente chaque année à la commission des finances du conseil départemental une prospective financière ou son actualisation⁷⁵, qui permet de déterminer le montant de sa contribution.

La contribution du département est restée stable jusqu'en 2018. Si elle a diminué de 1,1 % en 2019, cela tient à la transformation d'un montant de 500 k€ en subvention d'investissement. Elle a été réévaluée de 0,89 % en 2020, retrouvant un niveau proche de celui de 2018. En 2021, elle a de nouveau été revalorisée de 0,81 %⁷⁶ pour atteindre 45,7 M€.

Outre cette contribution, le conseil départemental participe à l'opération « Savoir secourir », destinée à former les élèves des classes de 4^{ème} aux gestes de premier secours. Ce financement, à hauteur de 50 %, est plafonné à 220 k€.

⁷⁵ La mise à jour tient notamment compte de l'évolution de la masse salariale, de l'état prévisionnel du programme d'investissement mobilier et immobilier (tableau de programmation prévisionnelle des constructions de casernes). Cette prospective est également jointe au ROB.

⁷⁶ Le SDIS annonçait dans son ROB 2021 une revalorisation de 1 %.

En 2020, la part moyenne du financement du SDIS de Haute-Savoie par le département (62 %) était supérieure à celle de l'ensemble des SDIS de catégorie A⁷⁷ (56,1 %). La participation moyenne du département par habitant (48,9 € en 2020), est également assez nettement supérieure à celle dont bénéficient les SDIS de sa catégorie (43,6 €).

6.1.1.3 La contribution du bloc communal

Au moment de la départementalisation, pour le calcul de la contribution du bloc communal, le SDIS a appliqué une formule faisant intervenir la population à hauteur de 70 % et les bases fiscales à hauteur de 30 %. Cette modalité a ensuite été abandonnée au profit de l'application de l'indice des prix à la consommation, conformément à l'article L. 1424-35 du CGCT.

La contribution des communes et EPCI de l'année 2015, a été revalorisée par le SDIS de 0,38 %. De 2015 à 2019, elle a été reconduite à l'identique afin de soutenir les collectivités dans un contexte financier tendu. En 2020, elles ont progressé au même rythme que l'indice des prix à la consommation hors tabac d'août 2019⁷⁸, comme le permet l'article L. 1424-35 du CGCT, soit + 0,89 %. Le montant des contributions de 2020 a été reconduit en 2021.

La part des contributions du bloc communal dans les ressources institutionnelles est en légère augmentation. Elle s'établit à 38,2 % en 2020, contre 37,9 % en 2015. Elle est inférieure à celle des SDIS de sa catégorie (44 %). Néanmoins, la participation moyenne des communes et EPCI par habitant (33,85 € en 2020), est supérieure à celle des SDIS de catégorie A (30,30 €).

⁷⁷ « Les statistiques des services d'incendie et de secours » Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises. Édition 2021. Page 58. Données 2020.

⁷⁸ L'indice hors tabac s'établit à + 0,9 %.

6.1.1.4 La facturation des interventions non statutaires

La facturation des interventions

En application des dispositions de l'article L. 1424-42 du CGCT, le SDIS n'est tenu de procéder qu'aux seules interventions qui se rattachent directement à ses missions de service public définies à l'article L. 1424-2 du même code. S'il a procédé à des interventions ne se rattachant pas directement à l'exercice de ses missions, il peut demander aux personnes bénéficiaires une participation aux frais, dans les conditions déterminées par délibération du conseil d'administration.

Les interventions effectuées par les SDIS à la demande de la régulation médicale du centre 15, lorsque celle-ci constate le défaut de disponibilité des transporteurs sanitaires privés (carences ambulancières), et qui ne relèvent pas de l'article L. 1424-2, font l'objet d'une prise en charge financière par les établissements de santé, sièges des services d'aide médicale d'urgence (SAMU). Les conditions de cette prise en charge sont fixées par une convention entre le SDIS et l'hôpital siège du SAMU.

Les interventions effectuées par les services d'incendie et de secours sur le réseau routier et autoroutier concédé font l'objet d'une prise en charge par les sociétés concessionnaires dans des conditions déterminées par une convention entre les parties.

Le SDIS de Haute-Savoie a fixé par délibération⁷⁹ les conditions de la participation aux frais des personnes bénéficiaires d'interventions distinctes de l'urgence et de la nécessité publique. Il applique des forfaits selon le type d'intervention, voire en fonction du coût du personnel et du matériel engagé. Le coût supporté pour le dégagement des personnes bloquées dans les ascenseurs a conduit le SDIS à appliquer un tarif plus élevé, afin d'éviter une sollicitation abusive en lieu et place des professionnels compétents.

Il a signé une convention avec l'hôpital siège du SAMU, le Centre Hospitalier Annecy Genevois (CHANGE), pour le remboursement de l'utilisation de la plate-forme commune, ainsi que pour les carences ambulancières en cas d'indisponibilité des ambulances privées.

Des conventions relatives aux interventions du SDIS sur les réseaux autoroutiers⁸⁰ déterminent les tarifs appliqués. Si les interventions courantes sont facturées au forfait, les autres le sont sur la base d'un coût horaire des moyens engagés et de la durée de l'intervention.

Depuis 2019, le SDIS, qui n'est plus compétent pour la surveillance de la baignade, a également signé des conventions avec les communes dont le territoire comprend des plages sur les rives des lacs de Haute-Savoie. Il leur propose un accompagnement en leur délivrant des conseils techniques et la mise à disposition du matériel médico-secouriste.

Enfin, pour les années où le département accueille une ou plusieurs étapes du Tour de France, une délibération, à laquelle est jointe la convention avec la société organisatrice de la

⁷⁹ Délibération du 14 octobre 2019, prise pour l'actualisation du barème des prestations payantes pour l'année 2020, réactualisé par une délibération du 4 décembre 2020, fixant les modalités de gestion des interventions à caractère non urgent.

⁸⁰ AREA et ATMB.

manifestation sportive, fixe l'estimation financière des frais de personnel et des moyens dédiés à la sécurité du public et à la couverture opérationnelle.

Les recettes relevant des missions non obligatoires ne représentent que 3 % des produits encaissés. Le SDIS les qualifie de « peu dynamiques », avec des perspectives d'évolution très limitées.

Les ressources d'exploitation ont diminué de 12,5 % entre 2015 et 2020, et ce malgré une progression des interventions payantes⁸¹ dont les tarifs ont été réévalués (cf. supra). Cette baisse est notamment due à la diminution des recettes provenant des communes pour la surveillance des plages.

Tableau n° 32 : Détail des ressources d'exploitation

En k€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2015/2020
Ressources d'exploitation	1 605	1 941	1 991	1 881	1 459	1 404	- 12,50%
<i>Dont interventions soumises à facturation (art L.1424-42 CGCT)</i>	570	644	640	663	658	743	30,40%
<i>Secours sur autoroutes</i>	96	118	146	130	160	118	22,9%
<i>Carences ambulancières</i>	212	168	204	220	275	252	18,9%
<i>Appui logistique SMUR</i>	167	281	122	94	53	127	- 24,0%
<i>Interventions payantes</i>	95	72	162	211	168	244	156,8%
<i>Dont autres prestations de service</i>	920	931	982	1 018	617	578	- 37,2%
<i>Surveillance plages</i>	409	390	403	422	10	3	- 99,3%
<i>Loyer CTRA</i>	364	384	459	433	423	446	22,5%
<i>Service sécurité</i>	66	74	54	61	50	3	- 95,5%
<i>Remboursement formations</i>	70	70	52	85	118	114	62,9%
<i>Dont locations diverses</i>	7	7	7	8	8	8	13,70%
<i>Dont remboursements de frais par des tiers</i>	98	348	350	182	165	58	- 40,90%
<i>Dont revenus des immeubles</i>	11	11	11	11	11	17	57,80%

Source : comptes de gestion - retraitements CRC

⁸¹ Ascenseur, ouvertures de porte, assèchement, transport d'eau, nids d'insectes, divagations d'animaux, remorquage embarcations.

6.1.2 Les charges de gestion

Les charges de gestion ont augmenté de 2,6 % entre 2015 et 2020, avec une variation annuelle moyenne de 0,5 %. Cela répond à une volonté affirmée de stabilité budgétaire et à une politique d'optimisation des dépenses de fonctionnement. L'établissement reconnaît la difficulté de l'exercice compte tenu de la rigidité de certaines charges (charges de personnel, cotisations d'assurances, dépenses de fluides dont carburant, contrats de maintenance).

Un comité de pilotage, créé dans le cadre de la préparation budgétaire, examine en détail chaque ligne budgétaire. Les services proposent des ajustements avant présentation pour arbitrage définitif au président du conseil d'administration et aux membres du bureau.

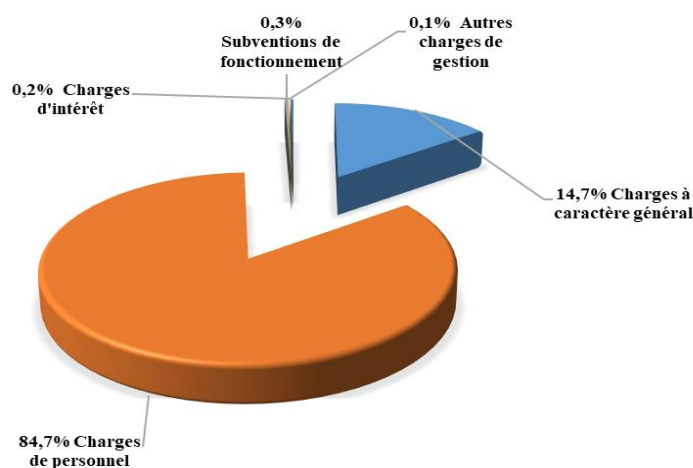
Tableau n° 33 : Évolution des charges de gestion

<i>En k€</i>	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2015/2020
<i>Charges à caractère général</i>	11 704	10 515	9 887	10 345	10 572	9 692	-17,2%
+ <i>Charges de personnel</i>	52 063	53 446	54 150	54 923	55 629	55 722	7,0%
+ <i>Subventions de fonctionnement</i>	231	231	225	211	224	221	-4,1%
+ <i>Autres charges de gestion</i>	40	49	45	45	42	37	-5,6%
= <i>Charges de gestion</i>	64 037	64 241	64 307	65 525	66 467	65 672	2,6%

Source : comptes de gestion - retraitements CRC

Les charges de personnel représentent la part la plus importante des charges courantes de gestion (84,7 %), suivies des charges à caractère général (près de 15 %).

Graphique n° 5 : Les charges courantes de gestion en 2020



Source : comptes de gestion - retraitements CRC

6.1.2.1 L'évolution des charges à caractère général

Les charges à caractère général, qui représentent en moyenne un peu plus de 16 % des charges de gestion, ont baissé de 17,2 % entre 2015 et 2020.

Cela s'explique principalement par la baisse des dépenses pour locations et charges de copropriété qui sont passées de 2,6 M€ en 2015 à 346 k€ en 2020, suite au décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement, lequel a mis fin au dispositif de logement par nécessité absolue de service des sapeurs-pompiers professionnels (cf. supra ressources humaines).

Par ailleurs, le nouveau marché pour les bouteilles d'oxygène, conclu dans le cadre d'un groupement de commandes, a permis de revoir à la baisse les coûts de location.

L'évolution des charges à caractère général en fin de période tient essentiellement à l'incidence de la crise sanitaire.

6.1.2.2 Les autres charges de gestion courante

Les autres charges de gestion courante payées par le SDIS sont essentiellement constituées des subventions versées aux organismes de droit privé (associations)⁸². Leur montant est plutôt stable sur la période 2015-2020. L'évolution enregistrée en 2021 tient à une subvention à la Croix Rouge Française pour le recrutement de personnel pour le centre de vaccination de la Roche-sur-Foron (Covid19), ainsi qu'à l'augmentation de la part de subvention versée à l'Union Départementale des sapeurs-pompiers pour le fonctionnement des associations de jeunes sapeurs-pompiers dont le nombre est en progression.

Pour les subventions d'un montant supérieur à 23 k€, l'examen des pièces produites n'appelle pas de remarque.

6.1.2.3 L'évolution des charges de personnel

Les charges totales de personnel⁸³ (sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, personnels administratifs et techniques) ont augmenté de 7 % entre 2015 et 2020, la variation annuelle moyenne s'établissant à 1,4 %. Elles représentent 83,5 % des charges de gestion sur la période, avec une tendance à la hausse.

Pendant toute la période sous revue, le SDIS a affiché sa volonté de maîtriser ses dépenses de personnel. Celles-ci ont toutefois augmenté du fait de la modification de la réglementation⁸⁴, de créations et transformations de postes en 2020, ainsi que des évolutions volontaristes du régime indemnitaire. La masse salariale fait l'objet d'une analyse détaillée dans le point consacré aux ressources humaines (cf. supra).

⁸² Attribuées à : Association des sections françaises de sauvetage du Lac Léman, Association départementale des sociétés de secours en montagne, Union départementale des sapeurs-pompiers et Croix Rouge Française (Annexe n°4).

⁸³ Y compris les atténuations de charge.

⁸⁴ Réforme de grilles indiciaires, augmentation de la valeur du point d'indice, mesures liées à la modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations, glissement vieillesse et technicité.

La chambre observe que les dépenses de personnel du SDIS 74 sont, en 2020, de 69 € par habitant, soit au-dessus de la moyenne de sa catégorie qui s'établit à 62 €⁸⁵. Elle souligne que leur poids dans le budget de fonctionnement en rend la maîtrise indispensable pour maintenir les équilibres budgétaires.

6.2 Les investissements du SDIS et leur financement

6.2.1 Les dépenses d'équipement

Tableau n° 34 : Les dépenses d'équipement

En k€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Cumul
<i>Dépenses d'équipement</i>	14 611	13 233	15 247	11 074	9 222	8 292	71 679
<i>Subventions d'équipement versées</i>	14	0	1	0	0	7	22
<i>Total dépenses d'équipement</i>	14 625	13 233	15 248	11 074	9 222	8 299	71 701

Source : comptes de gestion - retraitements CRC

Les dépenses d'équipement se sont élevées en moyenne à près de 12 M€ par an pour les exercices 2015 à 2020, en baisse de 43 % sur la période. Les opérations majeures ont concerné des travaux et constructions de centres d'incendie et de secours (CIS), le SDIS indiquant avoir hérité, lors de la départementalisation, d'un parc immobilier ancien et vétuste. Les dépenses sur les CIS ont toutefois diminué de près de 80 % entre 2015 et 2020. Cela tient à la fin d'opérations importantes jusqu'en 2019⁸⁶, alors que d'autres n'ont débuté qu'en fin de période⁸⁷.

Le niveau de prévisions et de réalisations a été important de 2015 à 2018. Les dépenses prévues en 2019 et 2020 ont connu un recul par rapport aux autres exercices, accompagné d'une baisse des taux de réalisation de 52 % pour 2019 et 61 % en 2020, alors que la moyenne sur les autres années était plutôt de 80 %. Le SDIS explique cette évolution par l'état d'avancement du programme immobilier (étude, travaux, fin d'opération), qui fait varier le niveau de consommation des crédits.

⁸⁵ Les statistiques des services d'incendie et de secours, Edition 2021. Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises.

⁸⁶ Chamonix-Mont-Blanc, Thonon-les-Bains, groupement du Chablais, Seyssel et La Roche-sur-Foron.

⁸⁷ Cruseilles, Évian, NTIC - DDSIS Meythet.

Tableau n° 35 : Les principaux postes de dépenses d'équipement

En k€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Cumul
<i>Réseaux de transmission et d'alerte</i>	655	803	407	334	392	374	2 965
<i>Matériel de transport, informatique., de bureau et mobilier</i>	1 104	1 283	730	861	892	845	5 716
<i>Dont matériel de transport</i>	628	562	359	445	279	279	2 552
<i>Matériel mobile d'incendie et de secours</i>	1 916	2 516	1 916	1 803	1 926	2 656	12 734
<i>Matériel non mobile d'incendie et de secours</i>	1 305	1 104	1 114	824	940	710	5 997
<i>Centres d'incendie et de secours</i>	7 916	6 364	9 691	6 123	2 710	1 613	34 417
<i>Dont travaux en cours</i>	7 916	6 364	8 361	6 123	2 710	1 613	33 087
<i>Bâtiments publics</i>	1 176	695	792	365	416	702	4 148
<i>Bâtiments administratifs</i>		28	77	94	1 162	409	1 771
Totaux	14 074	12 794	14 727	10 405	8 438	7 311	67 749

Source : comptes de gestion – comptes administratifs - retraitements CRC

Le calcul du rythme apparent du renouvellement des immobilisations, qui permet d'évaluer le nombre d'années nécessaires pour renouveler entièrement un type de biens, est supérieur sur toute la période à 30 années, considéré comme un seuil d'alerte à ne pas dépasser.

Tableau n° 36 : Rythme apparent de renouvellement des immobilisations en années

2015	2016	2017	2018	2019	2020	Moyenne
33,1	31,2	33,9	47,3	46,8	45,1	39,5

Source : comptes de gestion - retraitement CRC

Ce ratio, qui se dégrade à partir de 2017 est à mettre en relation avec la forte diminution des dépenses d'équipement pendant la période sous revue. Ce constat ne suffit toutefois pas à apprécier l'état des bâtiments, que seul un diagnostic technique et fonctionnel précis permet d'établir.

6.2.2 Le financement des investissements

Afin de financer ses investissements le SDIS dispose de financements propres et de ressources externes.

Tableau n° 37 : Le financement de l'investissement

En k€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2015/2020
<i>Produits de gestion (A)</i>	74 863	75 407	75 278	75 172	74 243	74 841	- 0,03 %
<i>- Charges de gestion (B)</i>	64 037	64 241	64 307	65 525	66 467	65 672	2,55 %
=Excédent brut de fonctionnement (A-B)	10 827	11 166	10 971	9 648	7 777	9 169	- 15,31 %
<i>en % des pd de gestion</i>	14,5 %	14,8 %	14,6 %	12,8 %	10,5 %	12,3 %	
<i>+/- Résultats financier et exceptionnel</i>	-124	-293	224	-227	-109	178	
CAF brute	10 703	10 872	11 195	9 421	7 668	9 347	- 12,66 %
<i>en % des pd de gestion</i>	14,3%	14,4%	14,9%	12,5%	10,3%	12,5%	
<i>- Annuité capital dette</i>	2 696	2 989	3 416	2 811	2 595	2 204	- 18,24 %
= CAF nette ou disponible (C)	8 007	7 884	7 779	6 609	5 074	7 144	- 10,78 %
<i>FCTVA</i>	1 966	2 267	2 070	2 091	1 657	1 444	- 26,53 %
<i>+ Subventions d'investissement reçues</i>	2 046	5 377	3 788	1 385	3 696	1 501	- 26,65 %
<i>+ Fonds affectés à l'équipement</i>	151	138	56	13	13	3	- 97,86 %
<i>+ Produits de cession</i>	96	123	1 011	137	483	0	
= Recettes d'investissement hors emprunt (D)	4 259	7 906	6 925	3 625	5 849	2 948	- 30,78 %
= Financement propre disponible (C+D)	12 266	15 790	14 704	10 234	10 922	10 092	- 17,73 %
<i>- Dépenses d'équipement</i>	14 611	13 233	15 247	11 074	9 222	8 292	- 43,25 %
= Besoin (-) ou capacité (+) de financement	- 2 344	2 557	- 543	- 840	1 701	1 799	230,29 %
<i>Nouveaux emprunts de l'année</i>	0	0	0	1 000	0	0	
<i>Mobilisation (-) ou reconstitution (+) du fonds de roulement</i>	- 2 344	2 557	-543	160	1 701	1 799	

Source : comptes de gestion - retraitements CRC

L'excédent brut de fonctionnement correspond au surplus des produits courants sur les charges courantes. Compte tenu de la progression supérieure des charges en regard des produits, l'excédent brut de fonctionnement a baissé significativement (-15,3 %) et représente 12,3 % des produits de gestion en 2020 contre 14,5 % en 2015.

La capacité d'autofinancement correspond à la différence entre les recettes réelles et les dépenses réelles de fonctionnement. Elle est affectée prioritairement au remboursement du capital de la dette et à l'autofinancement de l'investissement. Elle est un indicateur de l'indépendance financière de la collectivité. Bien que la CAF brute ait diminué de 12,7 % de 2015 à 2020, son niveau annuel moyen de 9,8 M€ sur la période a permis de faire face au remboursement du capital de la dette, représentant en moyenne 2,8 M€ par an, et d'autofinancer une part significative des investissements.

Le SDIS perçoit de plus des recettes d'investissement hors emprunts provenant du FCTVA, ainsi que des subventions du département, des communes et des EPCI. Ces dernières représentent près de 18 M€ sur la période et sont apportées pour 54 % par le département, pour 21 % par les communes et pour 24 % par les EPCI.

Ainsi, à l'exception de 2018 où il a réalisé un emprunt, le SDIS a pu financer ses dépenses d'investissement par l'autofinancement, les subventions d'équipements et la mobilisation de son fonds de roulement en 2015 et 2017.

Au final, sur la période 2015-2020, les ressources issues des collectivités contributrices ont été thésaurisées alors que ces moyens auraient pu être utilisés pour réaliser des investissements.

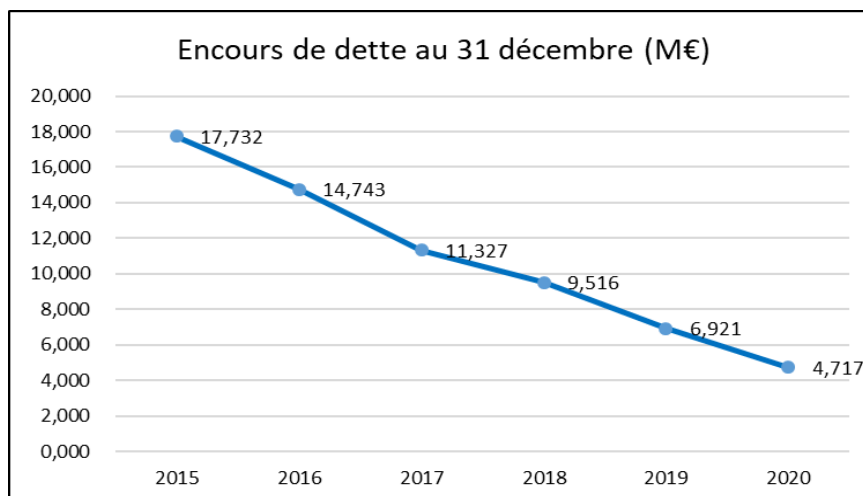
6.3 La situation bilancielle

6.3.1 La gestion de la dette

Dans l'ensemble des rapports d'orientation budgétaire de la période sous revue, le SDIS affirme sa volonté de contenir son endettement.

Tous les emprunts souscrits par le SDIS sont classés A1 dans la charte de bonne conduite entre les établissements bancaires et les collectivités locales. La dette de l'établissement est sécurisée.

Sur l'ensemble de la période examinée, le SDIS s'est fortement désendetté. Entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2020, l'encours de dette a diminué de 73,4 % et le montant de l'annuité de la dette (capital et intérêts) a baissé de près de 27 %. Il n'a eu recours à l'emprunt qu'en 2018. En 2021, alors que dans le cadre de son budget supplémentaire il avait inscrit une recette d'emprunt de près de 3 M€, ces crédits ont été annulés.

Graphique n° 6 : Évolution de l'encours de la dette

Source : comptes de gestion - retraitements CRC

Tableau n° 38 : Évolution du ratio de désendettement

En k€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var annuelle moyenne
<i>Encours de dette au 31 décembre</i>	17 732	14 743	11 327	9 516	6 921	4 717	- 73,4 %
<i>CAF brute</i>	10 703	10 872	11 195	9 421	7 668	9 347	- 2,7 %
<i>Capacité de désendettement en année (dette/CAF Brute)</i>	1,7	1,4	1,0	1,0	0,9	0,5	

Source : comptes de gestion - retraitements CRC

Le ratio de désendettement, déjà bas en 2015, n'a cessé de diminuer pour arriver à 0,5 année en 2020.

Le SDIS bénéficie désormais d'une réelle capacité d'endettement qu'il entend mobiliser dans sa nouvelle stratégie d'investissement (cf. infra).

6.3.2 Le fonds de roulement et la trésorerie

Le fonds de roulement a progressé durant toute la période sous revue, du fait de la forte diminution des dépenses d'investissement. Son niveau s'est révélé nettement suffisant pour couvrir un faible besoin en fonds de roulement (BFR) net global, celui-ci ayant même été négatif en 2017 et 2019. Dans ces conditions, le SDIS a généré un excédent de trésorerie en forte croissance, pour atteindre plus de 9,5 M€ en 2020

Alors qu'en 2015 la trésorerie était de 25 jours de charges courantes, elle a atteint 53 jours en 2020, redonnant au SDIS un niveau de trésorerie suffisant. En début de période⁸⁸ une ligne de trésorerie a permis de compléter la couverture du besoin de financement à court terme.

Sont considérés comme de bonne gestion un nombre de jours de fonds de roulement et de trésorerie compris entre 30 et 90 jours. Ces deux ratios sont, excepté en 2015, compris dans cette fourchette tout au long de la période examinée.

Tableau n° 39 : Du fonds de roulement à la trésorerie

En k€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. annuelle moyenne
<i>Ressources stables (E)</i>	152 707	159 839	163 954	165 817	167 440	169 002	2,0 %
<i>Emplois immobilisés (F)</i>	148 077	152 652	157 309	159 012	158 934	158 697	1,4 %
= Fonds de roulement net global (E-F)	4 630	7 187	6 644	6 804	8 505	10 305	17,4 %
<i>En nombre de jours de charges courantes</i>	26,2	40,6	37,6	37,7	46,6	57,1	
<i>- Besoin en fonds de roulement global</i>	230	249	- 519	581	- 1 448	771	27,4 %
=Trésorerie nette	4 400	6 938	7 163	6 224	9 953	9 533	16,7 %
<i>En nombre de jours de charges courantes</i>	24,9	39,2	40,5	34,5	54,5	52,9	

Source : comptes de gestion - retraitements CRC

6.4 La gestion pluriannuelle

6.4.1 Le plan de gestion du patrimoine

Le SDIS ne dispose pas d'un outil informatique de gestion de son patrimoine. Il utilise un tableur ne permettant pas une véritable planification.

Il joint à ses perspectives budgétaires pluriannuelles, produites à l'appui du ROB et du rapport sur l'évolution des ressources et des charges, un tableau de programmation des constructions de casernes⁸⁹ qui se limite à détailler les crédits de paiement des trois années suivantes mais ne constitue pas une programmation pluriannuelle d'investissement (PPI).

⁸⁸ Tirages de 3,2 M€ en 2015 et de 1,2 M€ en 2016.

⁸⁹ Synthèse établie par la chambre, validée par la direction des finances. Détaillant les opérations terminées et les projets en cours, elle mentionne les autorisations de programme votées pour la période 2015-2023 (39,8 M€), et les crédits de paiements payés sur les exercices 2015-2021 (27,6 M€) et prévus sur 2022-2023.

Aucun audit ou diagnostic immobilier, intégrant l'état du bâti, la sécurité, l'hygiène, l'optimisation énergétique ou les besoins liés à la féminisation du personnel, ne permet d'élaborer une PPI bâtementaire objectivant les besoins en termes de constructions, reconstructions et grosses réparations. Une telle étude permettrait pourtant aux élus d'adopter, sur la base de critères objectifs, un programme chiffré et un calendrier de mise en œuvre des travaux.

En parallèle, il conviendrait de définir une stratégie en fonction du statut des casernes, selon que l'établissement en est propriétaire, locataire ou bénéficie de mises à disposition et d'étudier les possibles évolutions.

La feuille de route stratégique 2022-2028 prévoit la réalisation d'une évaluation et de propositions prospectives pour la réhabilitation des centres de secours et la définition des besoins en nouvelles constructions.

Au regard de l'importance des travaux envisagés, le SDIS devra questionner son organisation et ses moyens internes, ainsi qu'une mutualisation avec les services du département, pour s'assurer de disposer d'une capacité d'ingénierie suffisante. Cela concerne notamment les outils de suivi du patrimoine ainsi que les effectifs et le périmètre de compétences nécessaires, que la démarche soit conduite en régie ou externalisée.

6.4.2 Le plan d'équipement des matériels roulants

En application de l'article L. 1424-12 du CGCT, un plan d'équipement en matériel doit être arrêté par le conseil d'administration.

Le SDIS de Haute-Savoie établit chaque année un plan d'équipement du matériel roulant détaillant les propositions de renouvellement d'engins et les acquisitions supplémentaires. Si le SDACR de 2015 indiquait que le parc était « épuré des engins vieillissants hérités de l'ère communale », il mentionnait également l'irrégularité de la « pyramide » des âges des engins, notamment d'incendie, et signalait que sous 5 à 10 ans, un grand nombre de ces véhicules serait à renouveler.

Tout au long de la période examinée, l'établissement a souhaité rationaliser son parc de matériel roulant, notamment par un allongement de la durée de vie des véhicules.

Sur la période 2015-2020, le SDIS avait fait une prévision de 17,2 M€ pour l'acquisition de matériel mobile d'incendie et de secours et de véhicules de transports. Les dépenses ont été réalisées à hauteur de 15,3 M€.

Tableau n° 40 : Matériel d'incendie et de secours - véhicules de transports

<i>En k€</i>	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Cumul
<i>Matériel mobile d'incendie et de secours</i>	1 916	2 516	1 916	1 803	1 926	2 656	12 733
<i>Matériel non mobile d'incendie et de secours</i>	1 305	1 104	1 114	824	940	710	5 997
<i>Véhicules de transports</i>	628	562	359	445	279	279	2 552
<i>Totaux</i>	3 849	4 182	3 389	3 072	3 145	3 645	21 282

Source : comptes de gestion - retraitements CRC

Le plan d'équipement en matériel roulant établi au cours de la période examinée constitue plus une prévision budgétaire annuelle des matériels à remplacer qu'une prospective définissant la politique de renouvellement du parc. Il s'appuie sur une autorisation de programme « Plan d'équipement » qui n'indique, depuis 2019, que le montant des crédits de paiement alloués à l'exercice en cours et à l'année suivante.

S'il n'existe aucune norme nationale officielle permettant de définir la durée de vie des matériels, l'expérience et les comparaisons entre SDIS permettent d'élaborer des fourchettes. C'est sur cette base, en tenant compte des besoins liés à la révision du SDACR et des capacités financières du SDIS, que les arbitrages pourraient être conduits.

6.4.3 La prospective financière

Le rapport annuel sur l'évolution prévisible des ressources et des charges pour l'exercice 2021 fait état d'éléments de prospective financière en fonctionnement comme en investissement, à l'horizon 2023. Entre les exercices 2021 et 2023, le scénario proposé prévoit une diminution des ressources (contributions stables et interventions non statutaires - 4,8 %) et une augmentation des charges de 2 % conduisant à dégrader l'épargne brute. Il prévoit un cumul de dépenses d'équipement de 37,4 M€ entre 2021 et 2023, contraignant l'établissement à s'endetter, à hauteur de 13,4 M€.

Compte tenu de la feuille de route 2022-2028 présentée le 3 décembre 2021 par le nouvel ordonnateur, cette prospective financière doit faire l'objet d'une révision. En effet, cette feuille de route fixe les orientations suivantes : procéder à la réhabilitation des centres de secours ; définir les besoins en nouvelles constructions ; renforcer le renouvellement de matériels roulants ; revoir le calibrage des ressources humaines opérationnelles et supports (internalisées ou externalisées) à court et moyen terme ; examiner les opportunités de mutualisation en interne et en externe. L'évaluation de ces besoins reste soumise à l'élaboration du nouveau SDACR prévu pour 2023.

Un audit financier a été réalisé début 2022. Il présente des constats rétrospectifs analogues à ceux formulés par la chambre. Il propose une analyse prospective sur la période 2021-2027, s'appuyant sur deux impératifs fixés par le SDIS : dégager un taux d'épargne brute supérieur à 8 % et conserver une capacité de désendettement inférieure à 6 ans. Il prévoit une enveloppe annuelle d'investissements de 16,6 M€ entre 2022 et 2027, soit près de 100 M€ sur la période. Si l'on retient l'hypothèse principale de cette prospective, le SDIS financerait ses investissements en utilisant son fonds de roulement en 2022, et en souscrivant 6 à 7 M€ de nouveaux emprunts par an, portant l'encours de dette de 4,7 M€ en 2020 à 28,9 M€ en 2027. Le complément serait apporté par le FCTVA, les subventions d'investissement du département et pour partie par l'épargne brute. La capacité de désendettement de 4 ans en fin de période serait inférieure à la cible initiale.

Si les scénarios développés dans le cadre de cet audit apparaissent soutenables, la fixation du niveau d'investissement à retenir devra s'appuyer sur une analyse objective des besoins et de l'état des bâtiments et matériels.

Recommandation n° 7 : Formaliser la programmation pluriannuelle d'investissement s'appuyant sur une analyse objective des besoins permettant de s'assurer de sa soutenabilité.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Entre 2015 et 2020 la stratégie financière est sous-tendue par trois grandes ambitions : maîtriser les charges de fonctionnement, limiter l'endettement et rationaliser la politique d'investissement.

Comme tous les SDIS, celui de Haute-Savoie dépend des financements du département et du bloc communal, (97 % en fonctionnement). Leurs participations moyennes par habitant sont supérieures aux SDIS de catégorie A.

Les dépenses de fonctionnement sont constituées très majoritairement par les charges de personnel (près de 85 %). Les dépenses d'investissement, en baisse de 43 % sur la période, se sont élevées en moyenne à 12 M€ par an, en grande partie autofinancées.

L'absence de diagnostic sur l'état des bâtiments et de stratégie à moyen terme de renouvellement du matériel roulant n'ont pas permis d'élaborer une véritable programmation pluriannuelle d'investissement.

Le SDIS, qui a peu emprunté, s'est désendetté et affiche un bon ratio de désendettement. Sa situation financière apparaît solide, marquée par un fonds de roulement ayant plus que doublé sur la période et un niveau de trésorerie suffisant. Il dispose de réelles marges de manœuvre pour engager, si besoin, de nouveaux investissements.

La feuille de route 2022-2028 affiche en effet clairement une nouvelle stratégie financière pour accompagner un programme d'investissement ambitieux, conduisant à relever le niveau d'endettement. Elle prévoit par ailleurs de réexaminer les besoins en personnel opérationnel et support.

La chambre souligne l'importance d'objectiver les besoins d'investissement par un diagnostic technique et fonctionnel précis de l'état des immobilisations. De plus, compte-tenu du poids des dépenses de personnel dans le budget et de leur rigidité, il conviendra de veiller aux conséquences d'éventuels recrutements sur la structure des grands équilibres (autofinancement et niveau d'endettement).

ANNEXES

Annexe n° 1. Ressources humaines	81
Annexe n° 2. Régularité budgétaire et fiabilité des comptes	83
Annexe n° 3. Situation financière	84
Annexe n° 4. Glossaire	86

Annexe n° 1. Ressources humaines

Tableau n° 41 : La filière des SPP hors personnel médical

Cat	Cadre d'emploi		Grade	Emplois	Missions	Ratio
A	Conception et direction des SP	Officier supérieur	Contrôleur général Colonel HC Colonel	Directeur départemental Directeur département adjoint	Préparer et mettre en œuvre les décisions des autorités d'emploi	Nombre limité selon la catégorie du SDIS et les effectifs
A	Capitaine, commandant, lieutenant-colonel	Officier	Lieutenant-colonel	Chef de groupement, de site, de CIS	Chef de groupement, centre : anime et contrôle les activités. Chef de site : commande une opération de secours quand plusieurs colonnes sont mobilisées	Un lieutenant-colonel pour au moins 900 sapeurs-pompiers
A			Commandant	Chef de groupement, de site, de CIS		Un commandant pour au moins 300 sapeurs-pompiers
A			Capitaine	Chef de groupement dans les SDIS de catégorie C selon les effectifs, chef de colonne.	Chef de colonne : commande de 2 à 4 groupes	Un capitaine pour au moins 60 sapeurs-pompiers
B	Lieutenant	Officier	Lieutenant hors classe, 2 ^e classe, 1 ^{er} classe	Chef de groupe, chef de salle opérationnelle, chef de CIS, adjoint au chef de CIS, officier expert	Chef de groupe : Commande de 2 à 4 engins de secours	Un lieutenant pour au moins 20 sapeurs-pompiers
C	Sous-officiers de SPP	SPP non officiers	Adjudant	Chef d'agrès tout engin	Commande un véhicule d'intervention (2 équipes)	Un sous-officier pour au moins 4 sapeurs non-officiers
			Sergent	Chef d'agrès	Commande un véhicule d'intervention (1 équipe)	
C	Sapeurs et caporaux de SPP	SPP non officiers	Caporal, caporal-chef	Chef d'équipe, opérateur de salle opérationnelle	Participe aux missions des SDIS	
			Sapeur 2 ^e classe, 1 ^{er} classe	Équipier, opérateur de salle opérationnelle		

Sources : Statuts, CGCT pour les ratios

Tableau n° 42 : La filière des SPP – Personnel médical

Cat.	Cadre d'emplois		Grade	Missions - Emplois
A	Médecins et pharmaciens de SPP	Officiers	Classe normale, classe exceptionnelle, hors classe	Participe à l'ensemble des missions du SDIS du SSSM
A	Cadre de santé des SPP	Officiers	Cadre et cadre supérieur	Participe à l'ensemble des missions du SDIS du SSSM Infirmier de chefferie ou infirmier de groupement
A	Infirmier des SPP	Officiers	Classe normale, classe supérieure, hors classe	Participe à l'ensemble des missions du SDIS du SSSM

Source : Statuts

Tableau n° 43 : L'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015 / 2020
Allocation de vétérance	802 443	804 361	811 469	812 130	816 130	814 875	+ 2 %
PFR, NPFR (a)	1 044 375	500 644	0	0	0	0	- 100%
Frais de gestion	0	0	7 346	83 178	77 263	76 047	
Total Haute-Savoie	1 846 818	1 305 005	818 815	895 274	893 423	890 922	- 52 %
Total pour les 6 SDIS du panel	4 054 271	4 256 439	4 126 017	4 407 965	4 372 859	4 413 169	+ 9 %
Vacations SPV Haute-Savoie	8 724 170	8 767 279	8 996 015	9 194 976	9 111 908	8 475 329	- 3 %
Vacations SPV pour les 6 SDIS du panel	46 629 062	45 182 179	45 880 909	45 719 072	47 318 953	46 062 197	- 1 %
TOTAL	10 570 988	10 072 284	9 814 830	10 090 250	10 005 331	9 366 251	- 11 %

(a) Prestation de fidélisation et de reconnaissance, Nouvelle PFR

Sources : balance des comptes et portail DGFIP (Ader) - ANAFI

Annexe n° 2. Régularité budgétaire et fiabilité des comptes**L'amortissement des immobilisations****Tableau n° 44 : Les durées d'amortissement fixées par le SDIS**

Nature de l'immobilisation	Durée amortissement en années
<i>Frais d'étude</i>	5
<i>Constructions</i>	50
<i>Matériel informatique et logiciels</i>	5
<i>Mobilier et matériel de bureau</i>	20
<i>VSAV-VSAB</i>	12
<i>Autre matériel de lutte contre l'incendie et de secours</i>	20
<i>Matériel de transmission - Traitement de l'alerte</i>	10
<i>Autres matériels</i>	20
<i>Matériels de transport</i>	12
<i>Tenues d'intervention</i>	10
<i>Effets chaussants (rangers et bottes)</i>	5

Source : délibération du 3 décembre 2010

Annexe n° 3. Situation financière

La facturation des interventions non statutaires

Tableau n° 45 : Tarif des principales interventions payantes

Interventions à caractère payant (forfait) en €	2018	2019	2020	2021
Dégagement des personnes bloquées dans un ascenseur	350	450	600	660
Ouverture de porte	143	146	149	164
Ouverture de porte avec utilisation de l'échelle aérienne	328	335	342	377
Destruction de nid d'hyménoptères	150	153	157	173
Destruction de nid d'hyménoptères avec utilisation de l'échelle aérienne	335	342	349	384
Capture d'animaux en divagation	143	146	149	164
Épuisement ou assèchement de locaux, appartements, caves ou sous-sols	152	156	160	176
Déclenchement d'alarme incendie injustifiés et répétitifs	697	711	726	799
Transport au bas des pistes	158	162	166	183
Indisponibilité équipes médicales SMUR	335	342	349	349
Médicalisation (médecin) base hélico Meythet	224	229	234	234
Médicalisation (médecin + infirmier) base hélico Meythet	335	342	349	349
Récupération d'embarcation à la dérive	157	161	165	182

Source : SDIS

Tableau n° 46 : Tarif des interventions sur réseaux autoroutiers

Type d'intervention – en €	2020
Interventions forfaitaires	
Secours à personne	428,79
Secours pour accident de circulation entre véhicules	540,49
Autres opérations	441,41
Interventions au coût horaire	
Véhicule de secours et d'assistance aux victimes (VSAV)	123,72 €/heure
Fourgon pompe tonne (FTP)	219,81 €/heure
Véhicule de secours routier (VSR)	162,16 €/heure
Véhicule de liaison, Véhicule de liaison médical (VL, VLM)	74,47 €/heure
Véhicule poste de commandement (VPC)	152,54 €/heure
Véhicules spéciaux	202,99 €/heure
<i>Les moyens de levage (grues, camions-grues) sont pris en charge par la Société</i>	

Source : SDIS – conventions avec les sociétés AREA et ATMB.

L'évolution des charges à caractère général**Tableau n° 47 : Évolution des charges des locations et charges de copropriété**

En k€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2015/2020
Locations et charges de copropriétés	2 643	1 557	968	820	644	346	- 86,9 %

Source : compte de gestion - retraitement CRC

Les autres charges de gestion courante**Tableau n° 48 : Évolution des subventions de fonctionnement versées**

En k€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. annuelle moyenne
Subventions aux org. privés	231	231	225	211	224	221	403	9,7 %
<i>Dont association des sections françaises de sauvetage du Lac Léman</i>	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	
<i>Dont association départementale des sociétés de secours en montagne</i>	27	27	27	27	39,5	27	27	
<i>Dont Union départementale des sapeurs-pompiers</i>	108	110	111	112	112	111	152	5,9 %
<i>Croix Rouge Française</i>							186	

Source : compte de gestion - retraitement CRC – SDIS

Annexe n° 4. Glossaire

SDIS : service départemental d'incendie et de secours

CASDIS : conseil d'administration du service départemental et de secours

PCA : président du conseil d'administration

CIS : centre d'incendie et de secours

CSP : centre de secours principal

CS : centre de secours

CPI : centre de première intervention

SP : sapeur-pompier

SPP : sapeur-pompier professionnel

SPV : sapeur-pompier volontaire

PATS : personnel administratif, technique ou spécialisé

SSSM : service de santé et de secours médical

RO : règlement opérationnel

SDACR : schéma départemental d'analyse et de couverture des risques



Les publications de la chambre régionale des comptes
Auvergne-Rhône-Alpes
sont disponibles sur le site :

<https://www.ccomptes.fr/fr/crc-auvergne-rhone-alpes>

Chambre régionale des comptes Auvergne-Rhône-Alpes

124-126 boulevard Vivier Merle

CS 23624

69503 LYON Cedex 03

auvergnerhonealpes@crtc.ccomptes.fr