

01



## LES EFFECTIFS DU SDIS 83

02



## LES JOURS DE FRACTIONNEMENT

03



## LA PROTECTION FONCTIONNELLE

04



## ADMINISTRATIF / AGENDA

## LES EFFECTIFS DU SDIS 83

**N**ous avons tenu à faire un point sur l'évolution du SDIS 83. Le bilan est éloquent !!!

A l'issue des mouvements sociaux de 2004 à 2006, un plan de recrutement avait été mis en place avec le président du CASDIS afin de prendre en compte les besoins du SDIS en personnels.

L'objectif était d'arriver au nombre de 1006 Sapeurs Pompiers Professionnels, objectif qui n'a jamais été atteint, les chiffres parlent d'eux même :

- En 2005 = 801 SPP
- En 2016 = 906 SPP

Ce qui nous donne une évolution de l'effectif de 105 SPP sur 12 années.

En 2010, l'effectif était de 955 SPP au lieu de 1006 SPP prévus par le plan de recrutement. Depuis cette date l'effectif diminue chaque année, à cause bien évidemment de l'absence de recrutements.

Les besoins du SDIS pour autant n'ont pas diminué :

- Augmentation du nombre d'interventions, avec 101496 interventions en 2015, l'augmentation est de 3% par rapport à l'année 2014

- Création de 3 Centres de Gestion des Interventions

- Baisse du temps de travail
- Risques nouveaux (surtout en cette période d'état d'urgence).

L'idée de combler le manque de SPP par les Sapeurs Pompiers Volontaires trouve ses limites. L'actualité le démontre au niveau national. Il y a de plus en plus de difficultés à trouver des SPV et à les fidéliser, leur rôle étant de compléter et non pas de remplacer les SPP.

### Article R1424-1 5ème alinéa du Code Général des Collectivités Territoriales

*« Les services d'incendie et de secours comprennent des sapeurs-pompiers professionnels appartenant à des cadres d'emplois créés en application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et des sapeurs-pompiers volontaires qui, soumis à des règles spécifiques fixées en application de l'article 23 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, ne peuvent exercer cette activité à temps complet. »*

A ce jour le manque de 100 SPP, provoque une désorganisation du SDIS 83 :

- Les SPV peuvent mensuellement effectuer jusqu'aux 192 heures avec 60 heures supplémentaires pour ceux opérant dans les salles opérationnelles, quand on sait que la durée moyenne de travail mensuel est de 180 heures pour un SPP en garde de 24 heures, 163 heures en régime mixte et 134 heures en garde de 12 heures.

- Afin de compenser les sous-effectifs, l'administration souhaite réduire les effectifs opérationnels journaliers dans les centre de secours, ce qui conduira à réduire les capacités d'interventions et par là même, à mettre en danger la population par une augmentation des délais d'intervention, des difficultés dans la réponse opérationnelle et une sollicitation accrue des intervenants.

Les effectifs SSSM ne sont pas à la fête non plus. Il manquerait d'après l'article R1424-25 du CGCT 3 à 4 médecins et autant d'infirmiers professionnels.

**A l'heure où notre pays est toujours en état d'urgence, où le président de la Région PACA affirme que nous sommes particulièrement visés, où des tentatives d'attentat ont été déjouées sur Toulon, il est plus que temps de l'administration du SDIS 83 se saisisse de cette problématique.**

(Suite page 2)

Les moyens doivent être mis à disposition du SDIS 83, l'austérité pesant sur le budget du SDIS doit cesser.

Nous appelons à une prise de conscience de la part de nos élus.

## LES SPP...

ANNÉE	EFFECTIFS SPP	
2005	801	
2006	841	↗
2007	881	↗
2008	909	↗
2009	956	↗
2010	955	✓
2011	944	✓
2012	948	↗
2013	936	✓
2014	926	✓
2015	912	✓
2016	906	✓

## LES PATS...

ANNÉE	EFFECTIFS PATS	
2005	166	
2006	179	↗
2007	173	✓
2008	179	↗
2009	194	↗
2010	201	↗
2011	204	↗
2012	200	✓
2013	205	↗
2014	206	↗
2015	208	↗
2016	2011	↗

## LE SSSM...

ANNÉE	EFFECTIFS SSSM	
2005	3	
2006	3	→
2007	3	→
2008	4	↗
2009	5	↗
2010	5	→
2011	6	↗
2012	7	↗
2013	7	→
2014	7	→
2015	7	→
2016	7	→

ILS RACONTENT QUE :  
COMME ON EST  
MOINS QUE PRÉVU ...  
ON VA ÊTRE  
PLUS NOMBREUX ! ...



## LES JOURS DE FRACTIONNEMENT

«Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux»

Pour un an de service accompli du 1/01 au 31/12, le congé est égal à cinq fois les obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés.

Remarque :

Dans le cas d'un agent à temps partiel, les congés sont calculés au prorata du temps travaillé (par exemple, dans un service où

les agents travaillent 5 jours par semaine, un agent à temps partiel travaillant 2 jours et demi par semaine aura droit à 2,5 jours X 5 = 12,5 jours de congés annuels.

S'il travaille quatre jours par semaine, le calcul est 4 X 5 = 20 jours de congé annuel. Si l'agent exerce son temps partiel sur la totalité des 5 jours, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents à temps plein : 5 jours X 5 = 25 jours de congés annuels).

Lorsque des congés sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre :

- 1 jour supplémentaire est octroyé, pour 5,6 ou 7 jours posés
- 2 jours supplémentaires sont octroyés, pour au moins 8 jours posés
- Pour un agent n'ayant pas travaillé pendant toute l'année : le congé est calculé au prorata du temps travaillé.

Le jour ou les 2 jours supplémentaires de congé accordés pour congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ne sont pas proratisés.

De même, les deux jours de congés supplémentaires qui peuvent, sous les conditions évoquées ci-dessus, être accordés aux agents, n'entrent pas en compte dans les 1607 heures, venant ainsi diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif annuel.

Le calendrier est fixé par le chef de service avec une priorité pour les fonctionnaires chargés de famille.

L'absence du service ne peut excéder 31 jours (sauf cas du congé bonifié).

Un congé non pris ne peut pas donner lieu à une indemnité compensatrice.

L'agent non titulaire a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dans les mêmes conditions que le titulaire (décret n°92-1194 du 4/11/1992, Article 7).

Ce qui nous donne, par régime de travail un ratio de jour de congé à poser pour pouvoir y prétendre :



	SHR			G12			MIXTE			G24		
	25			CA+CS			CA+CS			CA+CS		
Nb congés annuels	25			22			24			32		
1 j/sup pour 5,6 ou 7 jours	5	6	7	4,4	5,2	6,1	4,8	5,7	6,7	6,4	7,6	8,9
2 j/sup pour au moins 8 jours	8			7			7,6			10,2		

## LA PROTECTION FONCTIONNELLE

### Protocole de prévention et de lutte contre les agressions :

Nous tenons à vous informer de la procédure concernant la protection fonctionnelle. Le SDIS a le devoir de prévenir les atteintes contre ses agents, leur apporter son soutien et les protéger contre les violences, injures ou diffamations dont ils peuvent être victimes à l'occasion ou en raison de leurs fonctions.

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : Article 11 :

Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas

où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Ces dispositions sont applicables aux agents publics non titulaires.

Pour les sapeurs-pompiers-professionnels, les policiers municipaux et les gardes champêtres, une disposition législative spécifique reprend le principe de la protection, en précisant qu'elle couvre « les préjudices qu'ils subissent à l'occasion ou du fait de leurs fonctions » (art. L. 113-1 code de la sécurité intérieure).

Application de la protection fonctionnelle :

### Agents concernés :

Peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- Les agents non titulaires (contractuels).

### Faits concernés :

L'administration doit protéger ses agents contre les violences, injures ou diffamations dont ils peuvent être victimes à l'occasion ou en raison de leurs fonctions.

Un lien entre les fonctions exercées par l'agent et les attaques dont il fait l'objet est

nécessaire. Par exemple, si un policier est frappé lors d'une patrouille.

Les attaques sont couvertes qu'elles aient été pendant ou hors du temps de service dès lors qu'elles sont liées aux fonctions ou à la qualité d'agent public de la victime. Par exemple, si un enseignant est agressé par un de ses élèves alors qu'il rentre chez lui.

Les attaques peuvent être physiques ou morales, écrites ou verbales, adressées par courrier individuel ou au moyen de tracts ou des médias.

Les menaces susceptibles d'ouvrir droit à la protection fonctionnelle peuvent émaner de qui que ce soit : usagers, les collègues de la victime ou un autre agent public.

Le harcèlement sexuel ou moral est susceptible d'ouvrir droit à la protection fonctionnelle.

### -Démarche :

La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit à ses supérieurs hiérarchiques.

L'administration destinataire de la demande est celle où l'agent exerce ses fonctions. Le fonctionnaire en détachement doit adresser sa demande à son administration d'accueil et non à son administration d'origine.

L'agent doit apporter la preuve des faits au titre desquels il demande la protection fonctionnelle.

En cas de refus, l'administration doit en informer explicitement l'agent. Le refus doit être motivé et indiquer les voies et délais de recours.

