


Le Comité national d'action sociale

Qu'est-ce que le CNAS ?

 Organisme paritaire et pluraliste, le **Comité national d'action sociale** pour le personnel des collectivités territoriales a été créé en 1967. Aujourd'hui, il compte 19 974 organismes adhérents représentant 684 938 bénéficiaires.

Association de type loi 1901, le CNAS constitue un outil précieux pour la politique sociale des collectivités. Il leur propose en effet une offre complète de prestations pour améliorer les conditions matérielles et morales de leurs personnels, agents de la fonction publique territoriale et salariés d'établissements publics.

Le CNAS et le Sdis 76

Au 31 décembre 2015, le Sdis 76 comptabilise 1 414 bénéficiaires ; dont 1 154 agents actifs et 260 retraités.

La correspondante CNAS est Mme Floriane Morisse.
02.35.56.31.07
floriane.morisse@sdis76.fr

En son absence, vous pouvez contacter Mmes Sophie Lacuisse, Odile Poulain ou Angélique Turmel.

Le coût pour le Sdis 76

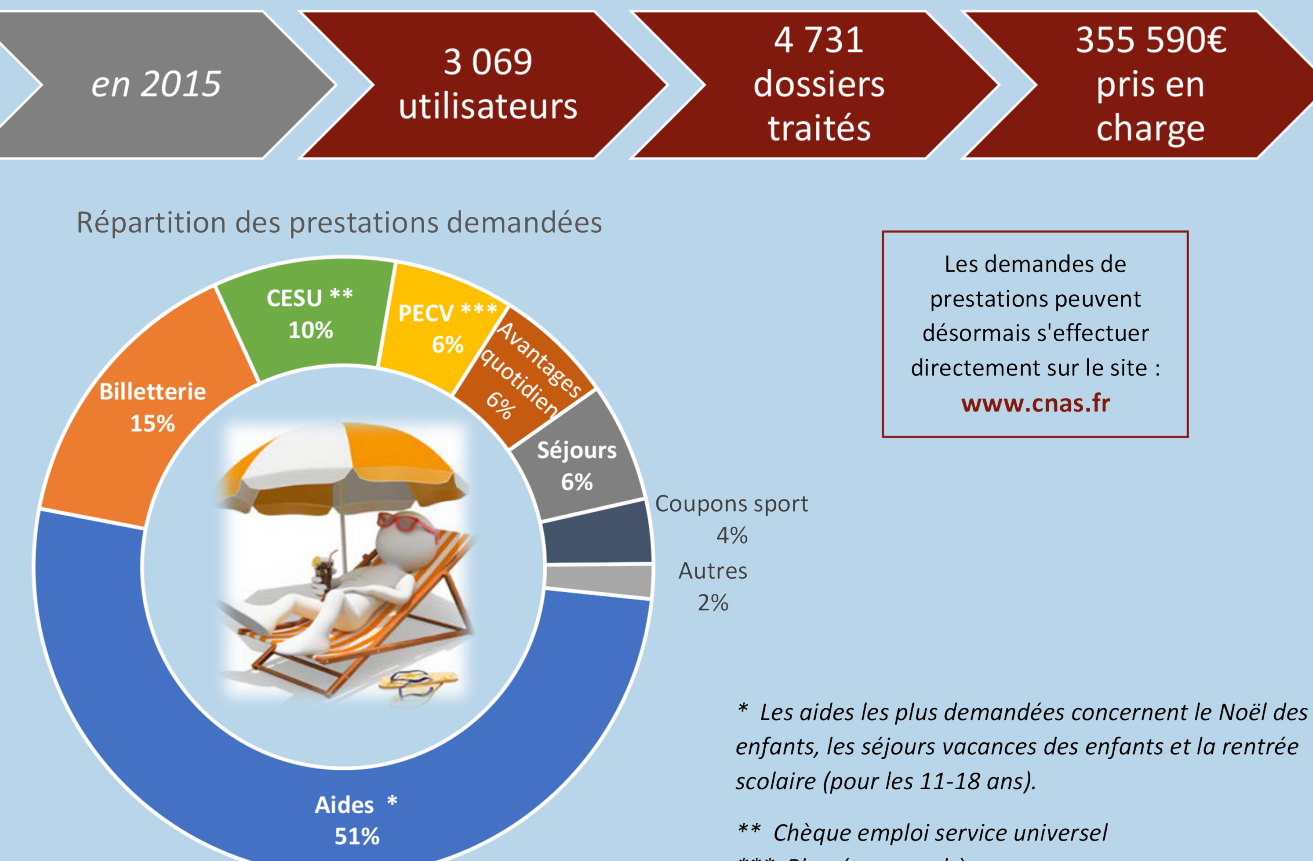
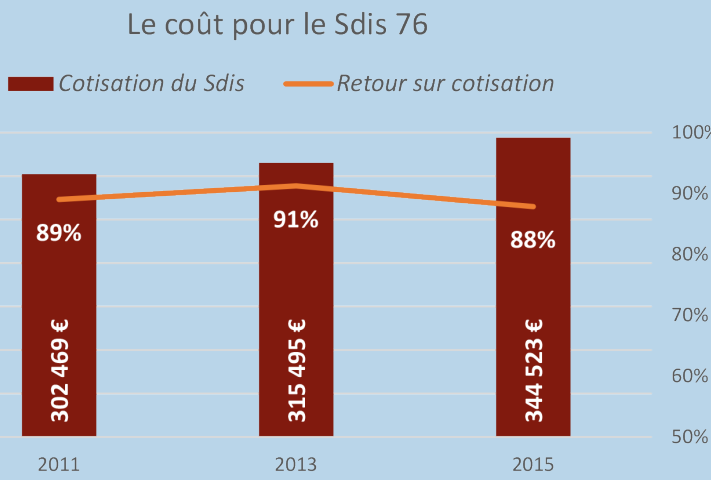
Année	Cotisation du Sdis (€)	Retour sur cotisation (%)
2011	302 469	89%
2013	315 495	91%
2015	344 523	88%

Répartition des prestations demandées

Prestation	Pourcentage
Aides *	51%
Billetterie	15%
CESU **	10%
Séjours	6%
PECV ***	6%
Avantages quotidiens	5%
Coupons sport	4%
Autres	2%

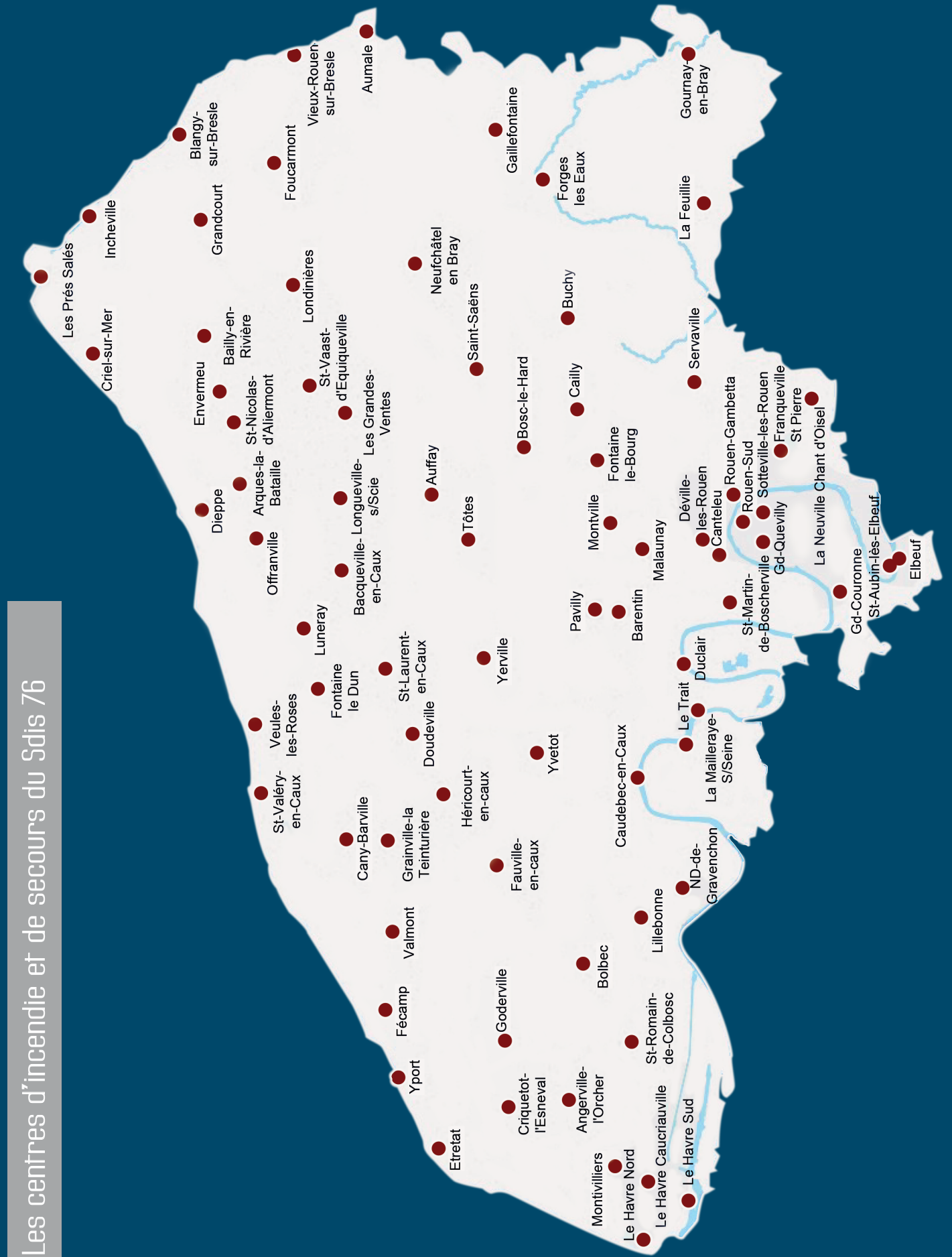
Les demandes de prestations peuvent désormais s'effectuer directement sur le site : www.cnas.fr

* Les aides les plus demandées concernent le Noël des enfants, les séjours vacances des enfants et la rentrée scolaire (pour les 11-18 ans).
** Chèque emploi service universel
*** Plan épargne chèques vacances



* Les aides les plus demandées concernent le Noël de
enfants, les séjours vacances des enfants et la rentrée
scolaire (pour les 11-18 ans).

- ** Chèque emploi service universel
- *** Plan épargne chèques vacances



Les centres d'incendie et de secours du Sdis 76




Bilan social

2015



Éditorial



Pour la première fois, au bilan social de 2013, une plaquette de présentation des chiffres-clefs avait été éditée. L'intérêt porté à cette édition a conduit le Service à renouveler la démarche au bilan 2015 : c'est la plaquette que vous avez entre les mains !

Que peut-on dire du bilan social 2015 ?

En premier lieu, l'intégration dans l'enquête des principaux indicateurs du rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Concernant les effectifs, je retiendrai une augmentation du taux de féminisation de + 0,7 %, un effectif jeune avec 65 % du personnel âgé entre 25 et 44 ans et un taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés toujours supérieur au seuil légal. Ce taux intègre les sapeurs-pompiers avec une inaptitude opérationnelle.

Au chapitre de la rémunération, bien que les dépenses aient augmenté, la part de celles-ci dans le budget a diminué.

L'accidentologie est constante. Les chiffres font, une nouvelle fois, apparaître le sport comme premier motif d'accident au travail. Les sapeurs-pompiers professionnels hommes sont majoritairement touchés. Sur ce sujet, une réflexion et des actions sont

En premier lieu, l'intégration dans l'enquête des principaux indicateurs du rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Au chapitre de la rémunération, bien que les dépenses aient augmenté, la part de celles-ci dans le budget a diminué.

L'accidentologie est constante. Les chiffres font, une nouvelle fois, apparaître le sport comme premier motif d'accident au travail. Les sapeurs-pompiers professionnels hommes sont majoritairement touchés. Sur ce sujet, une réflexion et des actions sont

Lexique

3.1.7.5. **Supercapacitor** **volontaire**

	Filière incendie & secours	Filière administrative	Filière technique
Cat. A	Colonel Lieutenant-colonel Commandant Capitaine	Directeur territorial Attaché principal Attaché	Ingénieur hors classe Ingénieur principal Ingénieur
Cat. B	Lieutenant hors classe Lieutenant 1 ^{ère} classe Lieutenant 2 ^{ème} classe	Rédacteur principal 1 ^{ère} classe Rédacteur principal 2 ^{ème} classe Rédacteur	Technicien principal 1 ^{ère} classe Technicien principal 2 ^{ème} classe Technicien
Cat. C	Adjudant Sergent Caporal-chef Sapeur 1 ^{ère} classe	Adjoint admin. principal de 1 ^{ère} classe Adjoint admin. principal de 2 ^{ème} classe Adjoint admin. de 1 ^{ère} classe	Agent de maîtrise principal Agent de maîtrise Adj. tech. principal 1 ^{ère} classe Adj. tech. principal 2 ^{ème} classe Adj. tech. 1 ^{ère} classe

Dernier point, la formation du personnel montre une baisse des dépenses de formation mais également une augmentation du nombre de journées.

Enfin, bien qu'ils n'apparaissent pas dans le champ de l'enquête règlementaire du bilan social, cette plaquette analyse les sapeurs-pompiers volontaires sur les mêmes critères.

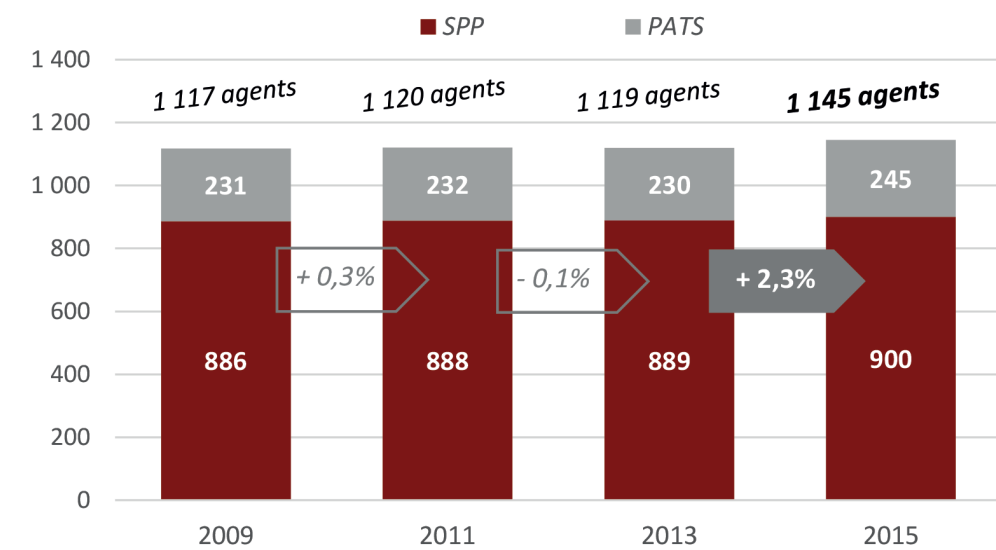
La différence de statut ne peut masquer la place tenue par le volontariat dans l'institution.

La qualité du Sdis repose avant tout sur l'engagement des femmes et des hommes qui le compose.

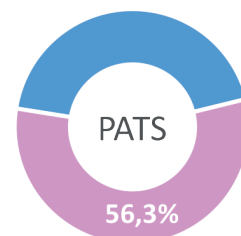
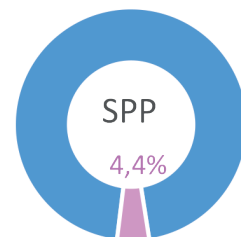
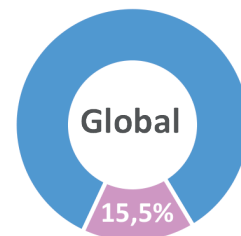
En vous souhaitant une bonne lecture.

André GAUTIER
Président du Conseil d'administration du Service départemental
d'incendie et de secours de la Seine-Maritime

Les effectifs

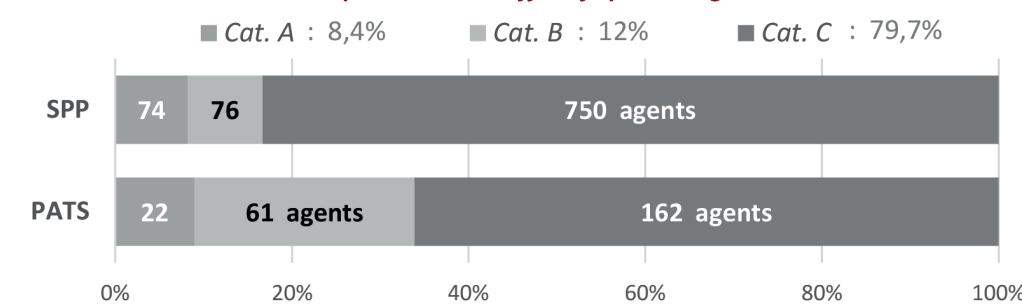


Les taux de féminisation

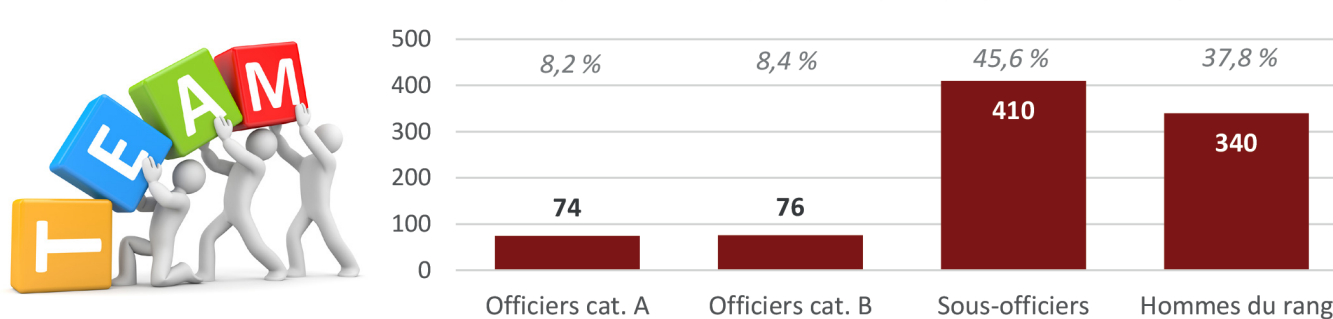


Fin 2015, le Service employait **73 travailleurs handicapés** sur des emplois permanents ; soit un taux d'emploi de 6,6 %.

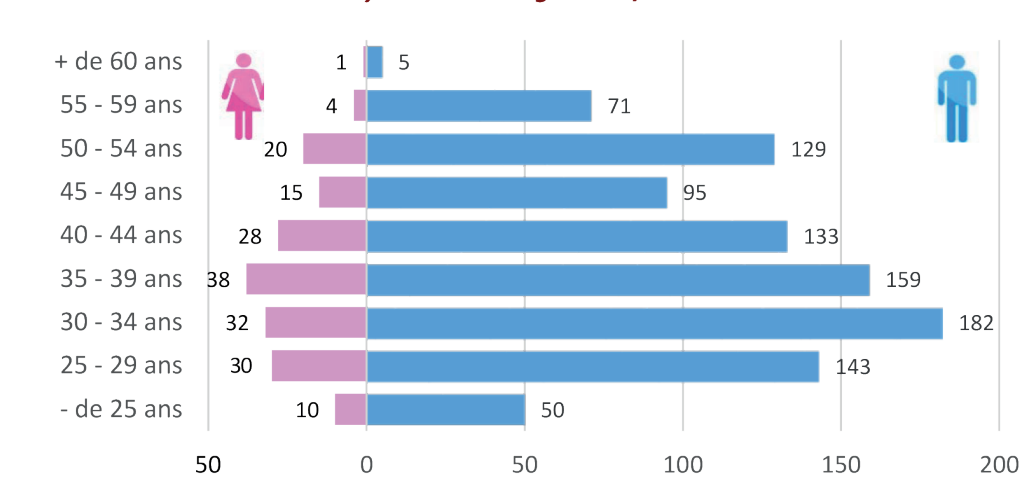
La répartition des effectifs par catégorie



La répartition des sapeurs-pompiers professionnels par grade

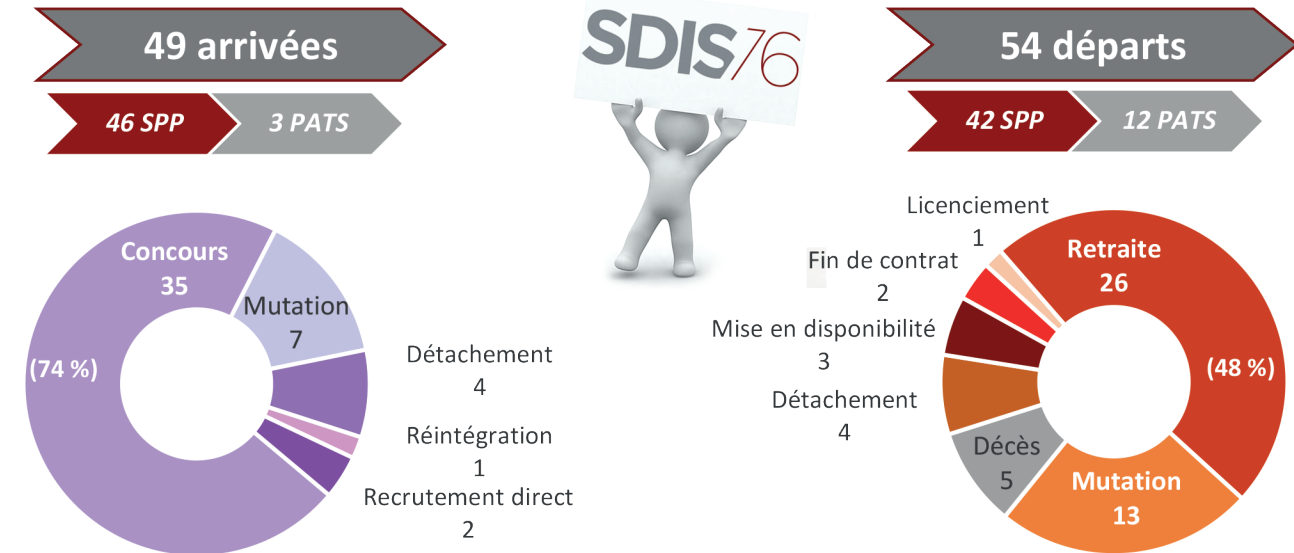


Pyramide des âges SPP / PATS

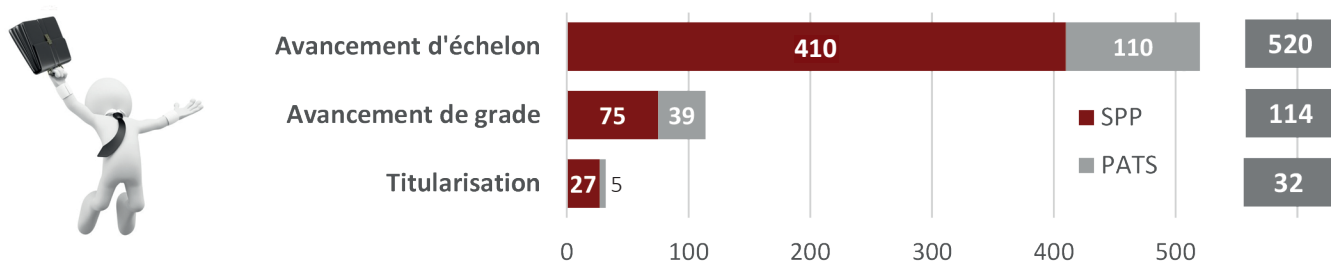


65 % des agents ont entre 25 et 44 ans.

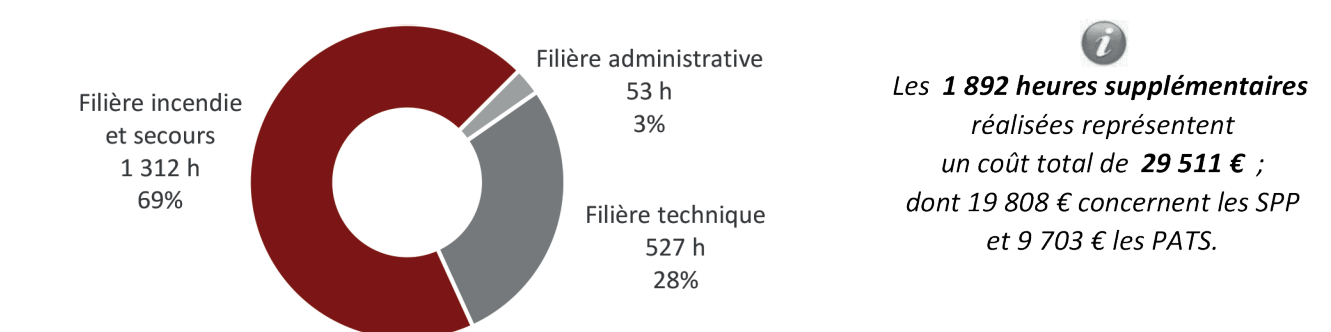
Les mouvements de personnel



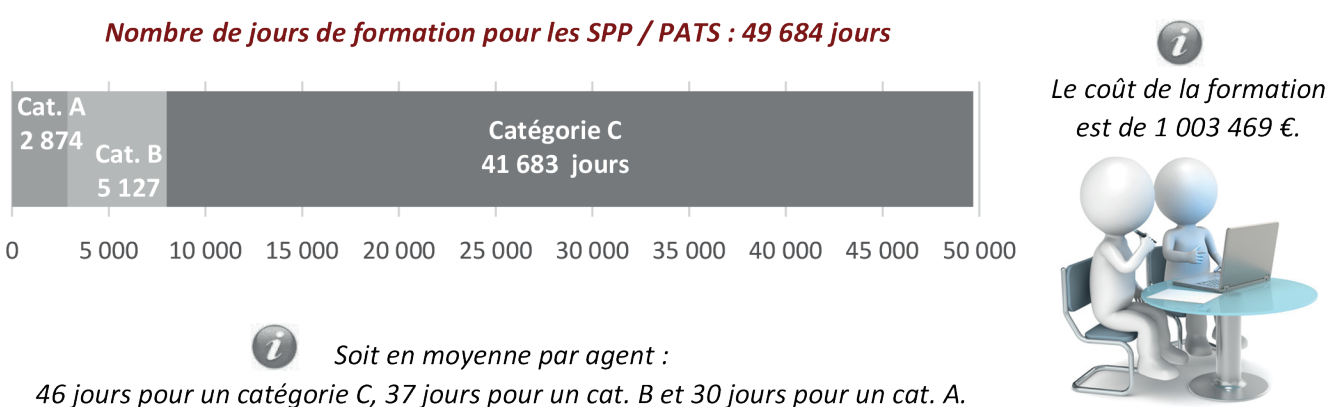
Les évènements de carrière



Les heures supplémentaires



La formation

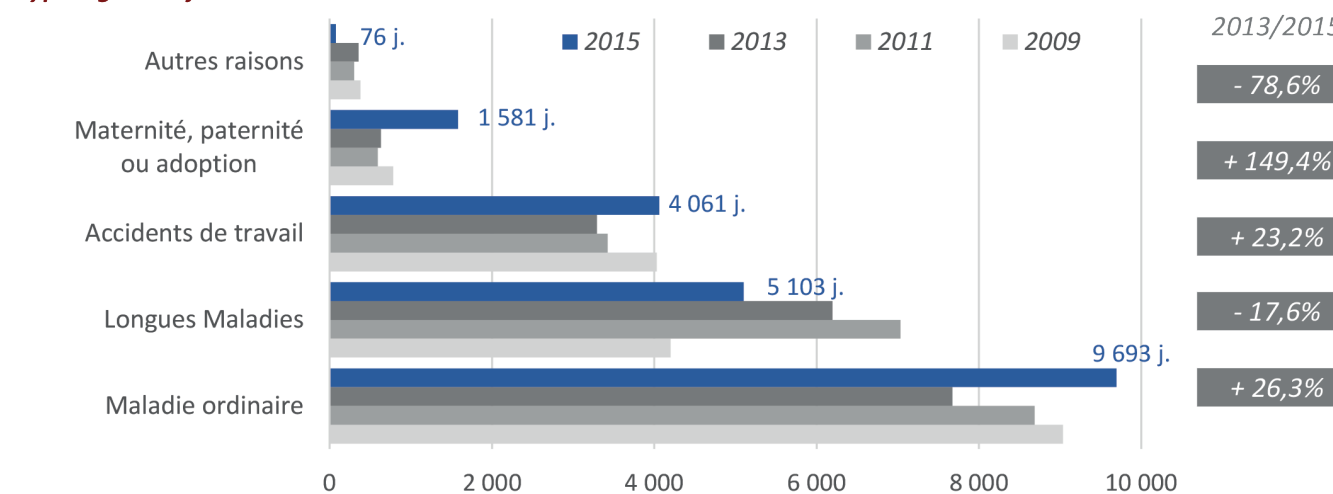


L'absentéisme

20 514 jours d'absence soit une moyenne de 17,9 jours par agent

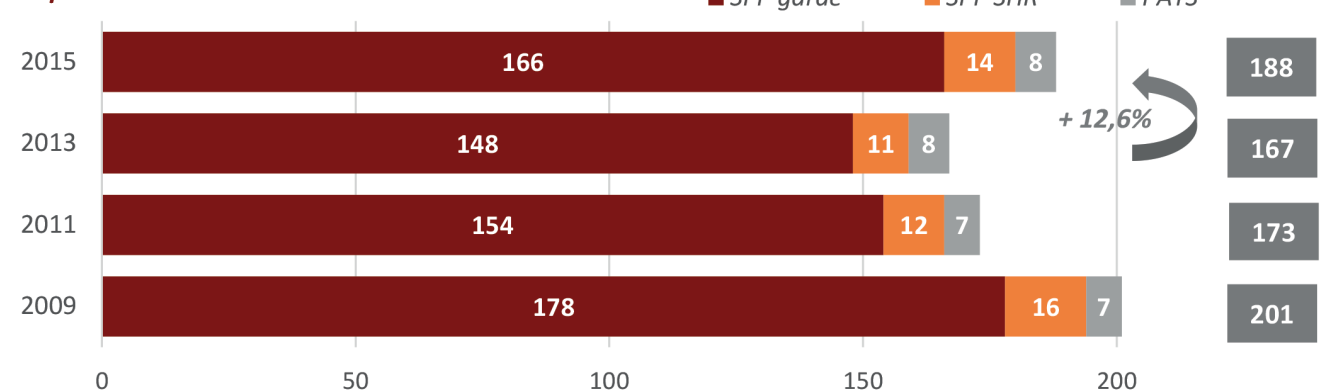


Typologie des journées d'absence



La prévention, l'hygiène et la sécurité

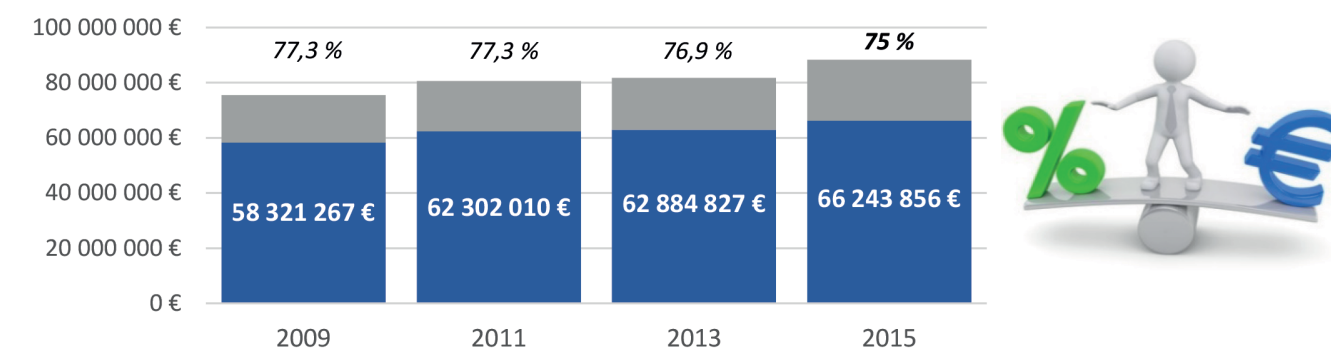
Répartition des accidents de travail



Les données globales

La rémunération

Part des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement



Les instances de gestion

Comité Technique	4
Commission Administrative Paritaire	3
Comité Consultatif Départemental des SPP	3
Comité d'Hygiène, Sécurité & Conditions de Travail	3

En 2015, les principaux dossiers soumis à ces instances ont été : les révisions du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques et du règlement opérationnel, les modalités d'organisation du CTA-CODIS, l'expérimentation d'une garde mixte aux CIS de Barentin et Eu, le renforcement de la garde aux CIS Yvetot, Neufchâtel-en-Bray et Grand-Quevilly, la modification des volumes horaires des FMPA, la démarche de prévention des risques psychosociaux et la modernisation de l'évaluation des agents.

Dans le cadre du droit syndical, 25 journées-agents d'autorisation d'absence ont été consommées.

Les agressions

