

Le Comité national d'action sociale

Qu'est-ce que le CNAS ?

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.

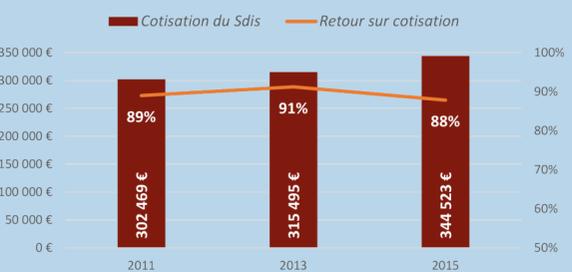
Le CNAS et le Sdis 76

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



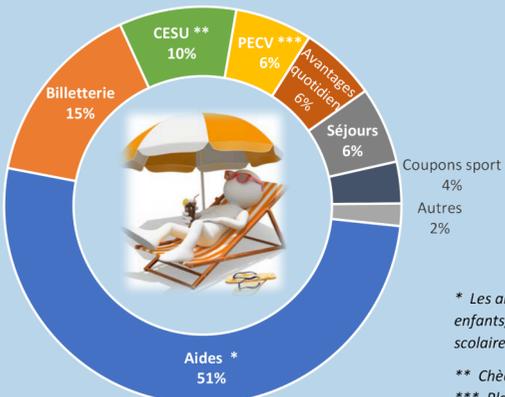
en 2015

3 069 utilisateurs

4 731 dossiers traités

355 590€ pris en charge

Répartition des prestations demandées

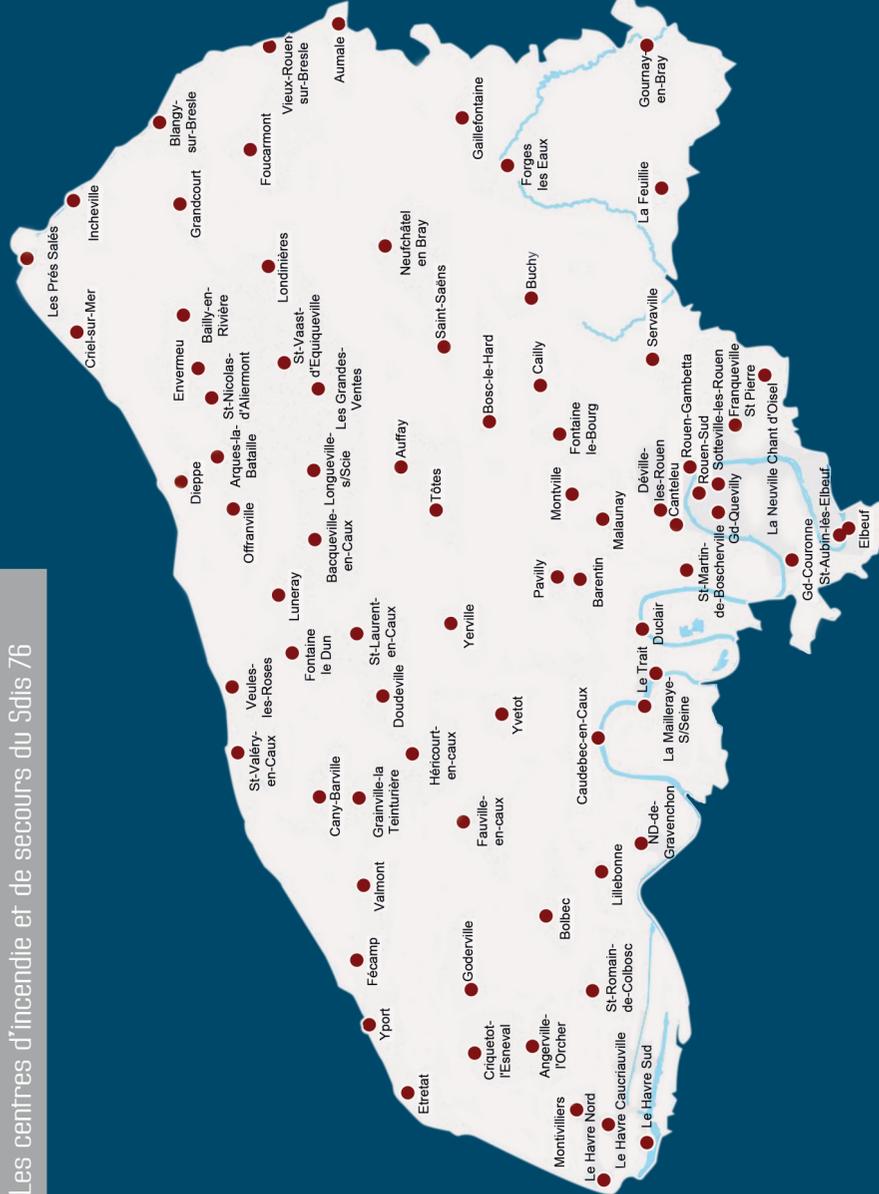


Les demandes de prestations peuvent désormais s'effectuer directement sur le site : www.cnas.fr

* 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 centres d'incendie et de secours du Sdis 76



Sapeurs-Pompiers de Seine-Maritime

Bilan social 2015



Bilan social 2015 - Sdis 76 - Rédaction : service Évaluation - Conception : service Communication



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

à mener afin de sortir de cette mauvaise situation. La politique sport qui sera mise en place fin 2016, en est le premier exemple.

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

Au bilan, des points encourageants d'amélioration de notre politique de ressources humaines mais aussi des points de faiblesse sur lesquels nous devons agir collectivement.

Enfin, bien qu'ils n'apparaissent pas dans le champ de l'enquête réglementaire 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

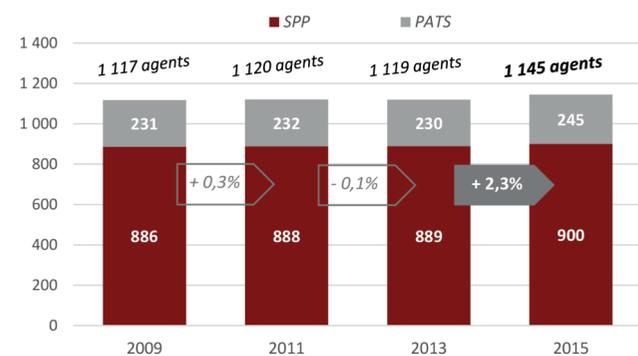
Président du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime

Lexique

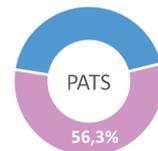
- CIS > Centre d'incendie et de secours
- FAE > Formation d'adaptation à l'emploi
- FI > Formation initiale
- FMA > Formation de maintien des acquis
- JSP > Jeune sapeur-pompier
- PATS > Personnel administratif, technique et spécialisé
- SPP > Sapeur-pompier professionnel
- SPP SHR > Sapeur-pompier professionnel en service hors rang
- SPV > Sapeur-pompier 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 Caporal 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

Les effectifs

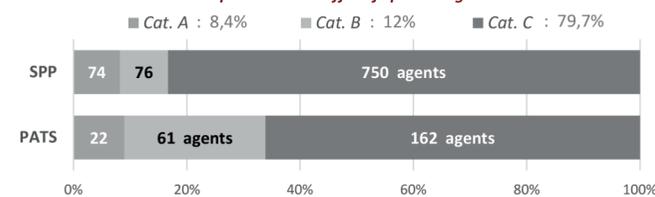


Les taux de féminisation

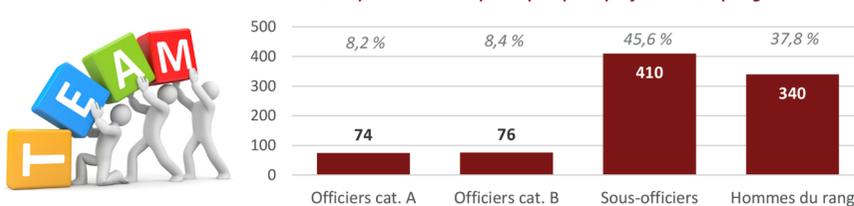


Fin 2015, le Service employait **73 travailleurs handicapés** sur des emplois permanents ; soit un taux d'emploi de 6,6%.

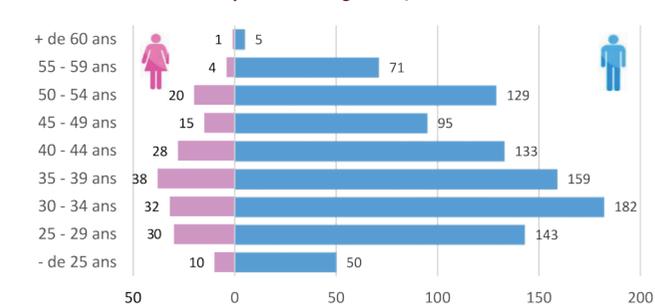
La répartition des effectifs par catégorie



La répartition des sapeurs-pompiers professionnels par grade



Pyramide des âges SPP / PATS

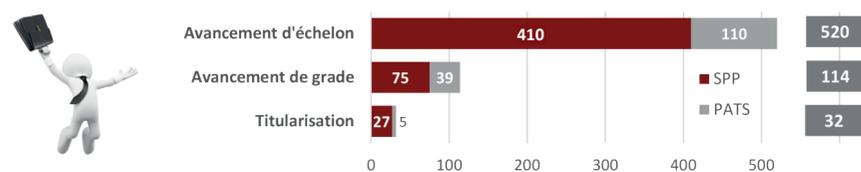


65% des agents ont entre 25 et 44 ans.

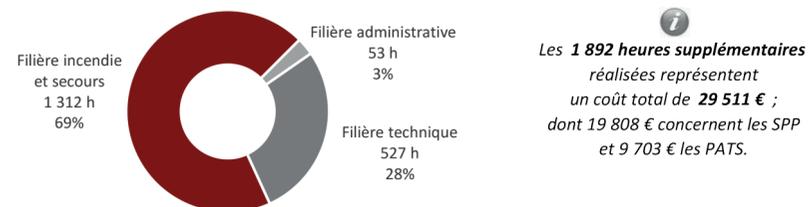
Les mouvements de personnel



Les évènements de carrière



Les heures supplémentaires



La formation



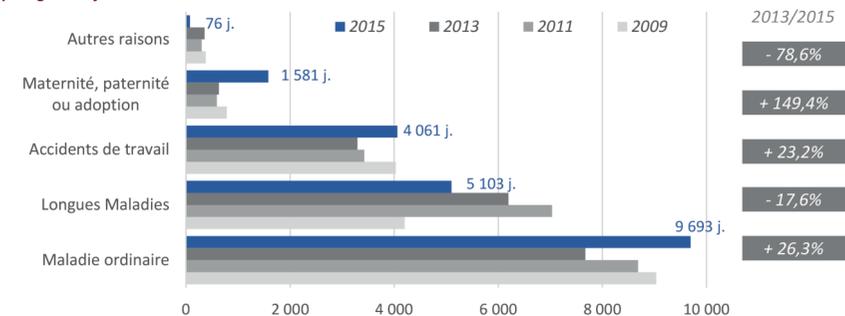
L'absentéisme

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

Le nombre global de jours d'absence, après une baisse de 8,5% entre 2011 et 2013, augmente de 1,4% entre 2013 et 2015.

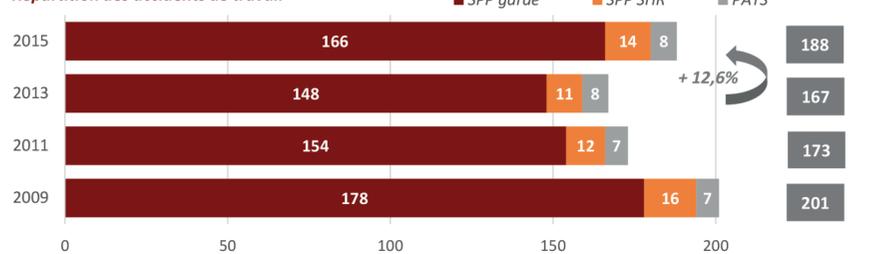
730 agents ont été absents au moins une journée dans l'année, dont 515 pour maladie ordinaire.

Typologie des journées d'absence

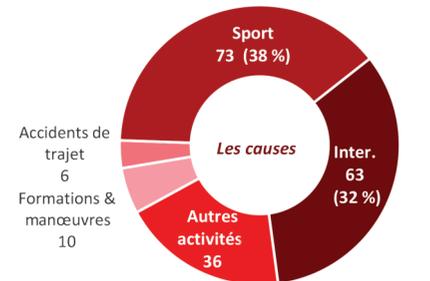


La prévention, l'hygiène et la sécurité

Répartition des accidents de travail



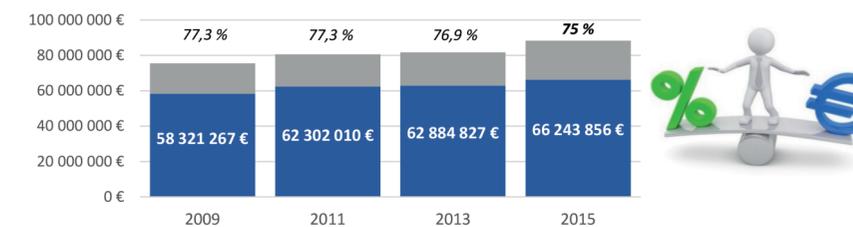
En 2015, la somme de **838 264 €** a été dépensée en matière d'hygiène et de sécurité ; soit **732 €** par emploi permanent.



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 SPV	3
Comité d'Hygiène, Sécurité & Conditions de Travail	3

Nombre de réunions du ...

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

