









Bordereau de signature

2018/007 Rapport évaluation inspection générale sécurité civile



Signataire	Date	Annotation
nathalie toulze, <i>SADM</i>	02/02/2018	 Visa
christophe dulaud, <i>Directeur</i>	06/02/2018	 Visa
michel benoit, <i>Président</i>	07/02/2018	 Signature  Certificat au nom de MICHEL BENOIT ID (SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS), émis par Certigna Identity Plus CA, valide du 20 nov. 2017 à 15:29 au 19 nov. 2020 à 15:29.
nathalie toulze, <i>SADM</i>	09/02/2018	 Transmis
<i>SADM</i>		 Visa
<i>SADM</i>		 Archivé
 Réponse de la plate-forme : Acquittement reçu (Date: 2018-02-09)		

Dossier de type : ACTES // Délibérations CA

Propriétés spécifiques : • Date de publication : vendredi 9 février 2018 (2018-02-09)

"Acquitté en PREFECTURE le:" 09/02/2018



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU TARN**

SÉANCE DU 26 JANVIER 2018

L'an deux mille dix-huit et le vingt-six du mois de janvier, à neuf heures, le conseil d'administration, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans les locaux de l'État-major du SDIS, 15, rue de Jautzou, sous la présidence de M. Michel BENOIT.

Présents :

- Membres à voix délibérative :

MM. Michel BENOIT, Jean-Paul RAYNAUD, Christophe TESTAS, André FABRE, Jacques THOUROUDE, Éric GUILLAUMIN, Bernard MIRAMOND.
Mmes Éva GERAUD, Florence BELOU, Françoise BARDOU, Michèle VINCENT, Martine COURVEILLE.

- Membre de droit :

M. Jean-Michel MOUGARD, Préfet du Tarn (départ après le rapport n°007), représenté alors par M. Florent FARGE, sous-préfet, directeur de cabinet.

- Membres à voix consultative :

COL Christophe DULAUD, directeur départemental,
MED-COL Thierry MICHEL, médecin-chef,
CNE Jean-Marc RAYNAL, président de l'Union départementale
CNE Jean-Jacques DARGET, SCH Julien DURAND, CNE Mohamed BOURAHLA, membres élus de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours

Participent à la séance :

CDT Florent COURREGES, chef du groupement logistique-finances
Mme Céline ALBERT, chef du groupement ressources humaines et formation
Mme Audrey RACAUD, service administration générale

Absents excusés :

MM. Eric PUJOL, Jean-Michel BOUAT, Philippe GONZALEZ, Marc COUSINIE,
Mmes Sylvie BIBAL-DIOGO, Marie-Dominique PESTRE-SURLES (pouvoir donné à M. BENOIT),
CPL Julien ESTIVALS,
Joël CASTEX, payeur départemental.

Secrétaire : Colonel C. DULAUD.

Nombre de membres à voix délibérative en exercice : 18 / présents : 12/ pouvoirs : 1/ votants : 13.

Nombre de membres à voix consultative en exercice : 7 / présents : 6.

Date de la convocation : 15 janvier 2018.

~~~~~  
**RAPPORT N°007/CA – 01/18**

**OBJET : Inspection générale de la sécurité civile – rapport d'évaluation du SDIS**

Le SDIS du TARN a fait l'objet d'une évaluation périodique de l'inspection générale de la sécurité civile (IGSC) du 29 mai au 2 juin 2017, portant sur la situation générale du SDIS.

Le président du SDIS, ainsi que M. le préfet, ont reçu le rapport d'évaluation de l'IGSC le 26 septembre dernier. Bien qu'aucune disposition réglementaire n'impose sa communication à l'assemblée délibérante, il s'agit toutefois d'un document communicable, qu'il apparaît nécessaire et opportun de présenter au conseil d'administration.

Le rapport d'évaluation de l'IGSC a été adressé à chacun des membres du conseil d'administration préalablement à la présente séance ; la synthèse de ce rapport est reproduite ci-après :

*"Acquitté en PREFECTURE le:" 09/02/2018*



*Les autorités sont unanimes pour saluer l'efficacité du binôme de direction auquel elles accordent leur entière confiance. Quant aux inspecteurs, ils ont pu mesurer l'attachement et l'investissement des personnels rencontrés lors de leurs entretiens et visites.*

### 1- Les principales forces du SDIS

*Le SDIS dispose d'un projet d'établissement qui est suivi et évalué. Les actes juridiques structurants sont à jour, à l'exception de la convention pluriannuelle.*

*Le contrôle des centres est réalisé grâce à l'utilisation d'un outil bien adapté qui mériterait d'être complété par une synthèse départementale partagée.*

*Concernant la gestion des risques, le SDIS obtient de bons résultats en particulier dans le domaine de la prévention (100 % de taux de visite et 1 % d'avis défavorables). Le service « prévision » est bien dimensionné, ce qui lui permet d'atteindre ses objectifs de production de documents (cartographie, RDDECI etc.). Il doit poursuivre l'action engagée en matière d'informatisation des véhicules d'intervention (mise en place du projet « LEGO 2 »).*

*Le CTA/CODIS, récent et ergonomique, répond aux enjeux d'une distribution efficiente des moyens de secours d'autant qu'il accueille en permanence l'antenne départementale de « météo France ». Il conviendra cependant de sécuriser le système par la mise en place d'un centre de repli. La couverture opérationnelle des 31 centres de secours donne satisfaction malgré la difficulté à mobiliser les SPV dans certains CIS en période diurne et à distribuer les secours dans une partie Est du département (triangle Montredon – Alban – Lacaune parfaitement identifié dans le SDACR). L'activité opérationnelle liée aux secours à personnes enregistre une augmentation maîtrisée (8%) depuis l'évaluation de 2010 (soit 1 % par an) ce qui est très inférieur à la moyenne de la majorité des SDIS.*

*La mise en place de la chaîne logistique certifiée ISO 9001 ainsi que le déploiement de la carte achat constituent une véritable force dont les résultats sont unanimement appréciés.*

*Le budget du SDIS est solide et sa gestion est suivie.*

*L'atteinte des objectifs en matière d'aptitude médicale et de soutien sanitaire opérationnel donne satisfaction en dépit de ressources humaines contraintes.*

### 2- Les principales faiblesses et vulnérabilités du SDIS

*Le bilan de la planification « ORSEC » met en exergue un retard dans la mise à jour de certaines dispositions, en particulier, pour les PPI.*

*Dans le domaine des finances, il est constaté un excédent de fonctionnement trop important. De plus, la diminution des investissements associée à l'allongement de certaines durées d'amortissement technique constituent des points de fragilité qui impacteront, à terme, l'état du parc des engins de secours et de lutte contre l'incendie et augmenteront les dépenses de fonctionnement.*

*Malgré la démarche engagée, la situation du volontariat reste fragile. En particulier, le renouvellement des cadres SPV est une difficulté. Ils ne sont pas intégrés dans la chaîne de commandement. Des tensions sont émergentes dans les centres mixtes au sujet de la place des chefs d'agrès volontaires. Ces éléments pourraient constituer rapidement une source de conflit.*

*La non utilisation de caissons d'observation et d'attaque en complément de l'installation actuellement en place (maison à feu – fumée froide) peut conduire à une perte de compétence dans le domaine de la lutte contre l'incendie dans les habitations et en engager, à terme, la sécurité des intervenants.*

*Il existe une vulnérabilité de l'ensemble des composantes du 3SM (80 % des médecins ont plus de 50 ans) liée aux difficultés qualitatives et quantitatives de recrutement.*

### 3- Pistes d'amélioration, facteurs de succès

Outre les préconisations qui découlent implicitement des faiblesses ou vulnérabilités évoquées ci-dessus, la mission recommande une attention particulière sur les points suivants :

La révision du SDACR et l'élaboration du nouveau projet d'établissement sont prévues en 2018. Elles auront vocation à s'inscrire dans le cadre d'un comité de pilotage associant la gouvernance et à se traduire par une convention pluriannuelle entre le SDIS et le conseil départemental. Appuyés par un audit, les moyens financiers du SDIS pourraient notamment lui permettre de mettre en place un plan d'actions pour réduire la lenteur de certaines procédures et améliorer le niveau comme le taux de réalisation du budget d'investissement.

Le SDIS, qui a conduit de nombreux projets et réformes, doit maintenant s'attacher à conforter leur mise en œuvre dans l'ensemble de l'organisation afin d'éviter une différence de perception et d'appropriation entre l'état-major et les unités territoriales.

Concernant les ressources humaines, la démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétence doit être finalisée. De même, la mission « volontariat » doit s'inscrire dans une politique départementale mieux formalisée appuyée par un plan d'actions et servie par une équipe renforcée.

Il convient de sécuriser très rapidement la ressource en personnel médical et infirmier.

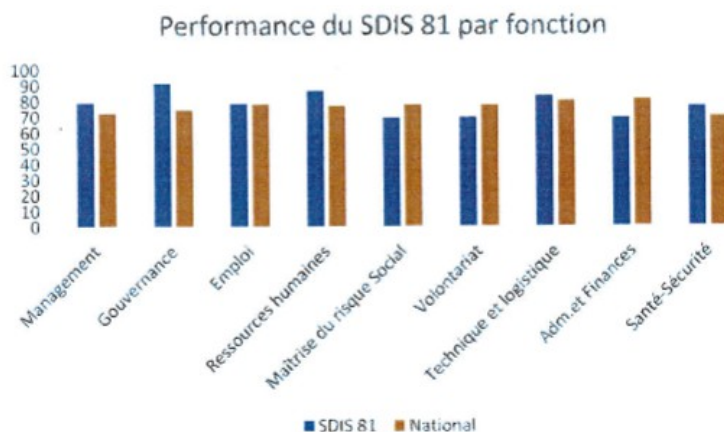
\*  
\*\*

En conclusion, le SDIS du Tarn est bien organisé avec une équipe de direction impliquée et efficace ainsi que des personnels motivés et compétents. Il remplit de manière satisfaisante sa mission de service public de proximité et dispose des atouts pour répondre aux enjeux futurs.

#### NIVEAU GLOBAL DE PERFORMANCE DU SDIS PAR FONCTION.

Le graphique ci-dessous est élaboré à partir des trois tableaux détaillés dans le chapitre 6 du présent rapport. Il prend en compte les résultats obtenus dans tous les domaines observés par les inspecteurs durant la semaine dans le cadre de la résilience, du niveau de maîtrise, ainsi que de la tendance d'évolution des résultats.

Il permet de situer le SDIS concerné par rapport à une moyenne calculée par domaine avec les résultats des SDIS évalués ces trois dernières années (soit un panel de 55 établissements de toutes catégories). Il est exprimé en pourcentage pour ce qui concerne les ordonnées (100% étant le meilleur résultat).



En complément de cette synthèse, l'inspection générale de la sécurité civile a émis les 18 recommandations prioritaires suivantes :

| <b>Gouvernance - organisation générale</b>              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Actes et documents réglementaires</b>                | Constituer un comité de pilotage associant étroitement la gouvernance en vue de la révision du SDACR et le nouveau projet d'établissement qui auront vocation à se traduire par une nouvelle convention pluriannuelle entre le SDIS et le Conseil Départemental.                                                                                                                                             |
| <b>Instances et concertation</b>                        | Concevoir un tableau de pilotage, adossé au projet d'établissement, présentant la mesure de la performance du SDIS (couverture des vulnérabilités clés et des facteurs clés de réussite).                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Gestion des risques</b>                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Prévention</b>                                       | Maintenir le taux de visites et le pourcentage des avis défavorables au niveau actuel tout en améliorant la communication des informations par la mise en place d'un logiciel partagé entre toutes les parties prenantes.                                                                                                                                                                                    |
| <b>Prévision</b>                                        | Veiller au respect de la périodicité de révision des plans de la famille « ORSEC » en particulier pour les PPI et à la création de dispositions spécifiques pour les inondations et les épizooties => préfecture.                                                                                                                                                                                            |
| <b>Alerte et réponse opérationnelle</b>                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Interventions de secours</b>                         | Analyser les causes de l'augmentation des interventions pour incendies depuis 2009 et, en coopération avec le SAMU, les raisons du nombre important de carences puis apporter, si nécessaire, les mesures correctives.                                                                                                                                                                                       |
| <b>Traitement de l'alerte et gestion opérationnelle</b> | Apporter rapidement une solution à l'absence de centre de repli pour le CTA-CODIS et veiller à la détention des qualifications nécessaires pour tenir la fonction de chef de salle (TRS 3).                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Dispositif des gardes opérationnelles</b>            | Améliorer l'intégration des SPV tant dans les fonctions au sein de la chaîne de commandement (en particulier CDG) que dans certaines fonctions de la garde dans les centres mixtes (chef d'agrès).                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Technique et logistique</b>                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Matériels</b>                                        | Finaliser l'évaluation du plan 2014-2018 afin de faire valider en CASDIS le nouveau plan pluriannuel d'équipement 2019 – 2023.<br>Mettre en œuvre un processus tracé de contrôle des inventaires et des petits matériels dans les unités territoriales.                                                                                                                                                      |
| <b>Équipements</b>                                      | Sécuriser le nettoyage des tenues F1.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Systèmes d'information et communication</b>          | Réaliser une analyse des vulnérabilités de l'ensemble des SIC et en déduire un plan de continuité des activités.                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Administration générale et finances</b>              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Moyens et gestion financière</b>                     | Prévoir un plan d'actions, appuyé sur un audit, pour accroître le niveau de l'investissement et son taux de réalisation.                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Ressources humaines et formation</b>                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Ressources humaines</b>                              | Concernant tous les personnels permanents, envisager de ramener progressivement le volume horaire annuel du temps de travail aux 1 607 heures préconisées par les textes.                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Développement et pérennisation du volontariat</b>    | Poursuivre les efforts engagés en termes de développement du volontariat tout en envisageant un meilleur positionnement de la cellule, tant dans la structure que dans le volume des personnels en charge de son animation.                                                                                                                                                                                  |
| <b>Formation des personnels</b>                         | Envisager l'acquisition d'outils pédagogiques adaptés à la réalisation de séances pratiques et indispensables à l'amélioration de la sécurité (caissons d'observation et d'attaque, etc.) puis déterminer une périodicité de passage obligatoire pour les sapeurs-pompiers actifs.                                                                                                                           |
| <b>Hygiène et sécurité</b>                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Condition physique</b>                               | Faire une synthèse annuelle de la participation et des résultats des ICP au DDSIS et porter une attention renforcée aux seuils critiques des résultats aux ICP (Luc Léger notamment).                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Santé</b>                                            | Rédiger un projet de service SSSM s'inscrivant dans le cadre de celui de l'institution et permettant de redynamiser le service en fixant dans une démarche prospective pluriannuelle, tant les objectifs à atteindre que les moyens afférents.<br>Recruter les ressources (MSPP ou MSPV) nécessaires au maintien de la prestation actuelle, au risque de la dégrader fortement à un horizon temporel proche. |

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, a pris acte :

- de la communication du rapport d'évaluation périodique de l'IGSC à chacun de ses membres,
- de l'inscription de l'examen de ce rapport à l'ordre du jour de la séance,
- de la tenue d'un débat sur ce rapport.

Document signé électroniquement par  
le président du Conseil d'Administration,  
Michel BENOIT

***La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif, dans un délai de deux mois, à compter de sa date de notification ou de publication.***

Date de publication : 09/02/2018

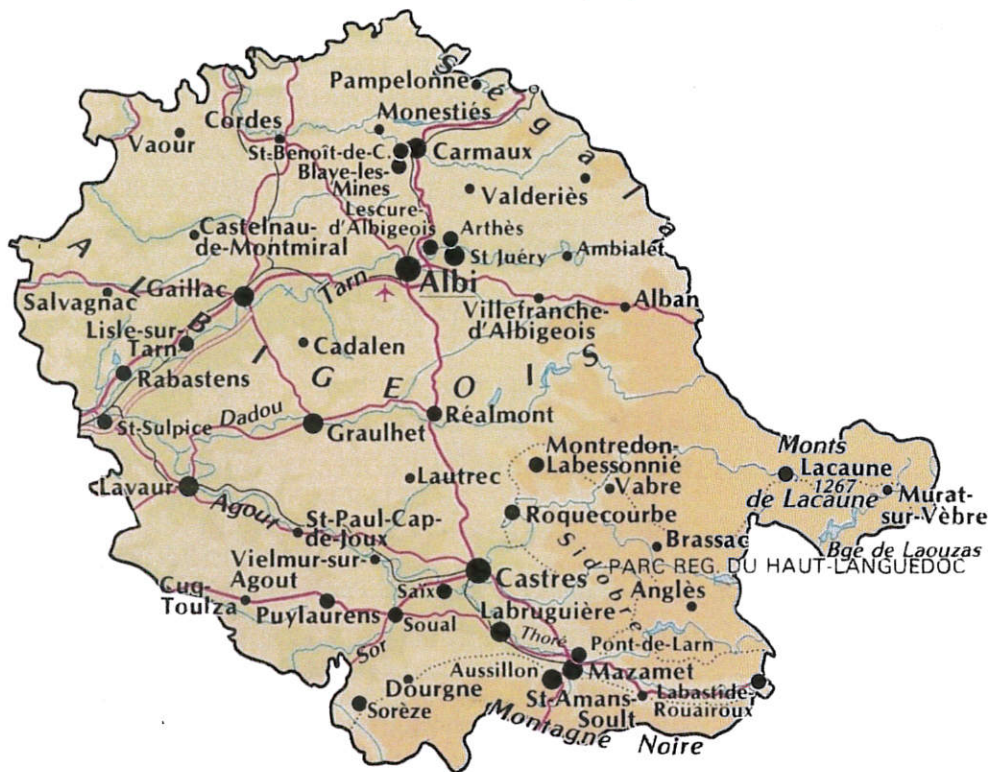
***"Acquitté en PREFECTURE le:" 09/02/2018***





MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,  
INSPECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE

# RAPPORT DÉFINITIF D'ÉVALUATION PÉRIODIQUE DU SERVICE D'INCENDIE ET DE SECOURS DU TARN (81)



Etabli par :

le colonel Dominique PESCHER,  
le contrôleur général Christophe RISDORFER,  
le lieutenant-colonel Patrick SAUVAGE  
et  
François HENRY  
inspecteurs à l'Inspection générale de la sécurité civile

le médecin colonel Patrick GRIGNON  
le pharmacien colonel Annick ROUL  
conseillers du pôle santé



Mai – Juin 2017

ADRESSE POSTALE : PLACE BEAUVAU 75800 PARIS CEDEX 08 – STANDARD 01.49.27.49.27 – 01.40.07.60.60

ADRESSE INTERNET : [www.interieur.gouv.fr](http://www.interieur.gouv.fr)

"Acquitté en PREFECTURE le:" 09/02/2018

# SOMMAIRE

|                                                                                                               |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>AVERTISSEMENT .....</b>                                                                                    | <b>5</b>   |
| <b>LES ELEMENTS DE COMPARAISON .....</b>                                                                      | <b>6</b>   |
| <b>SYNTHESE DU RAPPORT .....</b>                                                                              | <b>7</b>   |
| <b>TABLE DES RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES.....</b>                                                            | <b>9</b>   |
| <b>LES PARTENAIRES PRIVILEGIÉS DU SDIS .....</b>                                                              | <b>10</b>  |
| <b>1 - LA GOUVERNANCE .....</b>                                                                               | <b>12</b>  |
| 1.1- ACTES ET DOCUMENTS REGLEMENTAIRES .....                                                                  | 12         |
| 1.2 - INSTANCES ET CONCERTATION .....                                                                         | 13         |
| 1.3 - LES STRUCTURES FONCTIONNELLES ET TERRITORIALES.....                                                     | 14         |
| 1.4 - LE CONTROLE DES CENTRES DU CORPS DEPARTEMENTAL .....                                                    | 17         |
| <b>2 - LA FONCTION EMPLOI.....</b>                                                                            | <b>18</b>  |
| 2.1 - LA PREVENTION.....                                                                                      | 18         |
| 2.2 - LA PREVISION.....                                                                                       | 21         |
| 2.3 - LES INTERVENTIONS DE SECOURS .....                                                                      | 26         |
| 2.4 - LE TRAITEMENT DE L'ALERTE ET LA GESTION OPERATIONNELLE .....                                            | 29         |
| 2.5 - LE DISPOSITIF DES GARDES OPERATIONNELLES .....                                                          | 31         |
| 2.6 - LES EQUIPES SPECIALISEES .....                                                                          | 35         |
| 2.7 - LES COMPLEMENTARITES SDIS/SIDPC ET ACTEURS DU SECOURS .....                                             | 36         |
| 2.8 - LA VALORISATION ECONOMIQUE DE L'ACTIVITE OPERATIONNELLE .....                                           | 36         |
| <b>3 - LA FONCTION TECHNIQUE ET LOGISTIQUE.....</b>                                                           | <b>38</b>  |
| 3.1 - LES MATERIELS .....                                                                                     | 39         |
| 3.2 - LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI) .....                                                  | 43         |
| 3.3 - LES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION.....                                                     | 44         |
| 3.4 - LES INFRASTRUCTURES .....                                                                               | 46         |
| 3.5 - LA LOGISTIQUE ET L'APPROVISIONNEMENT .....                                                              | 48         |
| 3.6 - LES VERIFICATIONS ET LES ENTRETIENS PERIODIQUES.....                                                    | 48         |
| <b>4 - LA FONCTION ADMINISTRATION GENERALE ET FINANCES.....</b>                                               | <b>49</b>  |
| 4.1 - L'ADMINISTRATION GENERALE.....                                                                          | 49         |
| 4.2 - LES MOYENS FINANCIERS ET LA POLITIQUE D'ACHATS.....                                                     | 50         |
| 4.3 - LE CONTROLE INTERNE .....                                                                               | 54         |
| 4.4 - L'ENTRETIEN AVEC LE PAYEUR DEPARTEMENTAL .....                                                          | 54         |
| <b>5 - LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION.....</b>                                                  | <b>55</b>  |
| 5.1 - LES RESSOURCES HUMAINES .....                                                                           | 55         |
| 5.2 - LE DEVELOPPEMENT ET LA PERENNISATION DU VOLONTARIAT .....                                               | 64         |
| 5.3 - LES ASSOCIATIONS DE SAPEURS-POMPIERS DU SDIS .....                                                      | 66         |
| 5.4 - LA FORMATION DES PERSONNELS.....                                                                        | 68         |
| <b>6 - LA FONCTION SANTE ET SECURITE.....</b>                                                                 | <b>73</b>  |
| 6.1 - LA CONDITION PHYSIQUE DES INTERVENANTS .....                                                            | 73         |
| 6.2 - LE SERVICE DE SANTE ET DE SECOURS MEDICAL .....                                                         | 74         |
| 6.3 - L'HYGIENE ET LA SECURITE.....                                                                           | 79         |
| <b>7 - L'EVALUATION DE LA QUALITE ET DE LA PERFORMANCE.....</b>                                               | <b>83</b>  |
| 7.1 - LE PROJET DU SDIS DU TARN.....                                                                          | 83         |
| 7.2 - UN MANAGEMENT EVALUE.....                                                                               | 87         |
| <b>8 - TABLE DES RECOMMANDATIONS.....</b>                                                                     | <b>89</b>  |
| <b>9 - TABLE DES BONNES PRATIQUES.....</b>                                                                    | <b>95</b>  |
| <b>ANNEXE I - LISTE DES AUTORITES ET RESPONSABLES RENCONTRES .....</b>                                        | <b>97</b>  |
| <b>ANNEXE II - CHIFFRES CLES DU SDIS.....</b>                                                                 | <b>99</b>  |
| <b>ANNEXE III - LES RENCONTRES AVEC LES ACTEURS DE TERRAIN.....</b>                                           | <b>100</b> |
| 1 - LA VISITE DES CENTRES D'INCENDIE ET DE SECOURS .....                                                      | 100        |
| 2 - LES CHEFS DE CENTRE D'INCENDIE ET DE SECOURS .....                                                        | 100        |
| 3 - LES REPRESENTANTS SYNDICAUX .....                                                                         | 102        |
| 4 - LES REPRESENTANTS DU COMITE CONSULTATIF DEPARTEMENTAL DES SAPEURS-<br>POMPIERS VOLONTAIRES (CCDSPV) ..... | 105        |

ANNEXE IV. CONTRADICTOIRE ..... 106  
ANNEXE V - GLOSSAIRE..... 110



**AVERTISSEMENT**

**Référence réglementaire et portée du rapport**

**L'article L751-2 du code de la sécurité intérieure** <sup>1</sup> dispose que :

*« L'inspection de la défense et de la sécurité civiles assure l'évaluation périodique et l'inspection technique des services d'incendie et de secours.*

*A la demande du ministre chargé de la sécurité civile, elle apporte son concours à l'accomplissement des missions exercées par l'inspection générale de l'administration en application de l'article L751-1 ».*

**L'article L752-1 du même code** précise que :

*« Le fait de mettre obstacle à l'accomplissement des contrôles opérés en application des articles L. 751-1 et L. 751-2 par un membre de l'inspection générale de l'administration ou de l'inspection de la défense et de la sécurité civiles est puni de 15 000 euros d'amende. »*

*L'arrêté du 23 novembre 2016 portant organisation et attributions de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, notamment l'article 2, détaille les missions que le directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises peut confier à l'inspection.*

*Le rapport d'évaluation périodique et d'inspection technique comporte des analyses et rend compte des contrôles et des évaluations qui ont pu être établis en fonction des visites effectuées et des documents mis à disposition par le SDIS. Les inspecteurs priorisent leurs investigations en fonction des préoccupations de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises et des SDIS, notamment. Pour ces deux raisons, le rapport n'a pas un caractère exhaustif.*

*Le rapport d'évaluation a valeur de document administratif, communicable de plein droit à toute personne qui en fait la demande, sous réserve des dispositions contenues au chapitre II de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978, de l'occultation préalable d'éventuelles mentions dont la communication porterait atteinte au secret de la vie privée ou qui ferait apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice.*

*Le fait que le rapport puisse être préparatoire à une décision administrative, justifie de sa non communication pendant un délai raisonnable (estimé à 6 mois par l'IGSC) afin de laisser aux autorités concernées le temps de mettre en œuvre ladite décision (article 2 de la loi précitée).*

<sup>1</sup> Cet article remplace les articles 42 et 43 de la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile.



## LES ELEMENTS DE COMPARAISON

### Comparaisons

L'IGSC établit de nombreuses comparaisons afin d'évaluer les vulnérabilités et performances du SDIS. Afin de pouvoir établir ces comparaisons, il est défini préalablement à la mission un échantillon de SDIS comparables. Le choix des 6 SDIS composant l'échantillon est réalisé par les inspecteurs en liaison avec le DDSIS et s'appuie sur deux critères :

- La comparaison des départements du point de vue socio-économique, établie par l'INSEE, qui repose sur 33 indicateurs.
- Les règles de classement des SDIS établies selon les dispositions de l'article R 1424-1-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT), l'arrêté du 2 Janvier 2017 fixant les critères de classement des SDIS et l'arrêté du 21 Janvier 2017 portant classement des SDIS.

*Les 6 SDIS retenus pour positionner le SDIS du Tarn sont les SDIS de la Haute-Vienne, des Deux-Sèvres, de la Charente, des Landes, de l'Eure-et-Loir et de la Dordogne.*

Cette liste a été établie en concertation avec le directeur du SDIS.

### Données chiffrées

Les données chiffrées qui apparaissent dans ce rapport proviennent, sauf mention particulière, d'un traitement des données de la dernière enquête Infosdis. Elles sont complétées par des renseignements actualisés fournis par le SDIS avant et durant la mission d'évaluation.

### Procédure contradictoire

Le présent rapport a fait l'objet d'une procédure contradictoire : le préfet du Tarn et le président du conseil d'administration du SDIS ont adressé des courriers de réponse suite à l'envoi du rapport provisoire. Ces courriers sont reproduits en annexe. La mission a procédé à certaines des corrections ou modifications suggérées ou, dans certains cas, maintenu en l'état sa rédaction. Une note de bas de page a systématiquement été apposée.

## SYNTHESE DU RAPPORT

Les autorités sont unanimes pour saluer l'efficacité du binôme de direction auquel elles accordent leur entière confiance. Quant aux inspecteurs, ils ont pu mesurer l'attachement et l'investissement des personnels rencontrés lors de leurs entretiens et visites.

### 1- Les principales forces du SDIS

Le SDIS dispose d'un projet d'établissement qui est suivi et évalué. Les actes juridiques structurants sont à jour, à l'exception de la convention pluriannuelle.

Le contrôle des centres est réalisé grâce à l'utilisation d'un outil bien adapté qui mériterait d'être complété par une synthèse départementale partagée.

Concernant la gestion des risques, le SDIS obtient de bons résultats en particulier dans le domaine de la prévention (100% de taux de visite et 1% d'avis défavorables). Le service « prévision » est bien dimensionné, ce qui lui permet d'atteindre ses objectifs de production de documents (cartographie, RDDECI etc.). Il doit poursuivre l'action engagée en matière d'informatisation des véhicules d'intervention (mise en place du projet « LEGO 2 »).

Le CTA/CODIS, récent et ergonomique, répond aux enjeux d'une distribution efficace des moyens de secours d'autant qu'il accueille en permanence l'antenne départementale de « météo France ». Il conviendra cependant de sécuriser le système par la mise en place d'un centre de repli. La couverture opérationnelle des 31 centres de secours donne satisfaction malgré la difficulté à mobiliser les SPV dans certains CIS en période diurne et à distribuer les secours dans une partie Est du département (triangle Montredon – Alban – Lacaune parfaitement identifié dans le SDACR). L'activité opérationnelle liée aux secours à personnes enregistre une augmentation maîtrisée (8 %) depuis l'évaluation de 2010 (soit 1% par an) ce qui est très inférieur à la moyenne de la majorité des SDIS.

La mise en place de la chaîne logistique certifiée ISO 9001 ainsi que le déploiement de la carte achat constituent une véritable force dont les résultats sont unanimement appréciés.

Le budget du SDIS est solide et sa gestion est suivie.

L'atteinte des objectifs en matière d'aptitude médicale et de soutien sanitaire opérationnel donne satisfaction en dépit de ressources humaines contraintes.

### 2- Les principales faiblesses et vulnérabilités du SDIS

Le bilan de la planification « ORSEC » met en exergue un retard dans la mise à jour de certaines dispositions, en particulier, pour les PPI.

Dans le domaine des finances, il est constaté un excédent de fonctionnement trop important. De plus, la diminution des investissements associée à l'allongement de certaines durées d'amortissement technique constituent des points de fragilité qui impacteront, à terme, l'état du parc des engins de secours et de lutte contre l'incendie et augmenteront les dépenses de fonctionnement.

Malgré la démarche engagée, la situation du volontariat reste fragile. En particulier, le renouvellement des cadres SPV est une difficulté. Ils ne sont pas intégrés dans la chaîne de commandement. Des tensions sont émergentes dans les centres mixtes au sujet de la place des chefs d'agrès volontaires. Ces éléments pourraient constituer rapidement une source de conflit.

La non utilisation de caissons d'observation et d'attaque en complément de l'installation actuellement en place (maison à feu – fumée froide) peut conduire à une perte de compétence dans le domaine de la lutte contre l'incendie dans les habitations et engager, à terme, la sécurité des intervenants.

Il existe une vulnérabilité de l'ensemble des composantes du SSSM (80% des médecins ont plus de 50 ans) liée aux difficultés qualitatives et quantitatives de recrutement.



### 3- Pistes d'amélioration, facteurs de succès

Outre les préconisations qui découlent implicitement des faiblesses ou vulnérabilités évoquées ci-dessus, la mission recommande une attention particulière sur les points suivants :

La révision du SDACR et l'élaboration du nouveau projet d'établissement sont prévues en 2018. Elles auront vocation à s'inscrire dans le cadre d'un comité de pilotage associant la gouvernance et à se traduire par une convention pluriannuelle entre le SDIS et le conseil départemental. Appuyés par un audit, les moyens financiers du SDIS pourraient notamment lui permettre de mettre en place un plan d'actions pour réduire la lenteur de certaines procédures et améliorer le niveau comme le taux de réalisation du budget d'investissement.

Le SDIS, qui a conduit de nombreux projets et réformes, doit maintenant s'attacher à conforter leur mise en œuvre dans l'ensemble de l'organisation afin d'éviter une différence de perception et d'appropriation entre l'état-major et les unités territoriales.

Concernant les ressources humaines, la démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétence doit être finalisée. De même, la mission « volontariat » doit s'inscrire dans une politique départementale mieux formalisée appuyée par un plan d'actions et servie par une équipe renforcée.

Il convient de sécuriser très rapidement la ressource en personnel médical et infirmier.

\*

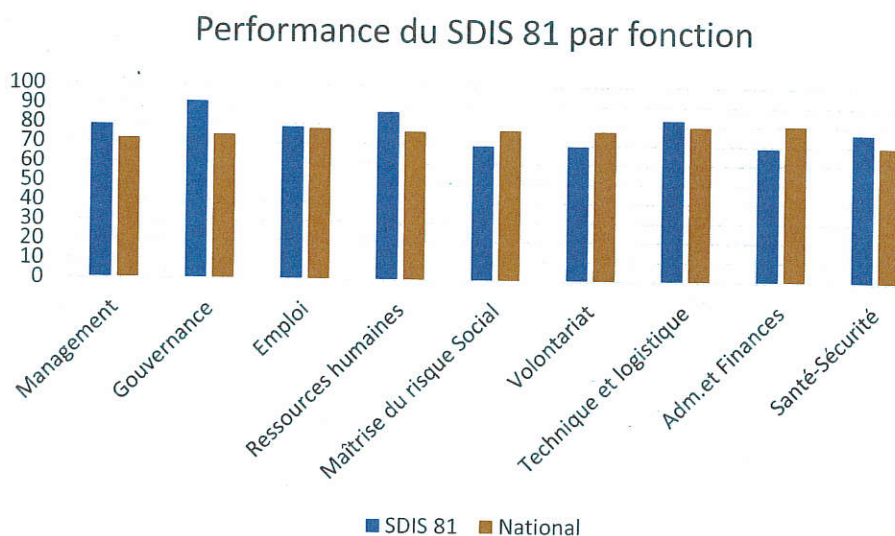
\*\*

En conclusion, le SDIS du Tarn est bien organisé avec une équipe de direction impliquée et efficace ainsi que des personnels motivés et compétents. Il remplit de manière satisfaisante sa mission de service public de proximité et dispose des atouts pour répondre aux enjeux futurs.

#### NIVEAU GLOBAL DE PERFORMANCE DU SDIS PAR FONCTION.

Le graphique ci-dessous est élaboré à partir des trois tableaux détaillés dans le chapitre 6 du présent rapport. Il prend en compte les résultats obtenus dans tous les domaines observés par les inspecteurs durant la semaine dans le cadre de la résilience, du niveau de maîtrise, ainsi que de la tendance d'évolution des résultats.

Il permet de situer le SDIS concerné par rapport à une moyenne calculée par domaine avec les résultats des SDIS évalués ces trois dernières années (soit un panel de 55 établissements de toutes catégories). Il est exprimé en pourcentage pour ce qui concerne les ordonnées (100% étant le meilleur résultat).





|                                               |
|-----------------------------------------------|
| <b>TABLE DES RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES</b> |
|-----------------------------------------------|

Une table exhaustive des recommandations (recommandations prioritaires et recommandations de second niveau) figure en annexe 8 du rapport.

| <b>Gouvernance - organisation générale</b>              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Actes et documents réglementaires</b>                | Constituer un comité de pilotage associant étroitement la gouvernance en vue de la révision du SDACR et le nouveau projet d'établissement qui auront vocation à se traduire par une nouvelle convention pluriannuelle entre le SDIS et le Conseil Départemental.                                                                                                                                             |
| <b>Instances et concertation</b>                        | Concevoir un tableau de pilotage, adossé au projet d'établissement, présentant la mesure de la performance du SDIS (couverture des vulnérabilités clés et des facteurs clés de réussite).                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Gestion des risques</b>                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Prévention</b>                                       | Maintenir le taux de visites et le pourcentage des avis défavorables au niveau actuel tout en améliorant la communication des informations par la mise en place d'un logiciel partagé entre toutes les parties prenantes.                                                                                                                                                                                    |
| <b>Prévision</b>                                        | Veiller au respect de la périodicité de révision des plans de la famille « ORSEC » en particulier pour les PPI et à la création de dispositions spécifiques pour les inondations et les épizooties => préfecture.                                                                                                                                                                                            |
| <b>Alerte et réponse opérationnelle</b>                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Interventions de secours</b>                         | Analyser les causes de l'augmentation des interventions pour incendies depuis 2009 et, en coopération avec le SAMU, les raisons du nombre important de carences puis apporter, si nécessaire, les mesures correctives.                                                                                                                                                                                       |
| <b>Traitement de l'alerte et gestion opérationnelle</b> | Apporter rapidement une solution à l'absence de centre de repli pour le CTA-CODIS et veiller à la détention des qualifications nécessaires pour tenir la fonction de chef de salle (TRS 3).                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Dispositif des gardes opérationnelles</b>            | Améliorer l'intégration des SPV tant dans les fonctions au sein de la chaîne de commandement (en particulier CDG) que dans certaines fonctions de la garde dans les centres mixtes (chef d'agrès).                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Technique et logistique</b>                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Matériels</b>                                        | Finaliser l'évaluation du plan 2014-2018 afin de faire valider en CASDIS le nouveau plan pluriannuel d'équipement 2019 – 2023.<br>Mettre en œuvre un processus tracé de contrôle des inventaires et des petits matériels dans les unités territoriales.                                                                                                                                                      |
| <b>Equipements</b>                                      | Sécuriser le nettoyage des tenues F1.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Systèmes d'information et communication</b>          | Réaliser une analyse des vulnérabilités de l'ensemble des SIC et en déduire un plan de continuité des activités.                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Administration générale et finances</b>              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Moyens et gestion financière</b>                     | Prévoir un plan d'actions, appuyé sur un audit, pour accroître le niveau de l'investissement et son taux de réalisation.                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Ressources humaines et formation</b>                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Ressources humaines</b>                              | Concernant tous les personnels permanents, envisager de ramener progressivement le volume horaire annuel du temps de travail aux 1 607 heures préconisées par les textes.                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Développement et pérennisation du volontariat</b>    | Poursuivre les efforts engagés en termes de développement du volontariat tout en envisageant un meilleur positionnement de la cellule, tant dans la structure que dans le volume des personnels en charge de son animation.                                                                                                                                                                                  |
| <b>Formation des personnels</b>                         | Envisager l'acquisition d'outils pédagogiques adaptés à la réalisation de séances pratiques et indispensables à l'amélioration de la sécurité (caissons d'observation et d'attaque, etc.) puis déterminer une périodicité de passage obligatoire pour les sapeurs-pompiers actifs.                                                                                                                           |
| <b>Hygiène et sécurité</b>                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Condition physique</b>                               | Faire une synthèse annuelle de la participation et des résultats des ICP au DDSIS et porter une attention renforcée aux seuils critiques des résultats aux ICP (Luc Léger notamment).                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Santé</b>                                            | Rédiger un projet de service SSSM s'inscrivant dans le cadre de celui de l'institution et permettant de redynamiser le service en fixant dans une démarche prospective pluriannuelle, tant les objectifs à atteindre que les moyens afférents.<br>Recruter les ressources (MSPP ou MSPV) nécessaires au maintien de la prestation actuelle, au risque de la dégrader fortement à un horizon temporel proche. |



## LES PARTENAIRES PRIVILEGES DU SDIS

### Les organismes concourant à des missions de sécurité civile

#### *Le chef de l'état-major interministériel de zone*

Selon le chef d'état-major de zone, la collaboration avec le SDIS du Tarn est particulièrement efficace. Sur le plan opérationnel, le SDIS possède une excellente réactivité et contribue largement aux sollicitations en cas de renforts. En outre, les cadres du SDIS sont impliqués dans la composition des conseillers techniques zonaux. Sur le plan de la planification, le COTRRIM est en suspend du fait du départ de la directrice de cabinet du préfet du Tarn.

#### *Le chef du service interministériel de protection et de sécurité civile*

Le SIDPC compte 6 agents (1 cat. A, 4 cat. B et 1cat. C) qui représentent 5,2 ETP. Le responsable se félicite des bonnes relations entretenues avec les différents interlocuteurs du SDIS (prévention, planification, etc.).

Dans le domaine de la prévention, le préfet a choisi d'organiser la prévention en s'appuyant sur la sous-commission départementale de sécurité, une commission d'arrondissement à Castres et en a confié les secrétariats au SDIS. Le taux de réalisation des visites périodiques (près de 100%) est très satisfaisant et le nombre d'avis défavorables (1%) est particulièrement bas. La sous-commission « camping » est active et les visites de site s'effectuent régulièrement (une douzaine par an).

En matière de planification, le SIDPC doit assurer un suivi rigoureux de la mise à jour des dispositions « ORSEC » où un retard significatif est constaté dans l'actualisation des PPI.

En 2016, cinq exercices ont été réalisés avec le soutien des différents acteurs (SDIS, police, gendarmerie, etc.) dont un exercice « Tuerie de masse » à Albi avec pour thème une attaque terroriste dans un établissement scolaire.

Le centre opérationnel départemental (COD) n'est pas installé de manière permanente mais s'organise avec l'aménagement de deux salles de réunion (délai d'installation d'environ une heure). Des renforts en personnels pour l'activation ne sont pas spécifiquement identifiés. En 2016, il a été activé à 7 reprises pour des événements programmés (manifestation d'agriculteurs et Tour de France) ou des exercices.

A court terme, le préfet s'oriente vers la création d'une direction de sécurité regroupant un bureau « sécurité intérieure » et le SIDPC.

#### *Les responsables des associations de sécurité civile*

Suite à l'invitation de la préfecture, quatre associations agréées au niveau national (Croix Rouge, ADPC, ADRASEC et Entente Nautique Albigeoise affiliée à la FFSS) et une association agréée au niveau départementale (FSSU : fédération de soins et de secours d'urgence) se sont présentées à l'entretien.

Les relations sont bonnes avec le SDIS et la préfecture. Les responsables présents n'ont fait part d'aucune tension entre associations. Des conventions quadripartites (Association, Préfecture, SAMU, SDIS) sont en cours de signature pour autoriser des évacuations de victimes par les associations dans le cadre des DPS.

Elles sont impliquées dans la formation en secourisme. Elles réalisent de nombreux DPS et apprécient la non implication du SDIS dans ce domaine.

### Les organismes en charge d'ordre public

#### *Le groupement de gendarmerie*

Le commandant de groupement de la gendarmerie indique que le lien avec l'encadrement du SDIS est bon de manière générale. Au niveau des brigades territoriales, il n'a pas connaissance de difficulté particulière. Un travail est en cours afin de finaliser les procédures opérationnelles « Tuerie de masse » et à ce titre, un exercice est programmé tout début juin afin de consolider le dispositif.

### *La direction départementale de la sécurité publique*

Le directeur départemental de la sécurité publique qualifie les relations avec le SDIS de bonnes avec la hiérarchie et avec les équipes de terrain. Les services de police ont des contacts réguliers avec le SDIS dans le cadre opérationnel ainsi que lors de la préparation et de la mise en place d'exercices. Récemment la collaboration s'est plus concentrée sur la préparation du plan NOVI lié à la « Tuerie de masse ».

Les inspecteurs relèvent que la DDSPP ne dispose pas de salle unique d'information et de commandement (SIC) pour les quatre circonscriptions. Ce point qui complexifie le lien avec le CODIS pourrait rendre plus difficile la coordination des secours en cas de crise.

### **Autres partenaires**

#### *Le président de l'association des maires du département*

Selon le président de l'association départementale des maires, les relations des maires avec le SDIS sont bonnes. Les critères de répartition des contributions entre les communes ne constituent pas un sujet dans le Tarn. Il constate que la compétence incendie et secours est désormais de plus en plus fréquemment prise par les intercommunalités. Le seul sujet évoqué par des maires concerne la modification du contrôle des points d'eau.

#### *Le responsable de l'agence régionale de santé*

##### Les relations entre le SAMU et le SDIS se sont améliorées

Le délégué départemental a pris ses fonctions en septembre 2015. Les relations avec le SDIS, qui s'étaient détériorées suite à la remise en cause de la plate-forme CTA-CRRA et des non paiements de prestations dues au SDIS, se sont très nettement améliorées.

En effet, à l'arrivée du délégué, les créances du SDIS auprès des hôpitaux du Tarn relatives au paiement des appuis logistiques étaient très élevées (près d'1 M€). La protocolisation des appuis logistiques, qui a fait l'objet de trois conventions entre le SDIS et chacun de ces hôpitaux dotés d'un SMUR, a permis de rembourser les arriérés et d'assurer des paiements réguliers (Cf paragraphe 4.2.1 pour une réserve). Ces initiatives ont été mises en œuvre dans le cadre des orientations de la directrice générale de l'ARS.

##### La maîtrise des carences reste bien un enjeu

Le suivi des carences ambulancières a également été perfectionné avec des réunions très régulières dans le cadre de la convention SUAP-AMU. Le délégué départemental reconnaît que les carences ambulancières restent un enjeu. Le bilan annuel de la convention SUAP-AMU, qui devrait d'ailleurs être réalisé prochainement, devrait y porter une attention particulière.

La présence de deux groupements hospitaliers dans le Tarn introduit une complexité supplémentaire.

Sur cette question des carences ambulancières, les transporteurs privés ont mis en place un système d'écoute le jour et la garde ambulancière fonctionne la nuit. Il n'y a toutefois pas de permanence ambulancière, ni de géolocalisation des véhicules. Une expérimentation avait été faite sur Albi de mise à disposition d'un ambulancier qui n'a pas été prolongée.

##### Les perspectives du projet régional de santé (PRS)

L'ARS doit réexaminer pour le prochain PRS prévu au second semestre la question de l'appui à l'organisation ambulancière (permanence et/ ou géolocalisation). Des expérimentations de dépense en Maisons de Santé et de médecins-correspondant du SAMU sont par ailleurs menées dans l'Aveyron dont la généralisation pourrait être envisagée dans le prochain PRS.



## 1 - LA GOUVERNANCE

### 1.1- ACTES ET DOCUMENTS REGLEMENTAIRES

| Références | Textes                                                 | Dates de création ou de mise à jour | Remarques                           |
|------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| A.P.       | SDACR                                                  | 01/08/12                            | Date arrêté suite délib du 30/03/12 |
| A.P.       | Règlement opérationnel                                 | 10/05/16                            | Date arrêté suite délib du 11/03/16 |
| A.C.       | Organigramme du corps départemental/SDIS               | 02/12/13                            | Date arrêté suite délib du 15/11/13 |
| A.Pdt      | Règlement intérieur du corps départemental             | 20/05/16                            | Date arrêté suite délib du 11/03/16 |
| A.Pdt      | Composition du conseil d'administration                | 29/04/2015 et 15/10/2015            | Suite démission d'1 membre          |
| A.Pdt      | Règlement intérieur du CASDIS                          | 29/04/15                            |                                     |
| A.Pdt      | Composition de la CATSIS                               | 27/03/14 et 12/06/14                |                                     |
| A.Pdt      | RI de la CATSIS                                        | 13/11/14                            |                                     |
| A.Pdt      | Composition de la CAP des PATS                         | 27/05/15 (ic)                       |                                     |
| A.Pdt      | RI de la CAP des PATS                                  | 04/02/15 (ic)                       |                                     |
| A.Pdt      | Composition de la CAP des SPP catégorie C              | 27/05/15 (ic)                       |                                     |
| A.Pdt      | RI de la CAP des SPP catégorie C                       | 04/02/15 (ic)                       |                                     |
| A.Pdt      | Composition du CTP                                     | 27/10/15 (ic)                       |                                     |
| A.Pdt      | RI du CTP                                              | 25/02/15 (ic)                       |                                     |
| A.Pdt      | Composition du CCDSPV                                  | 27/03/14 et 12/06/14                |                                     |
| A.Pdt      | RI du CCDSPV                                           | 19/12/14 et 17/03/17                |                                     |
| A.Pdt      | Composition du CHS                                     | 28/09/15                            |                                     |
| A.Pdt      | RI du CHS                                              | 28/09/15                            |                                     |
| A.P.       | OBDT et/ou OBDSIC (si ANTARES)                         | 10/05/16                            |                                     |
| A.P.       | Listes des personnels membres des équipes spécialisées | 01/01/17                            |                                     |
| A.P.       | Liste des préventionnistes                             | 01/01/17                            |                                     |
| A.Pdt      | Liste des conducteurs et écheliers                     | 07/02/17                            |                                     |
| A.Pdt      | Commission médicale consultative                       | 29/07/16 (ic)                       |                                     |
| A.Pdt      | Liste des médecins habilités à l'aptitude              | 24/11/15                            |                                     |
| A.P.       | Convention bipartite SAMU/SDIS                         | 01/07/13                            |                                     |
| A.P.       | Convention financière conseil départemental/SDIS       | 02/12/13                            |                                     |

(Nota : A.P. : arrêté préfectoral - A.Pdt : arrêté du président du CASDIS - A.C. : arrêté conjoint préfet président).

Les actes juridiques structurants sont à jour, à l'exception de la convention pluriannuelle. Le règlement opérationnel a été adopté le 10/05/2016 et le règlement intérieur, dans son prolongement, le 20/05/2016.

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

Le SDACR a été approuvé par arrêté préfectoral du 01/08/2012. Son suivi et son évaluation constituent un des objectifs du projet d'établissement 2013-2018. Il fait en effet l'objet, en termes de pilotage, tout comme le projet d'établissement, d'une revue de projet semestriel.

La « mise à jour » du SDACR, qu'il convient plutôt d'appeler la révision du SDACR, avait été initialement prévue en 2017. Des éléments de bilan du SDACR sur la période couverte, sont actuellement réunis par le SDIS en vue de la révision à intervenir désormais en 2018 dans un calendrier bien adapté.

### Le projet d'établissement

Élaboré après un diagnostic prenant en compte les attentes de la gouvernance, les réponses aux questionnaires des partenaires du SDIS et un sondage auprès de la population, le projet d'établissement, d'une durée de 5 ans, intégrant une charte des valeurs, définit 4 objectifs stratégiques :

- Renforcer les capacités de la fonction opérationnelle et sa position centrale au sein de l'établissement ;
- Moderniser le mode de pilotage de l'établissement ;
- Développer la politique de ressources humaines de l'établissement ;
- Faire évoluer le positionnement du SDIS vis à vis de son environnement.

Ces 4 objectifs sont déclinés en 20 objectifs intermédiaires.

Le DDSIS assure, avec la participation des chefs de projet, une revue de projets semestrielle consacrée au pilotage et au suivi du projet d'établissement. Cette revue vise, pour chacun d'eux, en s'appuyant sur un outil logiciel dédié de gestion de projets (NQI Orchestra), à mesurer le niveau de réalisation des actions et à prendre les mesures correctrices. Une évaluation finale du projet d'établissement a été programmée comparant la revue de l'état initial, les fiches du plan d'action rédigées en 2012 et les indicateurs de suivi.

Sur la base des éléments transmis par le SDIS début juin 2017, les actions sont pour les 3/4, clôturées. Deux actions sur les 47 dossiers clôturés ont été abandonnées - dont celle de projet de plate-forme commune CTA-CRRA faute du partenaire. L'essentiel des dossiers clôturés a été mené à bien. Toutefois, on peut noter par exemple qu'un des dossiers importants mentionnés « clôturé » reste encore à finaliser. Il s'agit de celui de la révision du SDACR (1.6.b). 1/4 des actions du projet d'établissement restent en cours, parmi lesquelles la GIC (projet désormais très avancé) et la construction (ou reconstruction) du CIS de Castres.

Au-delà de la réalisation des actions prévues, c'est la démarche même du projet d'établissement, notamment son appropriation par l'encadrement et les personnels - revue de projets semestrielle, commissions sur des thématiques transversales (doctrine opérationnelle, immobilier, absentéisme...) - qui modernise le pilotage de l'établissement.

Le SDACR et le projet d'établissement sont deux leviers majeurs de l'action du SDIS. La convention pluriannuelle, qui en est le troisième, n'a pas été renouvelée en 2016 (Cf. infra partie Finances).

Le projet d'établissement 2013-2018 parvient à son terme de même que le SDACR, élaboré en 2012 pour une durée prévisionnelle de 5 ans. Le SDIS procède actuellement à leur évaluation. Le nouveau projet d'établissement pluriannuel et la révision du SDACR, à intervenir en 2018, ont vocation à s'inscrire dans le cadre d'un comité de pilotage associant étroitement la gouvernance du SDIS pour se traduire dans une nouvelle convention pluriannuelle entre le SDIS et le Conseil Départemental (Cf. infra partie Finances).

Le SDIS est impliqué dans la démarche CoTTRiM sans qu'il s'en dégage à ce jour d'éléments notoires selon le SDIS.

***Constituer un comité de pilotage associant étroitement la gouvernance en vue de la révision du SDACR et le nouveau projet d'établissement qui auront vocation à se traduire par une nouvelle convention pluriannuelle entre le SDIS et le Conseil Départemental.***

## 1.2 - INSTANCES ET CONCERTATION

### 1.2.1 - Les instances réglementaires

Ces dernières années, elles se sont réunies selon la périodicité suivante :

| Instances              | Périodicité / an | 2016 | 2015 | 2014 |
|------------------------|------------------|------|------|------|
| CASDIS                 | 3                | 3    | 3    | 6    |
| Bureau CASDIS          |                  | 7    | 7    | 7    |
| CATSI                  |                  | 1    | 2    | 2    |
| CCDSPV                 |                  | 3    | 3    | 3    |
| CTP                    | 2                | 2    | 2    | 4    |
| CAP des professionnels | 2                | 2    | 2    | 2    |
| CAP des PATS           | 2                | 2    | 2    | 2    |
| CHSCT                  | 3                | 3    | 3    | 3    |



La périodicité des réunions des instances n'appelle pas d'observation. Le Recueil des Actes Administratifs (RAA) est dématérialisé sur le site internet du SDIS et un avis de publication des actes est affiché sur le panneau dans le hall d'accueil.

Le bureau du CASDIS est composé de trois vice-présidents qui n'ont pas de délégation. Le PCASDIS est très impliqué dans la gouvernance du SDIS où il fait preuve de sens du dialogue et d'autorité. Il exprime sa totale confiance à l'égard du DDSIS. Leurs rencontres sont fréquentes de l'ordre de deux fois par semaine en moyenne.

### **1.2.2 – Le comités de centre**

Conformément aux dispositions de l'article R 723-74 du code de la sécurité intérieure, les conseils de centres sont installés. Le règlement intérieur du SDIS (articles 7 et 8) prévoit et précise en effet leur mise en place, leurs compétences et leur composition.

Le maire ou le président de l'EPCI en est membre de droit avec voix consultative.

En revanche, les employeurs de SPV ne sont pas prévus ni invités aux conseils de centres. L'encouragement du volontariat le justifierait pourtant.

*Inviter les employeurs aux conseils de centres.*

### **1.2.3 – l'état de la gouvernance**

Le préfet assiste aux réunions importantes du conseil d'administration. Le directeur de cabinet le représente pour les autres réunions et échanges avec le DDSIS. Il s'agit en effet de l'interlocuteur du DDSIS pour les relations courantes. Selon le Préfet, le DDSIS a le bon positionnement.

### **1.2.4 - La concertation informelle**

Le DDSIS visite les centres de secours à raison d'un tous les mois et y rencontre l'ensemble des personnels. Il échange également avec le PUD fréquemment soit à sa demande soit lors des réunions du bureau de l'UD.

### **1.2.5 – Les délégations de signature**

Le DDSIS, est en poste depuis le 15 mai 1999. Le DDASIS, quant à lui, a été nommé le 3 mai 2010. Tous deux disposent d'un arrêté de délégation du préfet sur le volet opérationnel et du PCASIS sur les volets administratif et financier. Les chefs de groupements sont tous nommés par arrêté conjoint du Préfet et du PCASDIS et ont une délégation de signature dans leur domaine de compétence.

## **1.3 - LES STRUCTURES FONCTIONNELLES ET TERRITORIALES**

### **1.3.1 - L'organigramme**

L'organigramme du SDIS est issu de l'arrêté conjoint du Préfet et du PCASDIS du 02/12/2013.

Il comprend :

- Un pôle opérationnel constitué de deux groupements : le groupement prévention et le groupement gestion des risques. Le pôle opérationnel intègre les trois groupements territoriaux ;
- Quatre groupements fonctionnels correspondant à des fonctions d'appui au pilotage ou de support : Pilotage et Fonctions Stratégiques, Ressources Humaines et Formation, Logistique et Finances, Service de Santé et de Secours Médical.

L'organigramme traduit sur le plan organisationnel les orientations définies dans le projet d'établissement en 2013 avec notamment la création :

- Du pôle opérationnel dès lors qu'il s'agissait de mettre prioritairement l'accent sur la fonction opérationnelle ;
- Du groupement Pilotage et Fonctions Stratégiques pour appuyer le pilotage et le suivi des projets ;
- D'un regroupement de la logistique avec la commande publique et les finances pour mieux maîtriser la chaîne logistique-finances.

L'établissement compte 12 emplois de direction (dont le DDSIS et le DDASIS).

### 1.3.2 - L'équipe de direction et le CODIR

#### *Le binôme DDSIS-DDASIS*

Le DDSIS et le DDASIS travaillent en coopération très étroite. En effet, le DDASIS est associé à l'ensemble des activités de l'établissement. Par ailleurs, il a eu plus particulièrement en charge les négociations avec les organisations syndicales sur la réforme de la filière. Il assure la coordination des chefs de groupements territoriaux qu'il réunit mensuellement.

#### *Le Codir restreint et plénier*

Le Codir restreint avec les chefs de groupement fonctionnels se réunit hebdomadairement pour faire un point d'actualité. Le Codir plénier a lieu tous les mois avec les chefs de groupement territoriaux. Il suit notamment des indicateurs opérationnels et d'activité tels que le nombre total d'interventions, les différentes catégories d'intervention, les refus de départ, l'accidentologie. Il intègre le conseiller départemental du volontariat (par ailleurs chef de centre, du grade de commandant), désigné par arrêté conjoint du Préfet et du PCASDIS. Les réunions du Codir restreint et du Codir plénier font l'objet de compte rendu. Le projet d'établissement et le SDACR, comme déjà indiqué, font l'objet de revue de projets associant les chefs de projet.

Si les objectifs pluriannuels du projet d'établissement et du SDACR sont suivis, les objectifs annuels des chefs de groupement, bien que définis et attribués en 2017, ne font pas encore l'objet d'une démarche de partage dans le cadre du Codir. Cette action est cependant prévue par le DDSIS et a été retardée.

La démarche d'auto évaluation sur le modèle CAF qui a été engagée en 2017 concerne quatre objectifs à titre d'expérimentation parmi les 40 sélectionnés au plan national. Un de ces 4 objectifs concerne justement un nouveau mode de fonctionnement pour le Codir.

C'est dans ce cadre également qu'il conviendra de poursuivre dans l'avenir par l'élaboration d'un tableau de pilotage partagé comportant des indicateurs associés conformes aux niveaux d'enjeux qui sont ceux d'un Codir.

*Partager les objectifs annuels des chefs de groupement en Codir ;*

*Poursuivre la démarche d'auto-évaluation engagée ;*

*Elaborer le tableau de pilotage.*

### 1.3.3 - Les groupements fonctionnels

Le nombre de groupements fonctionnels est dans la moyenne des SDIS comparables.

Les chefs de groupements fonctionnels disposent d'une fiche de poste. Ils n'ont pas de lettre de mission formalisant les objectifs à atteindre sauf pour des projets structurants spécifiques. Toutefois, les objectifs sont écrits et en outre évalués par une grille d'entretien professionnel d'évaluation annuelle.

Certains projets structurants font l'objet d'une lettre de mission.

Les chefs de groupements fonctionnels remplissent, à une exception en cours de régularisation s'agissant des diplômes, les conditions de grade et de formation.

*Veiller à ce que tous les chefs de groupements sans exception remplissent les conditions statutaires pour exercer les fonctions de chef de groupement.*

### 1.3.4 - Les groupements territoriaux

Il y a trois groupements (Nord, Sud, Ouest). Les missions du chef de groupement territorial, qui dispose également d'une fiche de poste, sont de participer à l'élaboration de la doctrine, de veiller à sa bonne application et d'assurer le soutien aux centres.

La structure du groupement territorial comporte, avec un effectif de cinq à six cadres et agents, un service formation et un service logistique. Les chefs de groupement rencontrent les chefs de centres trois à quatre fois par an. Une des visites effectuées concerne spécifiquement le contrôle des centres.

Les chefs de centres de secours lors de la rencontre avec la mission d'inspection ont indiqué apprécier tout particulièrement la présence au groupement d'un référent pour plusieurs centres.

Ils communiquent dans le cadre du Codir plénier et de la réunion mensuelle de coordination du DDASIS.



## Groupements territoriaux et CIS

| Groupement territoriaux | Ouest     | Sud       | Nord     | Total     |
|-------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| CSP                     | 0         | 1         | 1        | 2         |
| CS                      | 11        | 10        | 8        | 29        |
| CPI                     | 0         | 0         | 0        | 0         |
| CPINI                   |           |           |          |           |
| <b>Total</b>            | <b>11</b> | <b>11</b> | <b>9</b> | <b>31</b> |

Source : SDIS 81

Il y a trois groupements territoriaux (Ouest, Sud et Nord), nombre légèrement supérieur à la moyenne des SDIS comparables. Il n'y a pas de compagnies ni de CPI non intégrés.

Les trois groupements territoriaux comprennent 31 centres d'incendie et de secours (CIS) répartis ainsi :

- 2 centres de secours principaux (CSP) ;
- 29 centres de secours (CS).

Les effectifs des groupements territoriaux sont équilibrés comme l'indique le tableau ci-dessus.

| Groupements territoriaux         | Groupement Ouest | Groupement Sud | Groupement Nord |
|----------------------------------|------------------|----------------|-----------------|
| Effectifs globaux du groupement  | SSM : 29         | SSM : 35       | SSM : 28        |
|                                  | SPP : 48         | SPP : 71       | SPP : 80        |
|                                  | SPV : 384        | SPV : 351      | SPV : 371       |
|                                  | PATS : 1         | PATS : 4       | PATS : 2        |
| Effectifs affectés au groupement | SSM : 29         | SSM : 35       | SSM : 28        |
|                                  | SPP : 48         | SPP : 71       | SPP : 79        |
|                                  | SPV : 384        | SPV : 351      | SPV : 371       |
|                                  | PATS : 1         | PATS : 4       | PATS : 2        |

***Comparaison de l'organisation avec l'échantillon retenu :***

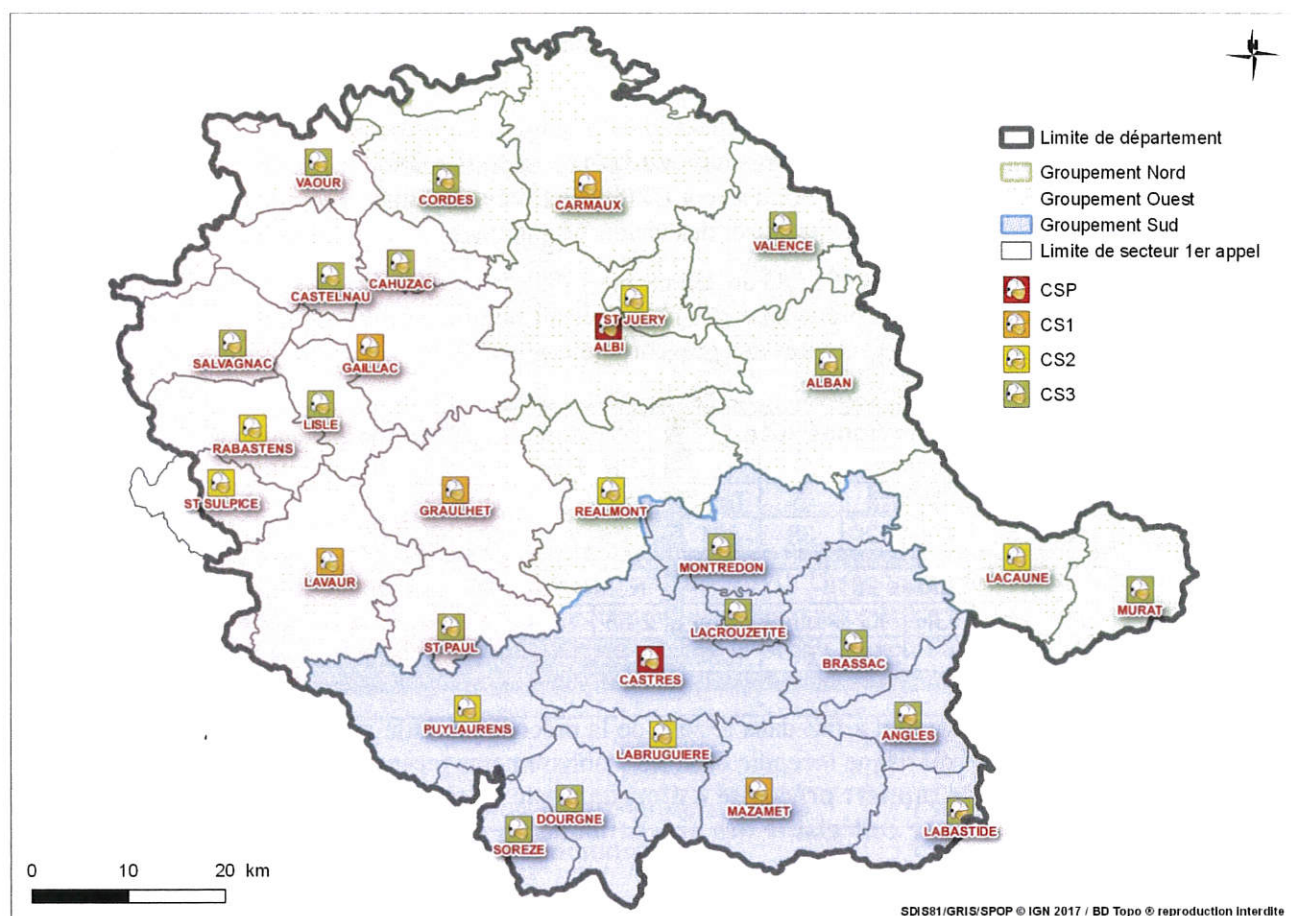
| Départements    | Groupements Fonctionnels | Groupements territoriaux | Compagnies | CSP      | CS        | CPI intégrés | CPI - NI   | Total CIS |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|------------|----------|-----------|--------------|------------|-----------|
| Charente        | 6                        |                          | 5          | 1        | 23        | 3            |            | 27        |
| Dordogne        | 6                        | 3                        |            | 2        | 24        | 15           |            | 41        |
| Landes          | 7                        | 2                        | 4          | 3        | 14        | 43           |            | 60        |
| Deux-Sèvres     | 7                        | 2                        |            | 1        | 5         | 26           | 18         | 50        |
| Vienne          | 9                        | 1                        | 5          | 3        | 27        | 15           |            | 45        |
| Haute-Vienne    | 4                        | 3                        |            | 1        | 28        | 1            |            | 30        |
| <b>Tarn</b>     | <b>7</b>                 | <b>3</b>                 |            | <b>2</b> | <b>29</b> |              |            | <b>31</b> |
| <b>Moyennes</b> | <b>6</b>                 | <b>2</b>                 | <b>2</b>   | <b>2</b> | <b>21</b> | <b>15</b>    | <b>2,6</b> | <b>41</b> |

Source : données infosdis EA 2016

Le nombre de CIS est inférieur à la moyenne des départements des SDIS comparables. En effet, l'application des ratios moyens obtenus à partir des caractéristiques des six SDIS comparables permet de déterminer un nombre théorique compris entre 31 et 40.

Les CIS disposent d'un guide des procédures qui regroupe l'ensemble des notes de service, notes d'information, fiches de procédures, disponible sur l'intranet du SDIS. L'information pour tout nouveau document est faite via la messagerie.

### 1.3.4 - La carte d'implantation des unités opérationnelles



### 1.4 - LE CONTROLE DES CENTRES DU CORPS DEPARTEMENTAL

La direction et les chefs de groupement territoriaux procèdent aux visites de centres sur la base du carnet de bord des centres. Les indicateurs de ces contrôles sont ceux qui figurent dans ce carnet de bord qui a été élaboré de manière concertée entre les groupements et chefs de centres.

Une des visites de centre du chef de groupement est dédiée au contrôle du carnet de bord du centre. Le document est rempli par le chef de groupement avec le chef de centre.

En revanche, il n'y a pas de synthèse annuelle de ces contrôles de nature à être partagé. Aucun bilan annuel n'est en effet établi et transmis au DDSIS, au Préfet et au PCASDIS.

#### Bonne pratique :

*Le dispositif mis en place pour le contrôle des centres en s'appuyant sur les carnets de bord est satisfaisant et permet d'avoir une visualisation globale sur l'état général du CIS (RH, matériel, etc.).*

*Etablir une synthèse départementale des contrôles des centres à intégrer au tableau de pilotage de l'établissement et à transmettre au Préfet et au PCASDIS.*



## 2 - LA FONCTION EMPLOI

### 2.1 - LA PREVENTION

Le groupement « prévention » est intégré au sein du pôle « opérationnel ». Il compte cinq officiers ainsi que deux secrétaires (PATS) ce qui correspond à sept ETP. Deux préventionnistes sont également affectés au sein de chaque groupement territorial pour réaliser des visites périodiques (20 à 30 par an par préventionniste).

D'après la circulaire du 22 juin 1995 (JO du 25 octobre 1995), le nombre de préventionnistes nécessaires au vu de l'activité départementale de prévention des incendies au sein des établissements recevant du public s'établit à 4,1 (calcul effectué sur les activités des préventionnistes en 2016).

| Visites périodiques 2016 |    |     |     |    |       | Visites non périodiques 2016 |     |     |    |        |       |
|--------------------------|----|-----|-----|----|-------|------------------------------|-----|-----|----|--------|-------|
| Catégories               |    |     |     |    |       | ERP                          | Hab | IGH | IC | Autres | Total |
| 1                        | 2  | 3   | 4   | 5  | Total | 114                          | 0   | 0   | 25 | 13     | 152   |
| 13                       | 53 | 137 | 120 | 38 | 361   |                              |     |     |    |        |       |

| Etudes 2016 |     |     |    |        |       | Nombre de préventionnistes |   |     |   |     |
|-------------|-----|-----|----|--------|-------|----------------------------|---|-----|---|-----|
| ERP         | Hab | IGH | IC | Autres | Total | 2,05                       | + | 2,1 | = | 4,1 |
| 767         | 182 |     | 14 | 69     | 1032  |                            |   |     |   |     |

L'organisation actuelle va tout à fait dans le sens de la préconisation du rapport conjoint (IGA-IGAS) de juin 2014 sur la prévention du risque incendie dans les établissements recevant du public et les immeubles de grande hauteur. **En effet, ce rapport préconise « d'organiser le système de manière qu'il n'isole pas le préventionniste en assurant une collégialité des préventionnistes au sein du SDIS » (recommandation n °32).**

Les préventionnistes actifs sont à jour de leur recyclage et la liste est arrêtée par le préfet en début de chaque année. Des réunions concernant la filière sont organisées en interne (2 jours de FMA des PRV2 et 3 jours de PAO par an). Au niveau zonal, deux réunions des responsables de la « prévention » des SDIS sont organisées tous les ans.

#### 2.1.1 - La prévention des incendies dans les établissements recevant du public (ERP)

Les missions de prévention sont assurées par :

- **La commission départementale** qui se réunit une fois par an.
- **La sous-commission départementale ERP/IGH**, qui a compétence pour toutes les études de permis (1<sup>er</sup> groupe et locaux à sommeil de 5<sup>ème</sup> catégorie), le suivi des établissements de la 1<sup>ère</sup> catégorie et les études de demandes de dérogations. Elle s'est réunie 18 fois en 2016 soit une fois toutes les 3 semaines.
- **La commission de sécurité de l'arrondissement de Castres** qui assure les visites de toute nature des ERP de la 2<sup>ème</sup> à la 5<sup>ème</sup> catégorie sur l'arrondissement. Elle s'est réunie à 13 reprises durant l'année 2016.

Si les arrêtés relatifs aux commissions (SCDS et arrondissement de Castres) ont bien été signés par l'autorité préfectorale respectivement en 1995 et 2004, il serait souhaitable d'envisager une mise à jour.

Les forces de l'ordre (police et gendarmerie) participent à la CCDSA. Des groupes de visite sont créés pour la sous-commission et la commission d'arrondissement. **La multiplication de ces groupes conduit à un surcroît de travail et un besoin de disponibilité supplémentaire des préventionnistes mais permet aux exploitants de répondre aux observations avant la tenue de la commission, évitant ainsi des avis défavorables dont la levée imposerait une 2<sup>ème</sup> visite.** Le SDIS se satisfait de ce mode de fonctionnement.

Le secrétariat et le fonctionnement de la sous-commission départementale est réglementairement assuré par le SDIS. Il en est de même dans le cadre de la commission d'arrondissement de Castres pour le compte de la sous-préfecture.



Le service détient le fichier départemental des ERP grâce à l'outil informatique SIS « prévention ». La préfecture et la sous-préfecture de Castres n'y ont pas accès mais reçoivent des mises à jour régulières (tous les six mois pour le bilan des visites et tous les deux mois pour le bilan des avis défavorables). Une version « full web » de ce logiciel devrait permettre un partage des informations avec les parties prenantes avant la fin de l'année 2017.

Le tableau ci-dessous répertorie le nombre d'établissements et les taux de visites périodiques réalisés en fonction de la catégorie des ERP. Le taux global de réalisation des visites périodiques concernant les établissements recevant du public soumis est de 100 %.

|                          | 1° Groupe |       |       |       |             | 2° Groupe                   |                             |              | Bilan total |           |
|--------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------|-------------|-----------|
|                          | 1°cat     | 2°cat | 3°cat | 4°cat | Total 1°Gpe | 5°cat avec locaux à sommeil | 5°cat sans locaux à sommeil | Total 2°Gpe. | ERP soumis  | Total ERP |
| Nombre d'ERP             | 50        | 156   | 473   | 485   | 1164        | 166                         |                             |              | 1330        | 1164      |
| Nombre de visites        | 50        | 155   | 470   | 485   | 1160        | 166                         |                             |              | 1326        |           |
| Pourcentage réalisation  | 100%      | 99%   | 99%   | 100%  | 100%        | 100%                        |                             |              | 100%        |           |
| Nbre d'avis défavorables | 1         | 0     | 1     | 3     | 5           | 5                           | 2                           | 7            | 0           | 12        |
| Pourcentage              | 2%        | 0%    | 0%    | 1%    | 0%          | 3%                          |                             |              | 0%          | 1%        |

Le nombre d'avis défavorables à l'exploitation des ERP s'élevait à 1% au moment de l'évaluation ce qui est mieux que le pourcentage observé au niveau national (5%). Un suivi régulier est assuré par le SIDPC et le SDIS. Ainsi, des réunions se tiennent en préfecture avec les maires et les exploitants concernés par des établissements sous avis défavorables. Il est important que le SIDPC, avec l'appui du SDIS, poursuive les efforts entrepris dans ce domaine.

|                                                              | SDIS 81 | SDIS Catégorie C | Ratio national |
|--------------------------------------------------------------|---------|------------------|----------------|
| Pourcentage d'avis défavorables/nombre d'ERP soumis à visite | 1%      | 5%               | 5%             |
| Nombre d'ERP soumis à visite par préventionniste             | 237     | 340              | 280            |
| Taux de visite des ERP soumis                                | 100%    | 94%              | 96%            |

Le groupement « gestion des risques » est informé de l'existence des avis défavorables par la communication du tableau de suivi. En cas de départ pour un établissement soumis à un avis défavorable, le renforcement des moyens n'est pas systématique.

#### Bonne pratique :

*Le groupement « prévention » a réalisé une plaquette à l'usage des maires comprenant une douzaine de fiches pédagogiques sur les ERP, l'organisation des commissions et des visites.*

*Envisager une mise à jour des arrêtés relatifs aux commissions (SCDS et arrondissement) => préfecture ;*

*Partager le fichier des ERP (taux de visite, avis défavorables, etc.) avec toutes les parties prenantes (préfectures et sous-préfecture) ;*

#### 2.1.2 - La prévention des incendies domestiques

|                  | Incendies | Bâtiments | Habitations | Cheminées |
|------------------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| 2003-Nombre      | 1 184     |           |             |           |
| 2003-Pourcentage | 6,43%     | 0%        |             |           |
| 2009-Nombre      | 1 513     | 581       | 500         | 282       |
| 2009-Pourcentage | 7,19%     | 38%       | 86%         | 56%       |
| 2016-Nombre      | 1 591     | 492       | 403         | 189       |
| 2016-Pourcentage | 7,48%     | 31%       | 82%         | 47%       |

Comme l'indique le tableau ci-dessus, en 2016, 82 % des interventions de lutte contre l'incendie dans des bâtiments concernent des habitations. Parmi ces incendies, 47% avaient pour origine un feu de cheminée.



Malgré la mise en place d'une FMPA spécialisée sur l'extinction des feux de cheminée, le SDIS s'implique peu aujourd'hui dans la prévention des risques de la vie courante et notamment en matière d'incendies domestiques. Pourtant, ces incendies sont ceux qui présentent les conséquences humaines les plus dramatiques. Il est donc souhaitable de mettre en œuvre une véritable politique d'information et de sensibilisation du grand public sur ce sujet. **Il s'agit notamment de communiquer sur la nécessité d'assurer la maintenance des DAAF mais surtout de rappeler les mesures de prévention dans l'emploi des cheminées.** Les sapeurs-pompiers sont les plus à même de faire passer de tels messages.

Plus généralement, les sapeurs-pompiers ont une totale légitimité à s'inscrire dans la prévention des risques de la vie courante qui génèrent près de 20 000 décès chaque année en France, dont 4 % liés aux seuls incendies.

En 2014 et 2015, le SDIS a procédé à l'information des chefs de groupe à la préservation des scènes d'incendie en coopération avec les forces de police. Une équipe de recherche des causes et circonstances d'incendies (RCCI) composée de cinq cadres est opérationnelle dans le département. Ces méthodes permettent, d'une part, d'évaluer les actions des sapeurs-pompiers en visualisant la progression de l'incendie et sa maîtrise grâce aux techniques mises en œuvre, et, d'autre part de donner aux préventionnistes un retour d'expérience.

***Engager une politique de prévention et d'information pour sensibiliser la population aux risques engendrés par les accidents domestiques ;***

***Etendre la formation à la préservation des scènes d'incendie à tous les sapeurs-pompiers actifs.***

### **2.1.3 - La prévention sur les sites de camping**

Le département recense 67 campings dont 35 sont répertoriés à risques (selon les chiffres communiqués par le SIDPC). La sous-commission « campings » est active depuis 1995 et un prévisionniste du SDIS y est associé. Celle-ci se réunit douze fois par an pour effectuer des visites de campings et vérifier les cahiers de prescriptions qui ne sont pas tous à jour. Compte tenu de ce rythme l'ensemble des campings dits « sensibles » sont vus à une périodicité triennale.

***Poursuivre la visite périodique des campings et veiller à la mise à jour des cahiers de prescriptions (préfecture).***

### **2.1.4 - La formation « service de sécurité incendie et assistance à personne (SSIAP1) »**

Depuis 2015, le SDIS dispose d'un agrément de formation SSIAP1<sup>2</sup> lui permettant de former des sapeurs-pompiers volontaires à des emplois de sécurité de niveau 1 : agent de sécurité. Chaque promotion compte de 12 stagiaires et deux sessions sont organisées tous les ans au profit des SPV.

Cette démarche est particulièrement importante dans le cadre du développement du volontariat car elle participe à l'attractivité du SDIS qui propose à ses volontaires une formation qualifiante susceptible de les aider dans la recherche d'un emploi.

De plus, le SDIS assure la présidence d'une dizaine de jurys « SSIAP » au profit d'autres organismes de formation.

#### **Bonne pratique :**

***Le SDIS forme de 20 à 30 SPV par an dans le cadre du « SSIAP1 » ce qui est atout pour le développement du volontariat.***

<sup>2</sup> Arrêté préfectoral 81/15-0227 du 16/02/2015 et délibération du CA en date du 11 juin 2015



## 2.2 - LA PREVISION

Le service « préparation opérationnelle » est intégré au sein du groupement « gestion des risques ». Il compte sept agents (quatre SPP et trois PATS), renforcés par des correspondants « prévision » au sein des groupements territoriaux (mission de l'adjoint au chef de groupement) et de leurs centres (selon l'importance du CIS).

Les missions essentielles du service « préparation opérationnelle » portent sur les points suivants :

- Administration du SIG en lien avec le système d'information opérationnel (SIO) ;
- Réalisation et diffusion de la cartographie opérationnelle (papier et numérique) ;
- Définition et mise œuvre la politique de répertoriation des risques (ETARE) et de la DECI ;
- Instruction et suivi des dossiers d'urbanisme (permis de construire, permis d'aménager, PLU, carte communale, SCOT, ...), code du travail, ICPE dont les stratégies de défense contre les feux de liquides inflammables, rassemblements de personnes et événements divers, manifestations sportives soumises à déclaration ou à autorisation et homologation de circuits (CDSR), gestion de la ressource en eau, campings soumis à risques naturels ou technologiques majeurs, ... ;
- Instruction des services de sécurité et suivi des dossiers jusqu'à la facturation ;
- Contribution à l'élaboration et au suivi des documents de planification (ORSEC, ...) et des conventions à caractère opérationnel ;
- Contribution à l'élaboration d'une politique départementale de protection de la forêt contre les risques d'incendie ;
- Contribution à l'élaboration, au suivi et à la mise à jour du SDACR, du Règlement Opérationnel et du CoTRRiM ;
- Contribution à la définition de la doctrine opérationnelle départementale ;
- Contribution à la mise en œuvre de la doctrine d'emploi du drone ;
- Organisation des manœuvres et exercices d'envergure nécessaires à l'animation opérationnelle départementale ;
- Participation aux actions de formation en particulier dans le domaine opérationnel ;
- Veille technique, juridique et réglementaire.

Les groupements territoriaux et leurs centres sont impliqués par des actions en matière de contrôle des points d'eau ainsi que pour la réalisation et le suivi des plans d'établissements répertoriés.

### 2.2.1 - La cartographie

Le système d'information géographique « Géo Concept » s'appuie sur le RGE de l'IGN, enrichi de données « métier » produites par le SDIS (DECI par exemple) ou par d'autres partenaires (TIGF, RTE, SNCF, ARS, DDT, TiGéo, CD81, DREAL, monuments historiques, ...). Le Système de Gestion de la Base de Données est PostgreSQL/Postgis, appuyé d'un client serveur GCES. Il est installé depuis 2001. Le service chargé de sa mise en œuvre comprend deux agents à temps plein et un agent à temps partagé.

Les plans de la totalité des communes (320) défendues par le SDIS sont opérationnels en format « papier » et numérique. **Compte tenu du coût financier et du temps consacré à cette mission, les inspecteurs encouragent à l'acquisition de moyens modernes (du type GPS), de plus en plus fiables et constamment actualisés.**

A ce titre, le SDIS s'est engagé dans l'acquisition d'un logiciel embarqué de gestion opérationnelle « LEGO 2 » (Logiciel Embarqué de Gestion Opérationnelle). Ce projet vise à faciliter, pour les intervenants, l'accès à la cartographie, à la documentation opérationnelle (plan ETARE, fiches « guide opérationnel », fiches « aide à la désincarcération », etc.) et à des données opérationnelles (caractéristiques des hydrants). Cette application fonctionnera sur des tablettes « Android » connectées au Système d'Information Opérationnel grâce au réseau GSM. Les terminaux acquis seront destinés à la chaîne de commandement ainsi qu'aux chefs d'agrès. Les tablettes ne seront pas rattachées en permanence à un engin. Elles doivent être appairées à l'engin au moment du départ pour activer les fonctionnalités. Ainsi, un parc de deux à cinq tablettes par CS devrait être suffisant (calibré en fonction des départs simultanés possibles).



Les fonctionnalités envisagées sont :

- Réception du ticket de départ ;
- Localisation de l'intervention sur la cartographie embarquée. En permanence, l'utilisateur pourra accéder à une carte « dynamique » sur laquelle il visualisera la position de son engin et la localisation de l'intervention ;
- Cartographie avec les éléments utiles à l'analyse de ZI (emplacement et caractéristiques de la DECI, consultation de plan ETARE, photos aériennes...).

A moyen terme, LEGO pourra permettre également la saisie de la fiche bilan secouriste et sa transmission dématérialisée au médecin régulateur du SAMU ainsi qu'à la structure d'accueil qu'il aura désignée. Le déploiement est engagé avec une phase « test » dans les véhicules du CSP d'Albi et les VL « chefs de groupe ».

La cartographie trouve des applications dans les tâches péri opérationnelles (le SDACR, la logistique, le secours à personnes, etc.). Le lien de la cartographie avec le CTA est développé. La cartographie est actualisée chaque semaine. La cohérence des données cartographiques par rapport au SIO (hors PEI) est assurée manuellement par des agents du CTA, en lien avec le service « préparation opérationnelle ». Un module complémentaire de SYSTEL (Géodata) permettra d'améliorer ce point, en particulier sur la DECI.

L'opérateur du CTA peut visualiser, au moment de la prise d'appel, l'environnement géographique de l'évènement au travers de plusieurs couches de données (BD TOPO, vue aérienne, ...). Le fichier des ERP n'est pas intégré au système cartographique mais devrait l'être dans un proche avenir (travail en cours). Quant aux ETARE, ils sont intégrés au SIO et à la cartographie du CTA.

**Bonne pratique :**

*La mise en place du logiciel « LEGO 2 » devrait permettre d'optimiser l'efficacité opérationnelle tout en diminuant éventuellement la production de documents « papier ».*

*Compléter la dotation des parcellaires « papier » par des moyens plus modernes (type GPS) permettant de bénéficier d'une couverture fiable et constamment actualisée ;*

*Intégrer le fichier ERP au système de gestion de l'alerte du CTA.*

**2.2.2 - Les points d'eau**

Le service dispose d'un fichier informatisé départemental qui compte 6 265 points d'eau inventoriés. Un nouvel outil de gestion des PEI (full web) a été mis en place depuis mars 2017. Il est accessible aux CIS, aux maires ainsi qu'aux gestionnaires de réseaux et devrait permettre une saisie directe des informations par les acteurs impliqués. Une formation spécifique est dispensée aux futurs utilisateurs. Au moment de l'évaluation 10% des communes ont reçu la formation et celle des responsables des CIS étaient en cours.

Les personnels des centres d'incendie et de secours réalisent les tournées de reconnaissance des points d'eau. Ainsi, en 2016, 50 % des points d'eau ont été visités. La périodicité de visite a été fixée à deux ans par le règlement départemental DECI. Cette visite porte sur l'accessibilité du dispositif et ne concerne pas le contrôle des capacités hydrauliques des hydrants (à charge des maires ou des présidents d'EPCI tous les 4 ans).

A la suite des tournées ou en cas de problème ponctuel sur un point d'eau, les informations sont transmises au service de la préparation opérationnelle, soit par les CIS ou groupements territoriaux (pour les reconnaissances opérationnelles), soit par les responsables des mesures hydrauliques (débit et pression) par l'intermédiaire du logiciel en « full web » ouvert à tous acteurs. Par la suite, le service informe les mairies des dates de contrôles, des anomalies et des états de disponibilité. Les observations sont portées sur le système de gestion informatisée par les prévisionnistes, puis transférées sur le système de gestion de l'alerte par les personnels du CTA. Le ticket de départ mentionne la disponibilité des cinq points d'eau les plus proches de l'intervention.

Il existe une procédure formalisée de création et de mise à jour des points d'eau depuis la mise en place du règlement départemental DECI, ainsi qu'un processus de levée des indisponibilités.

**Bonne pratique :**

*La mise en place du logiciel partagé et de la formation associée devrait permettre une gestion plus efficace des hydrants par les différentes parties prenantes (CIS, maires, gestionnaires de réseau).*



### 2.2.3 - Les plans de secours

Le code de la sécurité intérieure<sup>3</sup> préconise que la révision des plans de la famille ORSEC soit effectuée avec une périodicité de 5 ans, à l'exception des PPI des sites classés SEVESO II seuil haut pour lesquels la périodicité est ramenée à 3 ans (art R.741-29). **Il est important que le département s'astreigne à respecter au mieux ces délais de mise à jour.**

| Nature des plans                                   | Dernière mise à jour | Fin de validité |
|----------------------------------------------------|----------------------|-----------------|
| <b>ORSEC départemental- Dispositions générales</b> | 20/10/11             | 20/10/16        |
| Secours à de nombreuses victimes                   | 01/06/11             | 01/01/16        |
| Hébergement-Ravitaillement-Soutien aux populations | 04/03/14             | 04/03/19        |
| Réseaux d'électricité                              | 06/05/14             | 06/05/19        |
| Réseaux de téléphonie                              | 02/07/96             | 02/07/01        |
| Réseaux de gaz                                     | 23/01/14             | 23/01/19        |
| Réseaux d'eau potable                              | 12/10/11             | 12/10/16        |
| Décès massifs                                      | 1995                 | 2000            |
| <b>Dispositions spécifiques</b>                    |                      |                 |
| Inondations                                        | non réalisé          |                 |
| Pollution accidentelles                            | 1986                 | 1991            |
| Secours en sites souterrains                       | 01/01/04             | 01/01/09        |
| Pandémie                                           | 20/02/09             | 20/02/14        |
| Grands froids                                      | non décliné en ORSEC |                 |
| Alerte météo                                       | 27/06/05             | 27/06/09        |
| Canicules                                          | 2014                 | 2019            |
| Epizootie                                          | non réalisé          |                 |
| Transports des matières dangereuses - TMR          | 1987                 | 1992            |
| Plan iode                                          | 03/04/12             | 03/04/17        |
| Transports des matières dangereuses - TMD          | 1991                 | 1996            |
| Coupure A 68                                       | 2009                 | 2014            |
| Secours aéroterrestres (SATER)                     | 09/01/04             | 09/01/09        |
| Accident ferroviaire                               | non réalisé          |                 |
| Grands rassemblements                              | non réalisé          |                 |
| Fièvre aphteuse                                    | 01/01/01             | 01/01/06        |
| Vaccination contre la variole                      | 20/02/09             | 20/02/14        |
| <b>Plans particuliers d'intervention</b>           |                      |                 |
| PPI Barrage La Raviège                             | 29/01/04             | 29/01/09        |
| PPI Barrage St Géraud                              | 29/03/05             | 29/03/10        |
| PPI Barrage St Peyres                              | 01/02/05             | 01/02/10        |
| PPI Barrage Laouzas                                | 30/07/04             | 30/07/09        |
| PPI Barrage Cammazes                               | 30/12/05             | 30/12/10        |
| PPI Barrage Rivières                               | 11/03/05             | 11/03/10        |
| PPI SEPIPOND à Castres                             | 31/12/14             | 31/12/17        |
| PPI EPC France à Montdragon                        | 01/01/08             | 01/01/11        |

| <b>Etat d'avancement de mise à jour des plans</b> |
|---------------------------------------------------|
| <b>Moins de 5 ans (ou 3 ans pour PPI)</b>         |
| <b>De 5 à 10 ans</b>                              |
| <b>De 10 à 15 ans</b>                             |
| <b>Supérieur à 15 ans (ou PPI plus de 3 ans)</b>  |

A ce titre, 28 des 33 plans de secours répertoriés dans la liste ci-dessus (communiquée par le SIDPC) ne sont pas réalisés ou à jour soit près de 85 %. Selon les informations communiquées par le SDIS (source DREAL), le nombre de sites soumis à la directive SEVESO SH serait de cinq.

<sup>3</sup> Le code de la sécurité intérieure reprend les dispositions contenues dans la loi n°2044-811 du 13 août de modernisation de la sécurité civile et des décrets (1157 et 1158) du 13 septembre 2005.



Pourtant, seuls deux sites sont répertoriés par le SIDPC et seul un PPI est à jour (SEPIPROD). Il est **rappelé que les sites classés « SEVESO SH » exemptés de réalisation d'un PPI doivent faire l'objet d'une dispense officielle signée du préfet.**

Quant aux PPI « barrage », aucun n'a été révisé à la périodicité réglementaire.

**De plus, les inspecteurs ont été étonnés de constater que, dans un département pour lequel le risque « inondation » n'est pas négligeable, aucun plan répertoriant les dispositions spécifiques concernant cet aléa ne soit rédigé. Il en est de même pour les risques d'épizootie.**

L'état d'avancement de la planification des communes et le bilan des installations classées pour la protection de l'environnement sont décrits dans le tableau ci-dessous :

|                                            |                               |            |           |          |             |                    |          |       |         |          |  |
|--------------------------------------------|-------------------------------|------------|-----------|----------|-------------|--------------------|----------|-------|---------|----------|--|
| <b>Nombre de communes dans département</b> |                               |            |           | 320      |             | <b>Département</b> |          |       |         | 81       |  |
|                                            | Nbre communes assujetties     | PPRI       |           |          | Autres PPRN |                    |          | PPRT  |         |          |  |
|                                            |                               | Total      | Validés   | En cours | Total       | Validés            | En cours | Total | Validés | En cours |  |
| <b>PPR</b>                                 | 320                           | 12         | 12        | 0        | 4           | 4                  | 0        | 2     | 2       | 0        |  |
| <b>PCS</b>                                 | Nbre communes soumises        | Avancement |           |          |             |                    |          |       |         |          |  |
|                                            |                               | Réalisés   | Validés   | En cours |             |                    |          |       |         |          |  |
|                                            | 320                           | 170        | 170       | 79       |             |                    |          |       |         |          |  |
| <b>ICPE</b>                                | Nombre total d'établissements |            |           |          |             |                    |          |       |         |          |  |
|                                            | Soumis autoris.               | Seveso SH  | Seveso SB |          |             |                    |          |       |         |          |  |
|                                            | 360                           | 5          | 2         |          |             |                    |          |       |         |          |  |

La préfecture a diffusé une charte de rédaction des PCS, réalisée localement, aux communes et communautés de communes. Elle appuie son action sur les services du délégué militaire départemental et de la section de l'IHDN. De plus, certains maires ont recruté des stagiaires ou des volontaires « service civique » pour participer à la réalisation des plans. Le SDIS n'est pas impliqué dans ce domaine.

*Veiller au respect de la périodicité de révision des plans de la famille ORSEC (préfecture) ;*

*Faire le point sur le nombre de sites classés « SEVESO SH » et établir, si nécessaire, les PPI correspondant (préfecture) ;*

*Faire un effort significatif pour la mise à jour des PPI « barrage » (préfecture) ;*

*Envisager la mise en place de dispositions spécifiques pour « inondations » et « épizootie » (préfecture) ;*

*Poursuivre les actions engagées en matière de réalisation de PCS (préfecture et mairies).*

#### **2.2.4 - Les plans d'interventions pour les établissements répertoriés**

Le SDIS dispose d'une charte graphique et d'une grille de répertoriation qui doit être revue selon les responsables du service. Un protocole <sup>4</sup> a été créé par le service et mis à la disposition des sapeurs-pompiers.

L'inventaire des établissements à répertorier n'est pas réalisé. Le SDIS élabore annuellement une feuille de route, l'objectif étant de disposer d'un nombre d'ETARE respectant les capacités de mise à jour du service de préparation opérationnelle. Au 31/05/2017, le nombre global de plans ETARE est de 215 (nombre non exhaustif), il était de 99 en 2009. Parmi ceux-ci, 67 n'ont pas l'objet de mises à jour depuis 5 ans (11 doivent être supprimés donc 21% des ETARE reste en retard de mise à jour). Le service n'est pas en mesure de définir avec précision le nombre de plans nécessaires pour le département et donc de définir un délai de réalisation de la totalité des plans.

**Au-delà de l'unique prise en compte du risque des établissements et de la capacité de production du service de préparation opérationnelle, les inspecteurs préconisent d'intégrer également la capacité de chaque centre à valider (vérification), évaluer (exercices et entraînements) et suivre (mise à jour) les plans des établissements qui sont implantés sur leur secteur pour déterminer le nombre de plans à réaliser.**

<sup>4</sup> Protocole départemental d'élaboration des plans ETARE en date du 05/01/2016



Divers documents sont actuellement établis pour faciliter l'engagement des unités opérationnelles :

- Niveau 1 : Enregistrement dans le système de gestion de l'alerte au nombre de 151 (dont 105 ci-dessous) ;
- Niveau 2 : Fiche « ETARE » (format A4 recto -verso) au nombre de 105 ;
- Niveau 3 : Plan intermédiaire au nombre de 80 ;
- Niveau 4 : Plan complexe au nombre de 6.

Les directives des plans sont intégrées dans la base opérationnelle du CTA. Ainsi, dès la prise d'alerte, les opérateurs disposent des données concernant les plans d'établissements répertoriés.

Le SDIS assume la majeure partie du travail de réalisation de ces plans. Une plus grande implication des établissements ou d'un organisme extérieur (pour leur production) avec une participation financière du gestionnaire de risque serait de nature à alléger notablement le travail du SDIS.

L'autorité responsable de l'établissement ne procède pas à la validation du plan le concernant par son émargement.

Aucun processus systématique pour la réalisation et le suivi des plans d'établissements répertoriés incluant les exercices et le retour d'expérience n'est mis en œuvre. La périodicité des exercices n'est pas fixée pour tous les plans mais uniquement pour les établissements soumis à POI et PPI.

***Déterminer le nombre d'ETARE en intégrant les possibilités d'appropriation des intervenants et de sécurisation du SDIS ;***

***Mener une réflexion pour envisager l'externalisation de la réalisation des plans ETARE en associant le gestionnaire de risques au financement ;***

***Faire valider les plans ETARE par le gestionnaire de risques (signature du plan) ;***

***Mettre en place un processus de vérification périodique des plans avec une périodicité de réalisation d'exercices.***

#### **2.2.5 - La défense extérieure contre les incendies**

L'application des dispositions du décret sur la défense contre l'incendie est prise en compte et le règlement départemental DECI est réalisé. Aucune action directe auprès des maires n'est engagée ou envisagée dans le cadre de la réalisation des schémas communaux mais la mise en place d'un portail partagé avec les communes devrait permettre de faciliter leur réalisation. Un plan de formation est mis en place avec l'association des maires pour former les élus et techniciens des collectivités.

#### **2.2.6 - La défense de la forêt contre les incendies (DFCI)**

L'établissement réalise, annuellement, un ordre départemental d'opération « Feux de forêts ».

#### **2.2.7 - Les exercices et retours d'expérience du SDIS**

##### *Organisation des exercices*

Durant l'année 2016, le SDIS a été sollicité ou a réalisé les exercices suivants :

- Pilotés par la préfecture
  - PPMS : découverte d'un colis suspect, Rabastens
  - PPMS : attaque terroriste, lycée Amboise, Albi
  - ORSEC NOVI à Castres : accident de bus
- Au niveau régional
  - Exercice SDE : Mazamet
- En interdépartemental (avec SDIS 34,12 et31)
  - FDF : Nages
- Au niveau interne
  - Exercice protection des œuvres, médiathèque Albi
  - POI Borchers Castres
  - ORSEC NOVI : naufrage de gabarre, Albi

##### *Les retours d'expérience*

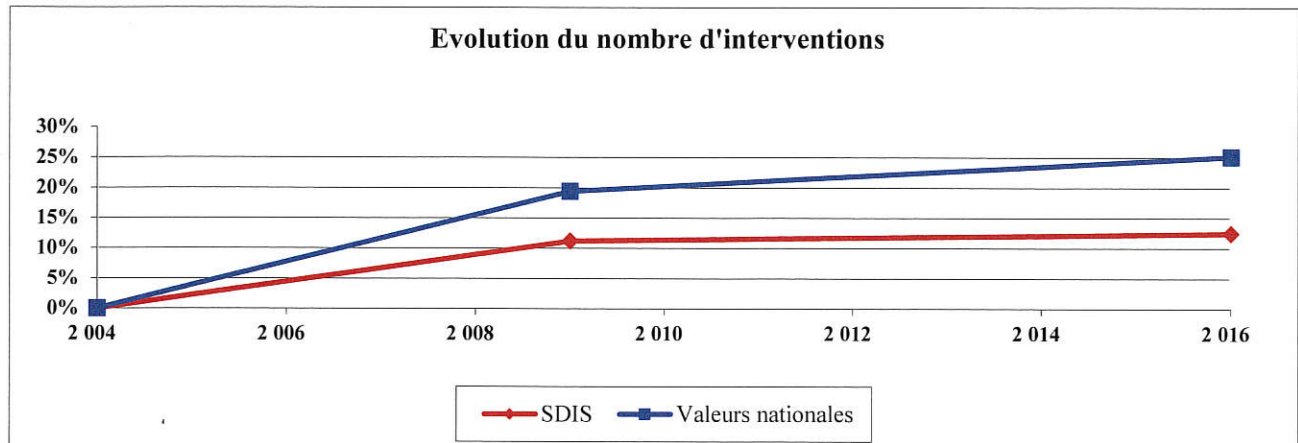
A l'issue de chaque exercice départemental, le SIDPC organise un RETEX « à chaud » avec l'ensemble des parties prenantes puis édite un document écrit qui est transmis à tous les participants.

Le retour d'expérience opérationnel au niveau du SDIS est régi par une fiche de procédure<sup>5</sup> qui prévoit notamment que le service « suivi opérationnel » puisse prendre directement à sa charge un RETEX ou le confier à un cadre avec l'accord du pôle « opérationnel ». EN 2016, neuf RETEX ont été réalisés pour des événements importants et 31 par les CIS.

## 2.3 - LES INTERVENTIONS DE SECOURS

### 2.3.1 - Evaluation quantitative de la sollicitation

La courbe de progression des interventions dans le département est comparée à celle du niveau national dans le graphique suivant :



En 2016, le volume de l'activité opérationnelle du SDIS s'établissait à 21 282 interventions ce qui représente une activité inférieure à la moyenne nationale. Comme le montre le tableau ci-dessous, le nombre d'interventions pour 10 000 habitants est supérieur à la moyenne des SDIS comparables et est en légère baisse par rapport au chiffre du rapport de 2010 (566).

| Département    | Population DGF | Nombre d'interventions | Nombre d'interventions pour 10 000 habitants |
|----------------|----------------|------------------------|----------------------------------------------|
| Charente       | 365 242        | 14 044                 | 385                                          |
| Dordogne       | 450 537        | 24 886                 | 552                                          |
| Landes         | 442 210        | 27 656                 | 625                                          |
| Deux-Sèvres    | 380 536        | 18 304                 | 481                                          |
| Vienne         | 442 625        | 17 121                 | 387                                          |
| Haute-Vienne   | 391 902        | 18 362                 | 469                                          |
| <b>Tarn</b>    | <b>393 573</b> | <b>21 282</b>          | <b>541</b>                                   |
| <b>Moyenne</b> |                |                        | <b>494</b>                                   |

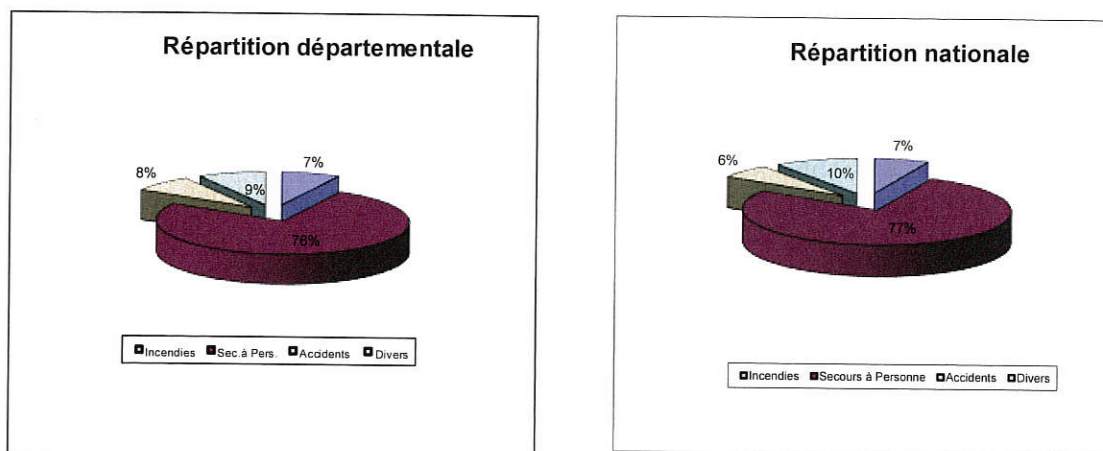
Le SDIS a passé des conventions opérationnelles d'assistance mutuelle avec tous les SDIS limitrophes : 11, 31, 82, 12 et 34.

<sup>15</sup> Règlement départemental du retour d'expérience opérationnel (fiche n°4 en date du 07/09/2015)



### 2.3.2 - Evaluation qualitative de la sollicitation

L'activité opérationnelle du SDIS se répartit de la manière suivante :



Les chiffres comparés depuis 2003 montrent une augmentation maîtrisée des interventions de 12,5% (en augmentation de moins de 1 % par an).

| Rapports               | Incendies      | Sec.à Pers.   | Accidents      | Divers         | Total         |
|------------------------|----------------|---------------|----------------|----------------|---------------|
| <b>2003</b>            | 1 684          | 11 003        | 2 390          | 3 846          | <b>18 923</b> |
| <b>2009</b>            | 1 513          | 15 018        | 2 043          | 2 466          | <b>21 040</b> |
| <b>Ecart 2003-2009</b> | <b>-10,15%</b> | <b>36,49%</b> | <b>-14,52%</b> | <b>-35,88%</b> | <b>10,06%</b> |
| <b>2016</b>            | 1 591          | 16 122        | 1 722          | 1 847          | <b>21 282</b> |
| <b>Ecart 2009-2016</b> | <b>5,16%</b>   | <b>7,35%</b>  | <b>-15,71%</b> | <b>-25,10%</b> | <b>1,15%</b>  |
| <b>Ecart 2003-2016</b> | <b>-5,52%</b>  | <b>46,52%</b> | <b>-27,95%</b> | <b>-51,98%</b> | <b>12,47%</b> |

L'année 2013 a connu une baisse significative des interventions pour secours d'urgence aux personnes (- 15,36%), consécutivement à la signature d'une nouvelle convention bi-partite SUAP- AMU avec l'hôpital siège du SAMU. Cette convention, accompagnée d'un protocole opérationnel signé en 2014, est évaluée mensuellement dans le cadre de réunions réunissant les trois CH, le SAMU et le SDIS. Un comité de suivi vient compléter cette évaluation deux fois par an avec la participation, en plus des acteurs cités précédemment, de la préfecture et de l'ARS.

Les secours routiers sont en diminution significative (-28%), tout comme les interventions diverses (-52%) qui restent toutefois majoritairement dépendantes d'événements météorologiques non maîtrisables. Quant aux interventions pour « incendie », elles ont connu une baisse notable jusqu'en 2009 puis enregistrent une augmentation de plus de 5% depuis cette période ce qui est contraire à ce que l'on observe généralement dans les autres SDIS. Compte tenu du nombre d'incendie de structure (cf tableau ci-dessous) inférieur à la moyenne des SDIS comparables, cet accroissement pourrait être dû à une augmentation des autres types d'incendies (végétation, etc.).

Les valeurs du tableau ci-dessous, qui sont exprimées en nombre annuel d'interventions pour 10000 habitants affinent ces statistiques.

| Taux Interventions           | SDIS 81    | SDIS 16 | SDIS 24 | SDIS 40 | SDIS 79 | SDIS 86 | SDIS 87 | Tous SDIS | SDIS Catégorie C |
|------------------------------|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| <b>Incendie de structure</b> | <b>15</b>  | 17      | 22      | 15      | 11      | 16      | 13      | 14        | 17               |
| <b>Secours à victime</b>     | <b>350</b> | 256     | 363     | 485     | 338     | 248     | 297     | 458       | 422              |
| <b>Aide à personne</b>       | <b>36</b>  | 2       | 45      | 38      | 40      | 1       | 51      | 28        | 29               |

Aucune convention d'objectifs opérationnels pour le secours à personne n'a été définie en liaison avec le SAMU. A priori, le SAMU n'a pas encore signé de convention avec les sociétés d'ambulances privées.

**Bonne pratique :**

*Le dispositif d'évaluation de la convention bi-partite est sans doute un des facteurs de la maîtrise des interventions pour « secours à personnes ».*

**2.3.3 - La maîtrise de la sollicitation**

Une délibération du CASDIS a été prise afin de permettre au SDIS de faire participer le demandeur d'une intervention non urgente à sa prise en charge financière. Le tarif décidé fait l'objet d'une actualisation annuelle dont la dernière date de novembre 2016<sup>6</sup>.

Les interventions concernées et le montant des recettes sont listés dans le tableau ci-dessous :

| Années | Services de Sécurité | Autoroute | Ascenseur | Ouverture Portes | Transport d'eau | Nids d'insectes | Carence ambulancières | Centre hospitalier | Autres    | Total remboursé | Total dû  |
|--------|----------------------|-----------|-----------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|--------------------|-----------|-----------------|-----------|
| 2014   | 553 €                |           | 4 515 €   |                  |                 | 124 €           | 403 313 €             | 208 937 €          | 26 747 €  | 644 056 €       | 644 189 € |
| 2015   | 2 671 €              |           | 7 657 €   |                  | 349 €           | 249 €           | 427 086 €             | 195 669 €          | 10 652 €  | 644 331 €       | 644 331 € |
| 2016   | 4 709 €              |           | 6 686 €   |                  |                 |                 | 481 746 €             | 181 851 €          | 105 417 € | 779 062 €       | 780 408 € |

Le groupement « gestion des risques » édite les titres de paiement dès le déclenchement de l'intervention. Quant au service « finances », il prend en charge les modalités de recouvrement des factures.

**La gestion des carences ambulancières :**

En 2016, le SDIS a déclaré 4 171 carences ambulancières en accord avec le SAMU (enquête Infosdis). Ce chiffre est supérieur à ce qui est observé dans les départements comparables. Le département ne dispose pas d'une coordination des sociétés ambulancières et le CRRA 15 n'accueille pas de permanence ambulancière ce qui peut expliquer, en partie, ce chiffre important.

*Analyser, en coopération avec le SAMU, les raisons du nombre important de carences et apporter les mesures correctives.*

**La désertification médicale**

A l'instar des autres départements, le Tarn commence à ressentir les effets de la désertification médicale en particulier dans les zones les plus rurales. Cependant, aucune mesure particulière n'a été prévue pour anticiper l'amplification éventuelle de ce phénomène. Si la mise en place d'une VLI a été testée à Carmaux, les résultats n'ont pas conduit à la généralisation de cette démarche et l'expérience a été abandonnée.

**Les dispositifs préventifs de secours (DPS)**

Le SDIS ne s'implique pas dans la mise en place de dispositifs préventifs de secours (DPS). Il a cependant répondu favorablement à la demande du club de rugby du « Castres Olympique » pour assurer la prise en charge et l'évacuation des joueurs en cas de blessure lors d'un match.

**2.3.4 – La sécurité des intervenants**

Une majorité des interventions se déroulent sans problème. Cependant, dans certains quartiers d'Albi ou de Castres notamment, les sapeurs-pompiers sont de plus en plus confrontés à des agressions verbales, des jets de pierres et plus rarement à des agressions physiques.

A ce titre, un protocole de prévention et de lutte contre les agressions entre le SDIS, la DDSP et le groupement de gendarmerie a été signé le 30 juin 2015. En cas d'agression physique ou verbale ou s'il existe un préjudice matériel, une plainte est déposée. En 2016, trois plaintes ont été déposées par le SDIS et quatre par les sapeurs-pompiers directement concernés.

<sup>6</sup> Délibération du bureau du 9 novembre 2016.



## 2.4 - LE TRAITEMENT DE L'ALERTE ET LA GESTION OPERATIONNELLE

Le CTA unique est co-localisé avec le CODIS, qui n'est pas activé en permanence. **Bonne pratique :**

*Le SDIS accueille l'antenne départementale de Météo-France à proximité immédiate du CTA - CODIS.*

### 2.4.1 - Le Centre de Traitement de l'Alerte (CTA)

Le CTA a dû répondre à 107 851 appels ce qui correspond à un nombre d'appels par poste occupé (98) supérieur à la moyenne nationale et de la catégorie.

|                                                | Moyennes |                  |                   |
|------------------------------------------------|----------|------------------|-------------------|
|                                                | SDIS 81  | SDIS Catégorie C | Ensemble des SDIS |
| Nombre d'appels reçus                          | 107 851  | 89 834           | 179 925           |
| Nombre d'appels pour 100 000 habitants         | 27 403   | 32 999           | 28 653            |
| Nombre d'appels quotidiens / poste d'opérateur | 98       | 71               | 77                |

Le centre de traitement de l'alerte est doté d'un poste pour le chef de salle et de quatre postes pour des opérateurs. Seuls deux de ces postes se voient affecter un opérateur en période normale.

Une salle de débordement a été dimensionnée avec cinq postes de travail (un superviseur et quatre opérateurs) qui peuvent être armés, en cas de besoin supplémentaire, par un « pool » de 20 agents issus de PATS de l'état-major spécialement formés à cette mission ou de sapeurs-pompiers des CIS situés à proximité.

En cas de chute du système principal, il n'existe pas de solution de repli. Une étude interne est en cours pour concrétiser une modalité de continuité des activités du CTA – CODIS. **Les inspecteurs préconisent de se rapprocher d'un SDIS voisin qui dispose d'un système de gestion de l'alerte compatible pour étudier la possibilité d'un secours mutuel des installations.**

Le CTA est en liaison avec le centre opérationnel de la gendarmerie. En l'absence d'une SIC, il est en contact avec les quatre commissariats que compte le département par des lignes du réseau téléphonique commuté (RTC). Il dispose également d'une liaison avec la DIRSO en charge de la gestion du réseau routier. Il est connecté au SAMU grâce à une ligne téléphonique mais également par le réseau radio.

De plus, le SDIS met à disposition de certains partenaires un portail permettant à ces derniers de consulter les informations relatives aux interventions qui les concernent (fonctionnalité « portail partenaire » de Systel). Ce dispositif est actuellement en service au centre opérationnel de la gendarmerie et des tests sont en cours à la DIRSO et au SAMU.

Une convention est passée entre le SDIS et un organisme de traduction, à l'attention des personnes ne sachant pas s'exprimer en langue française. Il existe un dispositif de prise d'appel pour les sourds et malentendants s'appuyant sur le 114. Le centre est connecté à la PFLAU depuis avril 2017.

Comme le montre le tableau ci-dessous, le délai de traitement de l'alerte est supérieur à celui déclaré dans les SDIS comparables et de la catégorie. En 2016, celui-ci a été évalué à 3,04 mn.

| Traitement des alertes | SDIS 81 | SDIS 16 | SDIS 24 | SDIS 40 | SDIS 79 | SDIS 86 | SDIS 87 | Tous SDIS | SDIS Catégorie C |
|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2008                   | 2,2     | 1,9     | 1,3     | 1,3     | 1,5     | 1,8     | 2,8     | 1,9       | 1,8              |
| 2009                   | 2,4     | 1,9     |         | 1,3     | 1,7     | 1,9     | 2,4     | 1,9       | 1,9              |
| 2010                   | 2,6     | 1,9     |         | 1,3     | 1,9     | 1,7     | 2,5     | 2,0       | 2,1              |
| 2011                   | 2,3     | 1,9     |         | 1,2     | 2,1     | 2,0     | 2,4     | 2,0       | 2,0              |
| 2012                   | 2,3     | 2,1     | 1,5     | 1,2     | 2,2     | 2,0     | 1,9     | 1,7       | 1,9              |
| 2013                   | 2,8     | 2,1     | 2,5     | 1,3     | 3,3     | 1,9     | 1,8     | 2,1       | 2,2              |
| 2014                   | 2,9     | 2,2     | 2,1     | 1,4     | 3,0     | 2,2     | 1,9     | 2,1       | 2,2              |
| 2015                   | 2,7     | 2,5     | 3,4     | 1,5     | 3,3     | 2,2     | 1,8     | 2,0       | 1,8              |

**Bonne pratique :**



*Le SDIS met progressivement à disposition de ses partenaires un portail leur permettant de consulter les informations relatives aux interventions qui les concernent.*

*Disposer rapidement d'une solution de repli pour le CTA-CODIS ;*

*Envisager la mise en place d'une interface entre les systèmes de gestion de l'alerte du CTA et du CRRA 15 pour permettre une compatibilité des deux systèmes ;*

*Analyser les causes du délai de traitement de l'alerte supérieur aux SDIS de la catégorie et apporter les mesures correctives.*

L'organisation de la garde :

La garde est assurée quotidiennement par :

- 1 chef de salle ;
- 2 opérateurs de jour comme de nuit.

| CTA           | Garde casernée journalière |      |     |               |      |     | Effectif total  |      |               |     | Grades |      |      |      | Formation |          |         |        | Nombre de gardes/an |     |     |        |            |
|---------------|----------------------------|------|-----|---------------|------|-----|-----------------|------|---------------|-----|--------|------|------|------|-----------|----------|---------|--------|---------------------|-----|-----|--------|------------|
|               | Période normale            |      |     | Autre Période |      |     | Nbre par statut |      | Double Statut |     | SPP    |      | SPV  |      | Initiale  |          | FMPA    |        | G24                 | G12 | SHR | Autres | Total en H |
|               | Jour                       | Nuit | JNO | Jour          | Nuit | JNO | SPP             | PATS | SPV           | SPP | PATS   | Mini | Maxi | Mini | Maxi      | H.Théor. | H.Prat. | Nbre H | Tracé               |     |     |        |            |
| Chef de salle | 1                          | 1    | 1   | 1             | 1    | 1   | 7               | 0    | 0             | 3   | 0      | Adj  | Ltn  |      |           | 168      | 76      | 16     | oui                 |     | 106 | 36     | 1560       |
| Opérateur     | 2                          | 2    | 2   | 2             | 2    | 2   | 4               | 9    | 0             | 1   | 9      | Sap  | Adj  |      |           | 168      | 60      | 8      | oui                 |     | 106 | 36     | 1560       |
| Autre         |                            |      |     |               |      |     |                 |      |               |     |        |      |      |      |           |          |         |        |                     |     |     |        | 0          |

*Les chefs de salle*

Les sept chefs de salle sont des sapeurs-pompiers professionnels du grade de lieutenant (5) et d'adjudant (2). Ils ont un contrat moral de présence minimum de trois ans à ce poste. Le temps de présence moyen des permanents est de cinq ans et le plus ancien des chefs de salle est en poste depuis 11 ans et 6 mois.

La garde permanente s'effectue en cycles de 12 heures (G12) et en SHR. Ils sont tenus de réaliser 106 gardes complétées de 36 périodes de 8 heures pour atteindre 1 560 heures. Trois chefs de salle possèdent le double statut soit 43%.

*Les opérateurs*

Le CTA comprend treize opérateurs : neuf PATS et quatre SPP (du grade de sapeur à adjudant). Ils ont un contrat moral de présence minimum de trois ans à ce poste. Le temps de présence moyen des permanents est supérieur à sept ans et le plus ancien des opérateurs est en poste depuis 16 ans et 9 mois. La garde permanente des opérateurs s'effectue dans les mêmes conditions que pour les chefs de salle. Tous les opérateurs PATS possèdent le double statut ainsi qu'un SPP.

**Toutes fonctions confondues, les inspecteurs attirent l'attention des décideurs sur la pertinence de maintenir des agents aussi longtemps (près de 17 ans pour le plus ancien) dans ce type de poste. En effet, si l'expérience est un gage d'efficacité, la fonction exige aussi une concentration et une motivation de tous les instants qui ne sont pas forcément compatibles avec une présence prolongée souvent génératrice d'une certaine forme de routine.**

*Evaluer la pertinence de maintenir certains agents du CTA aussi longtemps dans leur poste de chef de salle ou d'opérateur.*

La formation des personnels

*Chefs de salle*

Seul un des chefs de salle est détenteur de la qualification « transmissions » de niveau TRS 3. Les autres chefs de salle ont suivi une formation ne leur donnant que le TRS1 et le TRS2. La formation interne de chef de salle est sanctionnée par l'attribution d'une attestation de stage. Avec la publication du REAC SIC, une validation des acquis et de l'expérience va être demandée pour chacun d'eux, afin qu'ils puissent être titulaires du diplôme de coordinateur de salle opérationnelle. Après leur recrutement, ils participent à une formation pratique de 76 heures en double de d'un chef de salle titulaire.

Deux séances de 8 heures de formation de maintien et de perfectionnement des acquis sont obligatoires. Elles sont planifiées à l'année et tracées via les plannings. Elles consistent en des mises en situation professionnelle.

*Opérateurs*







d'entre eux (chefs de groupe) possèdent la formation nécessaire pour assumer la fonction. Cet état de fait, évoqué à plusieurs reprises durant les entretiens, est tout à fait atypique car rarement observé dans les autres SDIS. Il provoque un sentiment d'injustice chez les SPV.

*Associer officiellement les SPV à la chaîne opérationnelle en particulier dans le cadre de l'astreinte des chefs de groupe.*

### **2.5.1 - La chaîne de commandement**

L'organisation de la chaîne de commandement s'appuie sur les personnels suivants :

- Un officier de direction,
- Un chef de site,
- Deux chefs de colonne (un départemental + un de réserve),
- Quatre chefs de groupe (un par groupement et un de réserve au plan départemental dit « fonctionnel »),
- Un officier de permanence CODIS,
- Un agent d'astreinte informatique et communication,
- Un agent d'astreinte mécanique,
- Une astreinte SSSM (ou SSO) composée de quatre médecins (1 MSPP, 3 MSPV, 1 pharmacienne et un cadre de santé).

### **2.5.2 - La garde au niveau des centres d'incendie et de secours**

Comme décrit dans la première partie du rapport, le SDIS compte 31 CIS, dont 9 sont mixtes (SPP et SPV) et 7 disposent d'une garde postée.

Le code général des collectivités territoriales fixe (articles R.1424-39 et R.1424-42) les missions qui doivent être assurées par la garde journalière d'un centre d'incendie et de secours selon la catégorie dans laquelle il a été classifié. Les effectifs minima de sapeurs-pompiers extrapolés de ce texte pour l'exécution de ces missions sont fixés par l'IGSC à :

- 14 sapeurs-pompiers dans les centres de secours principaux,
- 8 sapeurs-pompiers dans les centres de secours,
- 2 sapeurs-pompiers dans les centres de première intervention.

Ces personnels peuvent être présents physiquement au centre ou susceptibles de le rejoindre dans un délai raisonnable.

Au regard du classement actuel des centres d'incendie et de secours, le corps départemental devrait être en mesure de disposer en permanence de 260 personnels (hors encadrement et stationnaire) répartis dans :

- 2 centres de secours principaux, soit 28 sapeurs-pompiers ;
- 29 centres de secours, soit 232 sapeurs-pompiers ;
- Aucun centre baptisé centre de première intervention.

Cependant, le SDIS a opté pour une dénomination différente de ses centres d'incendie et de secours (détaillée ci-dessous). Le règlement opérationnel détermine un effectif immédiatement mobilisable de jour par CIS comme suit :

- Centre de secours principal : 2 avec un POJ > 14 soit 28 SP mini
- Centre de secours de 1<sup>ère</sup> catégorie : 5 avec un POJ > ou = 8 soit 40 SP mini
- Centre de secours de 2<sup>ème</sup> catégorie : 7 avec un POJ = 5 soit 35 SP
- Centre de secours de 3<sup>ème</sup> catégorie : 17 avec un POJ = 3 soit 51 SP

Au total, ce sont donc 154 SP qui devraient être mobilisables simultanément.

Or, le potentiel opérationnel journalier (POJ) décrit dans les documents remis par le SDIS répertorie :

- POJ maximum de jour : Garde casernée : 58 (40 SPP et 18 SPV) Astreinte programmée : 35 soit un total de 93 ;
- POJ maximum de nuit : Garde casernée : 48 (24 SPP et 24 SPV) Astreinte programmée : 133 soit un total de 181.

Au regard des chiffres ci-dessus communiqués par le SDIS, les inspecteurs constatent les points suivants :

- Certains CIS ont des difficultés à atteindre les objectifs fixés par le RO en termes de POJ diurne. Cependant, l'observation de la disponibilité en temps réel (grâce au logiciel de GIC qui intègre la disponibilité déclarée dans les CS 2 et 3) permet de constater que le SDIS affiche en moyenne, sur la période diurne, un effectif de 160 sapeurs-pompiers avec quelques plages défavorables (6H30 - 09H00) à 145 ;
- Malgré des statistiques nationales (confirmées localement) montrant que la sollicitation nocturne est de 40% inférieure à celle du jour, le nombre de sapeurs-pompiers susceptible d'être sollicités la nuit (garde casernée ou astreinte) est supérieur à celui du jour. Ce constat a été confirmé lors des entretiens avec les chefs de CIS au cours des visites de centres.

En 2016, le SDIS comptabilisait 165 refus de départ (situation dans laquelle il est impossible pour le CTA d'engager un moyen d'un centre de secours, en raison d'un manque de ressources humaines, alors que ce centre n'est pas déjà sollicité.), soit 0,69% des sollicitations. Le service « opérations » n'est pas en mesure de communiquer le nombre de départs en sous-effectif.

Pour diminuer ce phénomène, le SDIS a mis en œuvre deux actions structurantes :

- La politique de conventionnement des SPV existe et fonctionne correctement, bien qu'elle ait quelques limites. Récemment, le SDIS a conventionné avec certaines communes pour la prise en charge à la cantine/garderie scolaire des enfants que les parents SPV n'ont pu récupérer à l'heure pour cause d'intervention ;
- Par ailleurs, la politique du service consiste à mettre à la disposition des SPV un panel large d'outil de gestion de la télédisponibilité (portail web, serveur vocal interactif, site mobile) pour faciliter au maximum les déclarations de disponibilité.

Aussi, en période nocturne, 100 % centres de secours alignent un effectif conforme à la réglementation.

Le potentiel de garde postée des centres professionnalisés est le suivant :

| Centre                                   | Nombre sorties de secours | Effectif réel caserné | Effectif théorique minimum (1) | Effectif théorique maximum (1) | Population 1er appel (2) | Population défendue par un départ immédiat |
|------------------------------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------|
| ALBI                                     | 4 975                     | 14                    | 12                             | 20                             | 79 862                   | 68 342                                     |
| CASTRES                                  | 3 679                     | 13                    | 10                             | 16                             | 60 932                   | 60 932                                     |
| GAILLAC                                  | 1 950                     | 7                     | 6                              | 11                             | 28 483                   | 23 856                                     |
| CARMAUX                                  | 1 807                     | 7                     | 6                              | 10                             | 26 004                   | 22 930                                     |
| GRAULHET                                 | 1408                      | 6                     | 5                              | 9                              | 20763                    | 18 474                                     |
| MAZAMET                                  | 1448                      | 5                     | 5                              | 9                              | 28883                    | 21 037                                     |
| LAVAUUR                                  | 1138                      | 4                     | 4                              | 7                              | 18806                    | 12 716                                     |
| LABRUGUIERE                              | 622                       | 1                     | 3                              | 5                              | 12896                    | 3 001                                      |
| LACAUNE                                  | 306                       | 1                     | 2                              | 4                              | 4076                     | 1 241                                      |
| <b>Total</b>                             |                           | <b>58</b>             | <b>53</b>                      |                                |                          | <b>232 528</b>                             |
| <b>Population réelle du département*</b> |                           |                       |                                |                                |                          | <b>394 801</b>                             |

(1) Valeurs calculées en fonction de l'activité opérationnelle et à partir des observations recueillies au niveau national. A titre d'exemple, la réalisation annuelle de 4 975 interventions, nécessite un centre armé d'un effectif caserné de 12 à 20 SP, soit 16 en moyenne.

(2) Cet indicateur est égal à la population en premier appel, sauf si l'effectif réel caserné est inférieur à la moyenne de l'effectif théorique minimal et maximal. Lorsque c'est le cas, la population défendue par un départ immédiat est proportionnelle au rapport (effectif de garde réel caserné/moyenne des effectifs maxi et mini).



Le dispositif actuel offre une couverture opérationnelle en départ immédiat à 59% de la population. Les résultats de la même étude pour certains SDIS sont produits ci-dessous :

| SDIS                    | Population totale | Population en premier appel |                                     | Pourcentage |
|-------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------------|
|                         |                   | Défendue en départ immédiat | Non défendue par un départ immédiat |             |
| Alpes-de-Haute-Provence | 194 455           | 50 529                      | 143 926                             | 26%         |
| Cotes d'Armor           | 542 573           | 206 361                     | 336 212                             | 38%         |
| Creuse                  | 141 199           | 34 849                      | 106 350                             | 25%         |
| Doubs                   | 584 873           | 297 036                     | 287 837                             | 51%         |
| Gard                    | 737 637           | 630 308                     | 107 329                             | 85%         |
| Haute Marne             | 194 801           | 94 708                      | 100 093                             | 49%         |
| Indre                   | 246 047           | 85 641                      | 160 406                             | 35%         |
| Lot-et-Garonne          | 329 219           | 197 594                     | 131 625                             | 60%         |
| Maine-et-Loire          | 730 817           | 366 921                     | 363 896                             | 50%         |
| Manche                  | 492 563           | 207 340                     | 285 223                             | 42%         |
| Meurthe-et-Moselle      | 750 249           | 522 564                     | 227 685                             | 70%         |
| Saône-et Loire          | 578 148           | 201 811                     | 376 337                             | 35%         |
| Sarthe                  | 561 933           | 236 682                     | 325 251                             | 42%         |
| Somme                   | 588 908           | 360 060                     | 228 848                             | 61%         |
| Vendée                  | 634 778           | 254 486                     | 380 292                             | 40%         |
| <b>Tarn</b>             | <b>394 801</b>    | <b>232 528</b>              | <b>162 273</b>                      | <b>59%</b>  |
| <b>Moyenne</b>          |                   |                             |                                     | <b>60%</b>  |

La part des gardes postées prises par les sapeurs-pompiers volontaires au sein des centres d'incendie et de secours est de 12 % la journée et de 51 % pour les gardes de nuit. Les sapeurs-pompiers volontaires ne prennent pas de gardes postées au CTA.

**A plusieurs reprises, les SPV rencontrés ont fait part de leur mécontentement suite au refus des SPP, dans les CIS mixtes, d'être commandés par un chef d'agrès SPV. Cette situation exclut, de fait, les SPV de cette fonction malgré l'acquisition des qualifications nécessaires pour en assumer la responsabilité.**

Le système informatique du SDIS permet de connaître les agents qui ne justifient plus de la totalité de leurs capacités opérationnelles, et notamment pour les motifs suivants :

- Recyclage ou FMPPA non réalisé,
- Permis non valide,
- Inaptitude opérationnelle.

Les personnels dans l'une de ces situations ne sont plus déclenchés.

***Etablir, dans le règlement opérationnel, une correspondance entre les appellations officielles des CIS prévues par le CGCT et celles adoptées par le SDIS ;***

***Résoudre le problème de l'accession des SPV à la fonction de chef d'agrès dans les CIS mixtes.***

### **2.5.3 - Le délai d'intervention sur zone**

Avec l'acquisition récente du logiciel « OXIO », le SDIS est désormais en mesure de disposer d'indicateurs lui permettant d'apprécier son efficacité en termes de délai d'intervention. Aussi, malgré les difficultés engendrées par les problèmes de circulation et de relief, les délais d'intervention sur zone sont conformes à la moyenne nationale et légèrement supérieurs à ceux des SDIS de la même catégorie.

| Délais d'intervention                     | SDIS 81   | SDIS 16 | SDIS 24 | SDIS 40 | SDIS 79 | SDIS 86 | SDIS 87 | Tous SDIS | SDIS Catégorie C |
|-------------------------------------------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| <b>Sur Incendie</b>                       | <b>15</b> | 16      | 15      | 16      | 16      | 15      | 13      | 15        | 14               |
| <b>Sur Secours à personne + accidents</b> | <b>11</b> | 11      | 14      | 10      | 11      | 12      | 10      | 11        | 10               |



## 2.6 - LES EQUIPES SPECIALISEES

A l'appui du SDACR, le fonctionnement des équipes spécialisées est stipulé dans le règlement opérationnel du SDIS. Celles-ci couvrent les trois domaines décrits dans le tableau ci-dessous. Les équipes font l'objet d'un arrêté préfectoral annuel.

| Spécialités           | Cons. Techn. |         | Effectif RO |      | Arrêté<br>Préf. | Effectif<br>Total | Statut |     |       |       | Niveau de qualification |    |    |    |    | DOP | Nbre<br>Interv. | Budget |           |           |
|-----------------------|--------------|---------|-------------|------|-----------------|-------------------|--------|-----|-------|-------|-------------------------|----|----|----|----|-----|-----------------|--------|-----------|-----------|
|                       | Oui/Non      | Qualif. | Mini        | Maxi |                 |                   | SPP    | SPV | PROVO | Chien | N1                      | N2 | N3 | N4 | N5 |     |                 | Total  | Investis. | Fonction. |
| EQUIPE NAUTIQUE       | OUI          | SAL3    | 16          | 20   | OUI             | 16                | 15     | 1   | 0     | /     | 12                      | 3  | 1  | /  | /  | 16  | 2               | 24     | 5 000 €   | 5 000 €   |
| SAUVETAGE DEBLAIEMENT | OUI          | SDE3    | 84          | 111  | OUI             | 93                | 64     | 27  | 2     | /     | 70                      | 18 | 5  | /  | /  | 93  | 7               | 14     | 8 000 €   | 2 000 €   |
| RCH                   | OUI          | RCH4    | 61          | 129  | OUI             | 110               | 107    | 2   | 1     | /     | 57                      | 41 | 9  | 3  | /  | 110 | 15              | 62     | 8 000 €   | 2 000 €   |

Chaque équipe spécialisée dispose d'un conseiller technique départemental et possède un règlement d'emploi qui fixe le fonctionnement et les modalités d'engagement des personnels dans la spécialité<sup>7</sup>.

Le chef du pôle opérationnel est l'interlocuteur privilégié et le coordonnateur de l'ensemble des équipes spécialisées. Il est chargé de leur contrôle et établit un bilan d'activités spécifique sur la base des informations qui lui sont transmises annuellement par chaque CTD.

Le travail effectué dans le cadre de l'équipe spécialisée n'est pas systématiquement intégré à l'évaluation annuelle des personnels (y compris pour le CTD). La réalisation d'une fiche intercalaire renseignée par le CTD et remise au notateur pourrait permettre de pallier cette carence. Pour le CTD, cette évaluation pourrait être réalisée par le coordonnateur.

Pour les sapeurs-pompiers professionnels, le repos de sécurité semble être respecté lors de la pratique des entraînements. Le contrôle de l'application est assuré par le chef de centre et le CTD. Les CTD ne sont pas informés des tests d'évaluation de la condition physique réalisés par leurs personnels dans les centres. En revanche, les éventuelles inaptitudes médicales leur sont communiquées. Ils connaissent la disponibilité de leurs spécialistes en permanence grâce à la gestion individuelle centralisée.

Chaque équipe établit un programme annuel spécifique qui est intégré au calendrier des formations.

Les inventaires des matériels sont réalisés pour chaque équipe. Les souhaits en matière d'acquisitions de matériels sont formulés par les conseillers techniques. Les engagements sont réalisés par le groupement « logistique ». L'entretien des moyens des équipes spécialisées est assuré par les utilisateurs sauf pour les matériels sensibles qui sont vérifiés par les entreprises agréées. Le groupement « logistique » est impliqué dans la procédure de contrôle et de réforme des matériels et équipements. Les équipes ne disposent pas d'assistant de prévention.

***Envisager la prise en compte formelle dans l'évaluation annuelle du travail réalisé dans le cadre des équipes spécialisées (fiche intercalaire par exemple) ;***

***Transmettre au CTD les résultats des tests de la condition physique des personnels de la spécialité ;***

***Désigner un assistant de prévention « hygiène et sécurité » dans chacune des équipes.***

### **Entretien avec les CTD :**

**Les inspecteurs ont reçu l'ensemble des CTD et les points majeurs évoqués lors de l'entretien sont énoncés ci-dessous :**

- Les effectifs de chaque équipe spécialisée sont quasiment conformes aux préconisations du SDACR. Les sapeurs-pompiers volontaires sont très peu intégrés aux équipes sauf pour le SDE ;
- Les CTD sont globalement satisfaits de l'organisation et de la localisation des équipes spécialisées dans le département. Ils apprécient la présence d'un coordonnateur, la qualité des personnels et des matériels ;
- Les FMPA sont réalisées, contrôlées et tracées et le volume horaire dans chaque spécialité est bien dimensionné ;
- Equipe RT : Compte tenu de l'existence de matériel « RAD » et l'abandon de la formation des personnels, les inspecteurs attirent l'attention sur la pertinence de la poursuite de l'utilisation de ces matériels. Il convient de bien sécuriser cette démarche, éventuellement dans le cadre d'une équipe « NRBC ».

<sup>7</sup> Règlement opérationnel – Annexes 7.1 à 7.3



- Equipe nautique : Elle est divisée en trois groupes (COD4, PSA, BNSSA) pour couvrir l'ensemble des missions aquatiques et subaquatiques. Le CTD souhaiterait voir son effectif atteindre 20 (au lieu de 16) pour disposer d'une plus grande souplesse en particulier dans l'emploi des SAL 2. Les inspecteurs ont attiré l'attention du CTD sur la nécessité de mettre en place les dossiers des sites d'entraînement et d'informer systématiquement le SSSM du déroulement d'un entraînement ou d'une intervention.
- Equipe SDE : Le CTD est également conseiller adjoint de la zone de défense Sud. Il apprécie tout particulièrement la cohésion qui règne au sein de l'équipe.

***Equipe RT : Sécuriser la démarche consistant à poursuivre l'emploi des personnels dans le cadre d'une mission « RAD » sans formation officielle et réglementaire ;***

***Equipe Nautique : Concrétiser la réalisation des dossiers des sites d'entraînement ;***

***Equipe nautique : Informer le SSSM du déroulement des séances d'entraînement.***

## 2.7 - LES COMPLEMENTARITES SDIS/SIDPC ET ACTEURS DU SECOURS

Comme indiqué au paragraphe 2.2.7, le SDIS a participé à 3 exercices inter services qui ont été organisés en 2016 par le SIDPC. Il s'agit là d'une préparation indispensable et essentielle des services à la gestion commune des interventions de grande ampleur.

Les relations entretenues avec les associations agréées de sécurité civile sont bonnes. Au moment de l'évaluation, des conventions quadripartites (AASC, SAMU, SDIS) étaient en cours de signature avec plusieurs associations agréées sous couvert de la préfecture.

## 2.8 – LA VALORISATION ECONOMIQUE DE L'ACTIVITE OPERATIONNELLE

Pour la première fois cette année, et grâce à l'application d'une méthode relativement simple, le SDIS du Tarn a intégré un résultat économique à son bilan opérationnel 2016.

### 2.8.1 - Contexte général et objectif visé par le SDIS du Tarn

L'économie des services d'incendie et de secours n'est trop souvent abordée que sous l'angle de ce qu'ils coûtent, et la réelle fonction économique qu'ils tiennent dans la société n'est pas reconnue. Dans un cadre budgétaire de plus en plus contraint, ces établissements doivent apprendre à valoriser leur action par des arguments économiques nouveaux (démarche reconnue dans le CAF/SIS).

Dans ce cadre, le SDIS du Tarn s'efforce de produire des arguments économiques propres à convaincre les contributeurs. Plus largement, il participe ainsi au développement auprès des élus, autorités et citoyens, de la prise de conscience d'un retour sur investissement incontestable pour chaque « euro public » investi dans le service d'incendie et de secours.

### 2.8.2- Méthode et moyens

Le SDIS du Tarn développe deux axes en parallèle :

- Intégrer un résultat économique au bilan opérationnel annuel. Le SDIS 81 s'appuie pour cela sur une méthode développée avec l'aide d'une étudiante de la Toulouse « School of Economics » ;
- Analyser sous l'angle économique les conséquences évitées par l'action des sapeurs-pompiers sur une ou plusieurs interventions réelles chaque année (comparaison chiffrée de la situation réelle avec un scénario alternatif).

Ce travail, qui a fait l'objet de publications (Sapeurs-pompiers de France n°1083 de novembre 2015, Face au risque n°517 de novembre 2015, La Gazette des Communes du 4 mai 2017, etc.) est aujourd'hui promu comme une « bonne pratique » par la DGSCGC.

### 2.8.3 - Résultats obtenus

Le SDIS du Tarn a ainsi démontré que son intervention a pu « sauver » 140 emplois et 22,4 millions d'euros sur une seule intervention en 2014 (soit près du budget fonctionnement annuel du SDIS). Plus globalement, son bilan opérationnel 2016 affiche 78 millions d'euros de « sauvé » sur les incendies d'habitations et 33 décès évités sur les accidents de circulation (valorisables à hauteur de 42 millions d'euros).

Ces chiffres démontrent, sans conteste, le retour sur investissement des budgets publics versés à l'établissement public. Ils ont été utilisés pertinemment dans le Tarn pour :

- Justifier des expressions budgétaires auprès des contributeurs : deux présentations en séance du CA ;
- Valoriser l'image des sapeurs-pompiers avec des arguments convaincants en période de crise : diffusion des résultats sur le « calendrier » des sapeurs-pompiers du département distribué par les amicales ;
- Communiquer utilement vers les employeurs sur le volontariat : étude économique sur l'intervention de décembre 2014 à Castres présentée lors de la cérémonie du « label employeurs » en 2015 ;
- Donner du sens aux actions menées par les sapeurs-pompiers intervenants par le biais d'une présentation à leur attention.

**Bonne pratique :**

*La méthode mise en place et utilisée par le SDIS du Tarn intéresse aujourd'hui d'autres services d'incendie et de secours, qui souhaitent l'appliquer ou diversifier son développement (en intégrant d'autres familles d'intervention).*

*Evaluer la pertinence de mettre en place une coordination à l'échelle nationale pour le travail de recherche et de développement qui reste à poursuivre dans le cadre de la valorisation économique de l'activité opérationnelle (DGSCGC).*



### 3 - LA FONCTION TECHNIQUE ET LOGISTIQUE

La fonction technique et logistique est intégrée au groupement « logistique-finances » basé à la direction. Elle prend en compte les domaines relatifs à la gestion du parc des matériels roulants et non roulants, des bâtiments et des infrastructures.

Ce groupement comprend au total vingt-trois agents répartis par service selon le tableau suivant :

|                        | Direction | Secrétariat commun | Service Matériels | Service Bâtiment | Service Gestion logistique | Service finances et commande publique |
|------------------------|-----------|--------------------|-------------------|------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| SPP                    | 1         | 0                  | 1                 | 0                | 0                          | 0                                     |
| Filière administrative | 0         | 2                  | 0                 | 0                | 2                          | 4                                     |
| Filière technique      | 1         | 0                  | 9                 | 1                | 0                          | 0                                     |
| Contractuel            | 0         | 1                  | 0                 | 0                | 0                          | 1                                     |

Sur le plan organisationnel, il existe dans chaque groupement territorial un service logistique placé sous l'autorité du chef de groupement. Il est composé d'un officier SPP, d'un logisticien et d'un mécanicien, tous les deux PATS de catégorie C. Ils disposent de bureaux spécifiques, d'un magasin et d'un atelier à l'exception du groupement d'Albi qui utilise l'atelier de l'Etat-major.

Les groupements territoriaux disposent d'une enveloppe budgétaire de 10 000 euros chacun pour faire face et répondre aux dépenses quotidiennes de fonctionnement. Ce système est facilité par la mise en place de cartes « achats » y compris au niveau des chefs de centre mixte.

Des marchés pluriannuels sont mis en œuvre pour les systèmes d'information et de communication ainsi que pour les matériels roulants. Le SDIS a, par ailleurs, recours à l'UGAP pour environ 60% de ses investissements (hors immobilier) dans le cadre d'une convention regroupant les SDIS de l'ancienne région « Midi-Pyrénées » et une partie de la nouvelle Aquitaine. En outre, certains marchés sont traités en mutualisation avec d'autres acteurs publics.

A titre d'exemple :

|                                   |                                                                                  |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Marchés mutualisés                | Partenaires                                                                      |
| Matériels et produits d'entretien | Conseil départemental TARN                                                       |
| Serveurs et PC informatiques      | Conseil départemental TARN                                                       |
| Électricité                       | Syndicat départemental d'électrification du TARN                                 |
| Véhicules                         | Groupement d'achat des SDIS de la région Midi-Pyrénées                           |
| Huiles et lubrifiants             | Conseil départemental TARN                                                       |
| Pneumatiques                      | Conseil départemental TARN                                                       |
| Bureautique                       | Conseil départemental TARN                                                       |
| Convention partenariale UGAP      | Tous les SDIS de l'ancienne zone de défense Sud-Ouest sauf le 33, le 40 et le 09 |

Enfin, le SDIS utilise les cahiers des charges préparés par le SAELSI.

Des objectifs sont assignés aux responsables de la fonction « technique et logistique » dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation. Par ailleurs, des objectifs de groupement sont en cours de finalisation pour l'année 2017. Ils seront partagés et évalués avec les membres du comité de direction.

Le groupement « logistique-finances » a mis au point et suit des tableaux de bord d'activités qui sont validés par le chef de groupement et partagés avec le DDSIS deux fois par an. Ces indicateurs concernent essentiellement la chaîne logistique d'approvisionnement.

Le suivi de l'ensemble du périmètre de la fonction logistique est assuré par le biais d'un logiciel (KIMOCE) opérationnel depuis 2015 et dont la montée en charge est réalisée de manière progressive. Selon les utilisateurs, cet outil est adapté aux besoins « métier » et est, à ce jour, utilisé à environ 50% (exemple : les demandes de réparation ne sont pas encore suivies par KIMOCE). Enfin, il est interfacé avec le logiciel « finances ».

Un dispositif de concertation d'un panel représentatif des utilisateurs permet de recueillir leur avis, en amont, de l'acquisition des nouveaux matériels. Les résultats de ces travaux constituent un critère de choix fortement pondéré (30%) dans le cadre de la mise en œuvre de la procédure « marchés publics ».

**Bonne pratique :**

*Les groupements territoriaux disposent d'une carte « achats » pour répondre aux besoins quotidiens des centres.*

*Finaliser la mise en place de la démarche de management par objectifs ;*

*Finaliser le déploiement et l'interfaçage du logiciel nécessaire au suivi et à la gestion de la totalité des matériels de l'établissement.*

### 3.1 - LES MATERIELS

#### 3.1.1 - Les matériels roulants

Il existe un plan d'équipement en matériel roulant adossé au SDACR, décliné de 2014 à 2018 et validé en CASDIS le 21 mars 2014. Ce plan prévoit une dépense annuelle moyenne de 1,046 million d'euros sur cinq ans. Toutefois, il n'intègre pas de plan de réforme, le SDIS essayant de faire durer le plus longtemps possible la vie des véhicules au-delà de l'amortissement financier.

A terme, l'objectif du plan est présenté dans le tableau ci-dessous :

**Pour 2018**

|          | NBRE | AGE MAXI | AGE MOYEN | LE + AGE | QTE >AGE MAXI |
|----------|------|----------|-----------|----------|---------------|
| CCFM     | 30   | 25       | 16,23     | 30       | 1             |
| CCFS/CCI | 8    | 25       | 21,75     | 35       | 3             |
| EPS24    | 7    | 25       | 14        | 23       | 0             |
| FPT      | 21   | 25       | 13,19     | 27       | 1             |
| VLTT     | 10   | 20       | 12,8      | 19       | 0             |
| VL VLI   | 78   | 15       | 7,84      | 17       | 2             |
| VSAV     | 45   | 10       | 6,15      | 12       | 3             |
| VSR      | 13   | 20       | 15,38     | 24       | 3             |
| VTP      | 25   | 15       | 12,04     | 24       | 10            |
| VTU VTPU | 31   | 20       | 16,13     | 22       | 1             |
| MPR      | 9    | 30       | 18,67     | 29       | 0             |

Selon les équipes du SDIS, les objectifs du plan d'équipement qui sont en adéquation avec ceux fixés au SDACR, sont et seront respectés.

Actuellement, une évaluation dans le cadre de la refonte du projet d'établissement et du SDACR est en cours afin qu'un plan d'équipement 2019-2023 soit voté en 2018.

*Finaliser l'évaluation du plan 2014-2018 afin de faire valider en CASDIS le nouveau plan pluriannuel d'équipement 2019 – 2023.*

#### *Volume du parc*

Le parc du SDIS comprend **338 unités** disposant d'une carte grise.

Le tableau ci-après présente le nombre de véhicules du parc du SDIS par rapport aux volumes des parcs constatés dans les SDIS considérés comme comparables.



| Département  | FPT       | MEA       | VSAV      | CCF       |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Charente     | 29        | 8         | 40        | 46        |
| Dordogne     | 37        | 8         | 56        | 56        |
| Landes       | 57        | 7         | 68        | 126       |
| Deux-Sèvres  | 26        | 7         | 47        | 10        |
| Vienne       | 40        | 6         | 41        | 42        |
| Haute-Vienne | 24        | 7         | 42        | 25        |
| <b>Tarn</b>  | <b>39</b> | <b>11</b> | <b>49</b> | <b>34</b> |

Dans le tableau ci-dessous, les valeurs minimum et maximum des SDIS comparables sont calculées proportionnellement au nombre d'interventions. Hormis pour les MEA et CCF, il montre que le nombre d'engins correspond au volume de celui constaté dans des SDIS comparables en prenant en compte la sollicitation opérationnelle.

|      | SDIS 81 | Ratio moyen par rapport aux interventions |         |
|------|---------|-------------------------------------------|---------|
|      |         | Minimum                                   | Maximum |
| FPT  | 39      | 39                                        | 45      |
| MEA  | 11      | 6                                         | 7       |
| CCF  | 34      | 40                                        | 47      |
| VSAV | 49      | 41                                        | 50      |

Le SDIS n'a pas défini d'armement « type » en matériel roulant en fonction de la catégorie du centre. Toutefois, dans le cadre de la prise en compte de la disponibilité diurne et de ses contraintes budgétaires, il a amorcé une rationalisation de son parc. Ainsi, il a acheté deux CCF dits « urbains » permettant de réaliser les missions de feux de végétation ainsi que les feux urbains. Le SDIS envisage de généraliser l'acquisition de ce type de véhicules à partir de 2019.

Le SDIS a arrêté, conformément à la directive DSC du 18 décembre 2007, trois compétences opérationnelles qui donnent lieu à une formation spécifique (conducteur/manipulateur, chef d'agrès/manipulateur et équipier) pour la manipulation des moyens aériens.

***Evaluer l'adéquation du volume des engins au regard de la sollicitation opérationnelle et logistique afin de lancer une réflexion sur la rationalisation du parc roulant.***

### Ancienneté du parc

Le tableau suivant présente l'âge des différents véhicules qui composent le parc :

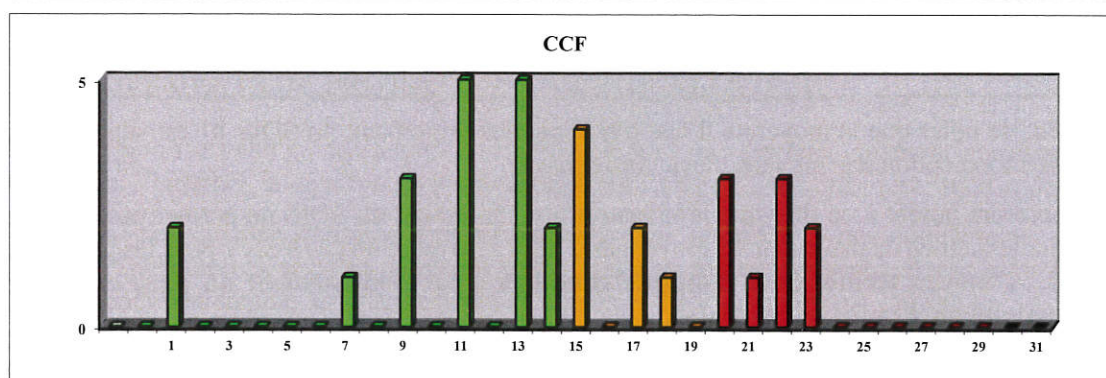
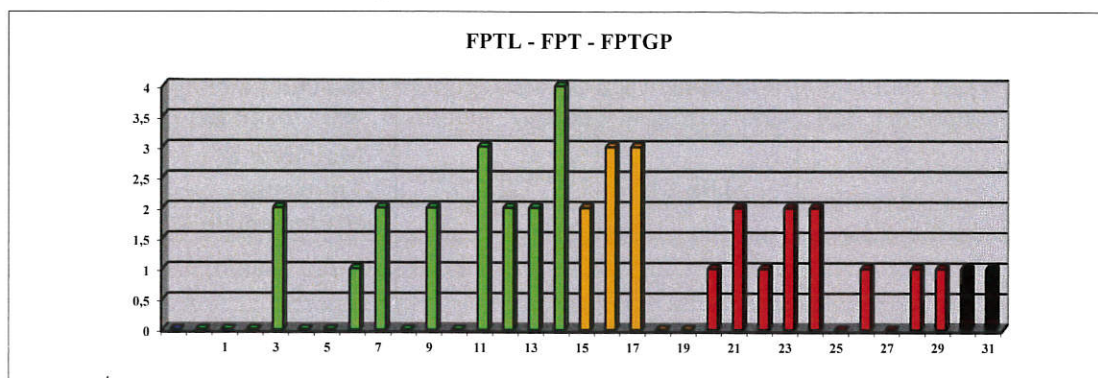
| ANNEE        | ... | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 00 | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | Total | Moy.  |       |
|--------------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|-------|-------|
| AGE          | >30 | 30 | 29 | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9  | 8  | 7  | 6  | 5  | 4  | 3  | 2  | 1  | 0  |       | Age   |       |
| VPI          |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 1  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 1     | 22,00 |       |
| FPTL         |     |    |    | 1  |    |    |    | 1  | 1  |    |    |    |    |    |    | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 1  |    |    |    |    |    |    | 6     | 18,83 |       |
| FPT          | 1   | 1  | 1  |    |    | 1  |    | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  |    |    | 3  | 1  | 1  | 3  |    | 1  | 1  |    | 2  |    | 2  |    |    |    | 2  |    |    |    | 26    | 16,62 |       |
| FPTSR        |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       | 0     | 0,00  |
| FTGP - FMOGP |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       | 0     | 0,00  |
| CCR          |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       | 7     | 12,71 |
|              | 1   | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 0  | 0  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 0  | 2  | 0  | 2  | 1  | 0  | 0  | 2  | 0  | 0  | 0  | 0     | 39    | 16,26 |
| CCI          | 1   |    |    |    |    |    |    |    |    | 1  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       | 2     | 26,00 |
| CCGC         |     |    |    |    | 1  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 1  |    | 1  |    |    | 1  |    |    |    |    |    |    |       | 4     | 13,25 |
|              | 1   | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0     | 6     | 17,50 |
| CCFL         |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       | 0     | 0,00  |
| CCFM         |     |    |    |    |    |    |    |    | 2  | 3  | 1  | 3  |    | 1  | 2  |    | 3  | 1  | 4  |    | 4  |    | 3  |    | 1  |    |    |    |    | 2  |    |    | 30    | 14,53 |       |
| CCFS         |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 1  | 1  | 1  |    | 1  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 4     | 13,25 |       |
|              | 0   | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 2  | 3  | 1  | 3  | 0  | 1  | 2  | 0  | 4  | 2  | 5  | 0  | 5  | 0  | 3  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 2  | 0  | 34    | 14,38 |       |
| MPR          | 2   |    |    | 1  |    | 1  | 2  |    |    |    |    |    | 1  |    |    |    |    |    |    |    |    | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 9     | 22,56 |       |
| MPR GP       |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 0     | 0,00  |       |
|              | 2   | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 2  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 2  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0     |       |       |
| EPC          |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 2  |    | 2     | 1,00  |       |
| EPS          |     |    |    |    |    |    |    |    |    | 1  | 1  |    | 1  |    |    |    |    |    | 1  |    | 1  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 5     | 17,20 |       |
| ER           |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 0     | 0,00  |       |
| EP - EMP     |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 0     | 0,00  |       |
| BEA          |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 1  | 3  |    |    |    |    | 4  | 6,50  |       |       |
|              | 0   | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 3  | 0  | 0  | 0  | 0  | 2  | 0  | 11    | 10,36 |       |



| ANNEE       | ... | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 00 | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | Total | Moy. Age |       |
|-------------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|----------|-------|
| AGE         | >30 | 30 | 29 | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9  | 8  | 7  | 6  | 5  | 4  | 3  | 2  | 1  | 0  |       |          |       |
| VSAV - VSAB |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 1  |    | 2  | 3  | 4  |    |    | 9  |    | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  |    | 49    | 6,63     |       |
| VSR         |     |    |    |    |    |    | 1  |    |    | 1  |    |    |    |    |    | 1  | 3  | 1  | 3  |    |    |    | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 12    | 14,50    |       |
| FSR         |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 0     | 0,00     |       |
| VL et VLTT  | 0   | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 1  | 3  | 1  | 3  | 0  | 0  | 0  | 2  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0     | 12       | 14,50 |
| VLM         |     |    |    |    |    |    |    |    |    | 2  | 1  |    | 2  | 12 | 10 | 5  | 3  | 2  | 9  | 2  |    |    | 7  | 3  | 4  | 5  |    | 4  | 5  | 8  | 2  |    | 86    | 10,80    |       |
| PMA         |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 3  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 3  | 16,00 |          |       |

Il convient de signaler les situations particulières suivantes :

- 13 FPT ou FPTL ont 20 ans ou plus,
- 9 CCF ont 20 ans ou plus,
- 49 VL ou VLTT ont 10 ans ou plus.



Les moyennes d'âge des principales familles de véhicules sont présentées dans les tableaux suivants :

| SDIS                       | < 5 ans | > 5 ans,<br><10 ans | >10 ans,<br><15 ans | >15 ans,<br><20 ans | >20 ans,<br><30 ans | >30 ans |
|----------------------------|---------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------|
| VPI                        |         |                     |                     |                     | 100%                |         |
| FPT et Equivalent dont CCR | 5%      | 13%                 | 28%                 | 21%                 | 28%                 | 5,1%    |
| CCGC et CCI                |         | 33%                 | 17%                 |                     | 33%                 | 16,7%   |
| CCF et équivalents         | 6%      | 12%                 | 35%                 | 21%                 | 26%                 |         |
| EPA et équivalents         | 18%     | 36%                 | 18%                 | 9%                  | 18%                 |         |
| VSAV                       | 35%     | 45%                 | 18%                 | 2%                  |                     |         |
| VSR et FSR                 |         | 17%                 | 33%                 | 33%                 | 17%                 |         |



La répartition des engins en fonction de l'âge pour l'ensemble des SDIS est la suivante :

| Type de véhicule              | < 5 ans | > 5 ans,<br><10 ans | >10 ans,<br><15 ans | >15 ans,<br><20 ans | >20 ans,<br><30 ans | >30 ans |
|-------------------------------|---------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------|
| VPI                           | 13%     | 20%                 | 26%                 | 17%                 | 23%                 | 1%      |
| FPT et Equivalent dont<br>CCR | 18%     | 25%                 | 22%                 | 17%                 | 15%                 | 1%      |
| CCI et CCGC                   | 23%     | 25%                 | 19%                 | 16%                 | 13%                 | 4%      |
| CCF et équivalents            | 15%     | 22%                 | 22%                 | 19%                 | 19%                 | 2%      |
| EPA et équivalents            | 17%     | 24%                 | 24%                 | 17%                 | 13%                 | 6%      |
| VSAV                          | 40%     | 40%                 | 17%                 | 2%                  | 0%                  |         |
| VSR et FSR                    | 15%     | 29%                 | 24%                 | 19%                 | 12%                 | 1%      |

|                    | Moyenne d'âge de la catégorie<br>de véhicules |                      | Estimation du nombre de<br>véhicules à remplacer dans les<br>10 ans pour: |                                      |
|--------------------|-----------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|                    | SDIS 81                                       | Ensemble des<br>SDIS | Maintenir la<br>moyenne<br>départementale                                 | Atteindre la<br>moyenne<br>nationale |
| VPI                | 22                                            | 14                   | 1                                                                         | 1                                    |
| FPT et Equivalent  | 16                                            | 12                   | 13                                                                        | 21                                   |
| CCGC               | 18                                            | 11                   | 2                                                                         | 3                                    |
| CCF et équivalents | 14                                            | 13                   | 13                                                                        | 16                                   |
| EPA et équivalents | 10                                            | 12                   | 5                                                                         | 4                                    |
| VSAV               | 7                                             | 6                    | 36                                                                        | 39                                   |
| VSR et FSR         | 15                                            | 11                   | 5                                                                         | 7                                    |

Il convient de noter que la moyenne d'âge des véhicules principaux du SDIS 81 est supérieure à celle des autres SDIS à l'exception des moyens élévateurs aériens.

Les inspecteurs notent à ce titre que le niveau d'investissement du SDIS ne permet pas, au regard du nombre de véhicules actuel, de maintenir les moyennes d'âges à l'exception des VSAV pour lesquels les efforts sont maintenus. **A moyen terme, cette politique conduira à un vieillissement du parc et induira des charges de fonctionnement plus importantes.**

***Porter une attention à l'âge moyen du parc dans le cadre de la réflexion sur le nouveau plan d'équipement.***

#### L'entretien et le suivi du parc

Le SDIS dispose d'un atelier départemental ainsi que de deux ateliers déconcentrés dans les groupements territoriaux (Tarn Sud et Tarn Ouest). Ces structures assurent en interne l'entretien courant et lourd, ainsi que la préparation des engins pour les contrôles techniques. Les travaux de carrosserie et de peinture sont également réalisés en régie.

Une procédure interne au SDIS définit l'organisation des contrôles et entretiens au niveau des ateliers de groupement et de l'état-major. La traçabilité et le suivi sont gérés par le logiciel KIMOCE. Il n'existe pas de procédure de vérification au niveau des centres de secours.

L'acquisition et le suivi des pneumatiques sont réalisés au niveau des différents ateliers mais la préconisation de changement des pneus âgés de 10 ans n'est pas suivie.

La fonction technique et logistique n'est pas impliquée dans la maîtrise de la prime d'assurance des matériels roulants.

En cas d'accident, la fonction logistique n'intervient que dans la prise en charge technique du dossier et n'est pas impliquée dans la démarche générale d'analyse d'accident assurée par le groupement « Pilotage et fonctions stratégiques ».

Le taux de l'indisponibilité aléatoire des engins est suivi mais pas le non aléatoire.

*Mettre en œuvre une démarche tracée de contrôle des matériels roulants de 1<sup>er</sup> niveau dans les centres ;*

*Etudier la possibilité de suivre la préconisation de changement des pneus âgés de 10 ans et plus ;*

*Mettre en œuvre une politique transversale de maîtrise de la sinistralité (CHS, etc.) appuyée sur une démarche de RETEX renforcée ;*

*Mesurer les taux d'indisponibilité non aléatoire.*

### L'usage des moyens élévateurs aériens

Le SDIS indique avoir mis en place une liste d'aptitude par centre et par type de moyens (BEA, EPA et EPC).

### **3.1.2 - Les matériels non roulants**

Il n'existe pas de plan d'équipement pluriannuel dans le domaine des petits matériels notamment d'incendie. Les acquisitions sont réalisées sur la base, d'une part des consommations moyennes constatées et d'autre part en remplacement des matériels vétustes ou détériorés. Par conséquent, des seuils de renouvellement ne sont pas définis.

L'armement est harmonisé par nature de véhicule et le SDIS a mis en place une politique d'inventaires « types ». Toutefois, il n'est pas mis en place de procédure de contrôle régulier tracé des inventaires. Cette démarche est laissée à l'initiative du chef de centre.

*Mettre en œuvre un processus tracé de contrôle des inventaires et des petits matériels dans les unités territoriales ;*

*Etudier l'intérêt de mettre en place des seuils de renouvellement pour les petits matériels.*

## **3.2 - LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)**

A l'exception du LSPCC, les dotations en EPI ne sont pas systématiquement accompagnées d'une formation tracée. Toutefois, la dotation d'un nouvel EPI fait l'objet d'une notice technique et de sécurité.

Il n'existe pas de plan d'équipement pluriannuel dans le domaine des équipements de protection individuelle (EPI). Toutefois, le SDIS a élaboré « une feuille de route » sur sept années (2016-2022) qui doit permettre de prendre en compte les changements de tenues et d'EPI institués par l'arrêté du 8 avril 2015.

*Systématiser et tracer individuellement les formations relatives aux dotations et port des EPI.*

### **3.2.1 - L'habillement**

Les effets d'habillement sont suivis au niveau du magasin départemental. En complément, des réserves d'approches sont mises en place dans les centres d'incendie et de secours. Le SDIS a validé un règlement d'habillement qui est intégré au règlement intérieur mis à jour en mars 2017.

Le règlement d'habillement définit notamment le paquetage « type », les modalités de contrôle et d'entretien (des effets et EPI) par le SDIS et par l'agent ainsi que les conditions de l'échange.

| Effet        | Dotation (individuelle ou collective) | Nettoyage (agent, interne ou externe)       | Contrôle (interne ou externe)                              |
|--------------|---------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Casque       | Individuelle                          | Agent                                       | 1 fois tous les 2 ans en interne par des personnels formés |
| Veste de feu | Individuelle                          | Externalisé                                 | En interne par des personnels formés                       |
| Sur pantalon | Individuelle                          | Externalisé                                 |                                                            |
| Tenue F1     | Individuelle                          | Machine à laver et sèche-linge dans les CIS | Non réalisé                                                |
| Gant         | Individuelle                          | Agent                                       | Non réalisé                                                |



|                                  |              |                                             |                                      |
|----------------------------------|--------------|---------------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Bottes ou Bottes à lacets</b> | Individuelle | Agent                                       | Non réalisé                          |
| <b>Cagoule</b>                   | Individuelle | Machine à laver et sèche-linge dans les CIS | Non réalisé                          |
| <b>LSPCC</b>                     | Collective   |                                             | En interne par des personnels formés |

*S'assurer de la formation initiale et continue des agents chargés des contrôles internes ;  
Sécuriser le nettoyage des tenues FI.*

### 3.2.2 - Les appareils respiratoires isolants (ARI)

Le parc des ARI comprend 353 appareils. La moitié des appareils est âgée de plus de 10 ans. S'agissant d'un équipement de haute sécurité, il est important que le SDIS mette en œuvre une planification du renouvellement et de la réforme dans ce domaine.

Toutefois, le SDIS indique que l'ensemble du parc est contrôlé par un organisme agréé.

| ANNEE      | ... | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 00 | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | Total | Moy.  |
|------------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|-------|
| AGE        | >30 | 30 | 29 | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9  | 8  | 7  | 6  | 5  | 4  | 3  | 2  | 1  | 0  |       |       |
| A.R.I.C.O. |     |    |    |    |    |    |    |    |    | 2  |    |    |    | 18 |    | 7  |    | 64 |    | 49 | 39 | 68 | 35 |    | 44 |    | 26 |    |    |    |    |    | 352   | 10,87 |
| A.R.I.C.F. |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 0     | 0,00  |
|            | 0   | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 2  | 0  | 0  | 0  | 18 | 0  | 7  | 0  | 64 | 0  | 49 | 39 | 68 | 35 | 0  | 44 | 0  | 26 | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 352   | 10,87 |

| Appareils Respiratoires Isolants | < 5 ans | > 5 ans, <10 ans | >10 ans, <15 ans | >15 ans, <20 ans | >20 ans, <30 ans | >30 ans |
|----------------------------------|---------|------------------|------------------|------------------|------------------|---------|
| <b>SDIS 81</b>                   |         | 30%              | 62,5%            | 7%               | 1%               |         |
| <b>Panel de 100 SDIS</b>         | 34%     | 36%              | 19%              | 10%              | 2%               |         |

| ARI        | Moyenne d'âge |                   | Estimation du nombre à remplacer dans les 10 ans pour: |                                      |
|------------|---------------|-------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|            | SDIS 81       | Ensemble des SDIS | Maintenir la moyenne d'âge actuelle                    | Atteindre la moyenne d'âge nationale |
| <b>ARI</b> | 11            | 7                 | 188                                                    | 268                                  |

Le SDIS compte 3 compresseurs de moins de 10 ans (Albi, Castres et Gaillac) qui sont suivis dans le cadre d'un contrat d'entretien.

Le SDIS est équipé conformément au GNR. Les lignes guides, les détecteurs d'immobilité ainsi que les liaisons personnelles sont en service.

*Elaborer une planification des acquisitions et de la réforme dans le domaine de l'air respirable ;  
Mettre un système d'alerte à l'attention des binômes engagés en reconnaissance sous ARI.*

### 3.3 - LES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

En ce qui concerne les domaines relatifs aux systèmes d'information, ils sont intégrés au sein du groupement « Pilotage et fonctions stratégiques », également situé dans les locaux de la direction. Cette entité comprend un SPP (sergent-chef) et cinq PATS (un de catégorie A, deux B et deux C).

Le service « management des technologies et de l'information » (MTI) gère les domaines relatifs au parc radio, au réseau d'alerte, à la téléphonie, aux infrastructures « réseaux » et à l'informatique administrative et opérationnelle.

Pour la partie système d'information, il n'y pas de correspondant désigné mais les chefs de groupement et de centre assurent un relais de proximité.

Le SDIS dispose d'un COMSIC, officier titulaire de la formation TRS 5 intégré au MTI (arrêté préfectoral du 30 mai 2016).

L'ordre de base départemental des systèmes d'information et de communication (OBDSIC) est arrêté et annexé au règlement opérationnel.

Il existe un schéma directeur informatique (2016-2019) qui permet, sur la base d'un audit technique, d'identifier les actions à mettre en œuvre ainsi que les acquisitions à réaliser de manière planifiée. Ce schéma, qui intègre l'ensemble des moyens informatiques, les transmissions et le système d'alerte, a été validé en janvier 2017 par le CASDIS.

En outre, le SDIS précise qu'un plan de sûreté des systèmes d'information doit être élaboré et validé par le conseil d'administration afin de renforcer la sécurité des réseaux. Dans le domaine du SI opérationnel, un audit interne a été réalisé en 2016.

L'ensemble des profils utilisateurs sont définis mais ne sont pas cartographiés.

Une charte des systèmes d'information et de communication est intégrée au règlement intérieur.

La maintenance est assurée en régie ou grâce à des contrats de maintenance.

Une astreinte informatique assurée par les personnels du SDIS permet d'assurer une première réponse en cas de dysfonctionnement.

***Elaborer un plan de sûreté des systèmes d'information ;***

***Formaliser la cartographie des droits d'accès au système d'information et de communication ;***

***Faire signer la charte informatique par l'ensemble des personnels du SDIS.***

### **3.3.1 - L'informatique**

Selon le responsable des SI, les applications informatiques déployées ou en cours de déploiement couvriront 90% des métiers nécessaires au fonctionnement des services de l'établissement.

L'unification des bases de données n'est pas complète mais engagée.

Afin d'accompagner le pilotage de l'établissement, le SDIS est doté d'un entrepôt de données qui intègre partiellement les bases de données et qui permet de réaliser des outils de pilotage. Dans ce cadre, la « brique » opérationnelle est en place, celle relative au RH est en cours de déploiement et celle concernant la formation est programmée pour l'automne 2017.

Le domaine opérationnel composé du système « START » de la société « Systel » intègre une gestion individuelle de la disponibilité et des compétences (déploiement entre 2013 et 2015).

Le logiciel de réception et de diffusion de l'alerte permet le déclenchement des centres via un VPN, Antarès ou grâce au réseau RTC.

En complément le SDIS dispose d'un site « internet ». Un « extranet » devrait être en service avant l'été 2017. Ce portail permettra d'accéder notamment aux logiciels métiers, à la messagerie, à un espace collaboratif, aux informations du SDIS et à un espace documentaire.

Enfin, la sauvegarde est virtualisée sur le site du SDIS.

***Finaliser l'unification des bases de données ;***

***Donner aux chefs de groupements la capacité de créer des requêtes informatiques au travers la mise en place de « briques » métiers adaptées s'appuyant sur un entrepôt de données complet ;***

***Finaliser la communication entre les domaines opérationnel et fonctionnel ;***

***Envisager une sauvegarde physique ou abritée chez un prestataire externe.***

### **3.3.2 - La téléphonie**

A la direction, siège du CTA, trois autocommutateurs gèrent les communications opérationnelles (deux) et administratives (un). Le dispositif est physiquement sécurisé. L'acheminement des arrivées « 18 » et « 112 » est sécurisé par des autocommutateurs répartis sur plusieurs locaux techniques. Les sources d'énergie sont séparées.



L'arrivée des lignes 18/112 est réalisée sur la base d'une double adduction en fibre, deux T2 avec un secours possible par des lignes « Numéris ». Enfin, la ville d'Albi dispose de deux répartiteurs téléphoniques distincts.

Les CSP et les CS de niveau 1 disposent également d'un autocommutateur.

La dotation en GSM (81 appareils) est régulée par le service informatique qui gère également les consommations.

### **3.3.3 - Les transmissions et le réseau ANTARES**

Depuis 2016, le SDIS utilise le réseau Antarès pour son réseau opérationnel, le réseau de commandement, ainsi que le réseau de secours et de soins d'urgence (SSU). Le réseau analogique (pas de 12,5 kHz), est toujours opérationnel pour sécuriser l'alerte des centres.

La couverture Antarès est selon le SDIS satisfaisante. Le canal « sécurité accueil » est veillé au CODIS. Le SDIS est doté d'un RIP et de deux « Gate-pro ».

Aucune convention n'a été signée avec l'association agréée de sécurité civile « ADRASEC » qui pourrait assurer un secours ultime en cas de défaillance des systèmes de communication du SDIS. Il serait donc pertinent de les associer dans les exercices de sécurité civile, organisés par le SDIS.

*Envisager la signature d'une convention avec l'ADRASEC.*

### **3.3.4 – les réseaux sociaux**

La veille des réseaux sociaux est assurée par le service « Communication ». Une page « Facebook » et un compte « Twitter » sont, dans ce cadre, mis en place. Les informations abordées concernent essentiellement l'activité opérationnelle, les événements institutionnels et les manifestations sportives.

En complément, il convient de signaler qu'une convention a été signée avec l'association VISOV.

### **3.3.5 - L'analyse des vulnérabilités et le plan de continuité de service**

Seul le système de gestion de l'information opérationnelle a fait l'objet d'une analyse de vulnérabilité. Des exercices suivis de retours d'expériences sont réalisés très ponctuellement lors des FMPA du CTA sur la base d'un classeur reprenant les principaux modes dégradés.

L'entretien des installations informatiques de l'ensemble des unités opérationnelles est assuré en interne pour les opérations de premier niveau. Pour les opérations plus importantes, le SDIS a passé des contrats de maintenance et d'entretien auprès des entreprises spécialisées.

Les locaux techniques sont sécurisés par un système de détection incendie, de chaleur, d'anti intrusion. Les reports d'alarme se situent au CTA ainsi qu'à l'accueil de l'état-major.

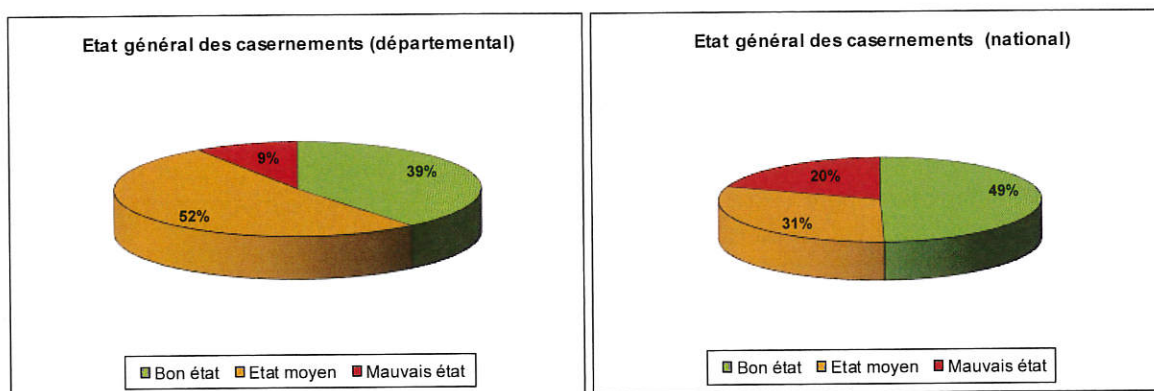
*Réaliser une analyse des vulnérabilités de l'ensemble des SIC et en déduire un plan de continuité des activités ;*

*Réaliser des exercices afin d'entretenir les connaissances et les réflexes dans ce cadre.*

## **3.4 - LES INFRASTRUCTURES**

Le service des infrastructures, intégré au groupement « logistique-finances », comprend un agent PATS technicien supérieur en bâtiment et dispose d'un secrétariat partagé. Ce technicien assure le suivi des opérations de maîtrise d'ouvrage ainsi que la gestion courante du parc immobilier.

La perception par les personnels de l'état des casernements du SDIS se situe qualitativement en dessus des observations enregistrées au plan national :

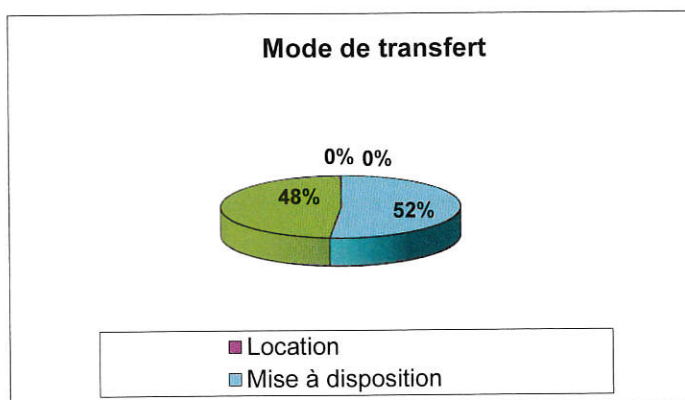


En 2004, un plan pluriannuel d'investissement (PPI) a été validé pour la période 2005-2019 par le CASDIS. Dans le cadre de cette planification, douze centres ont été reconstruits et huit ont été réhabilités. A ce jour, les centres de Carmaux et de Mazamet restent à reconstruire et le centre de Castres doit être programmé en complément (étude en cours). Dans le cadre de la révision du projet d'établissement, une réflexion est prévue afin de déterminer les nouvelles orientations en matière d'infrastructure.

Le SDIS dispose de programmes « types » pour les constructions en fonction de la catégorie du centre. Ainsi, on distingue trois niveaux, les CSP, les CS de première catégorie et enfin les CS de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie.

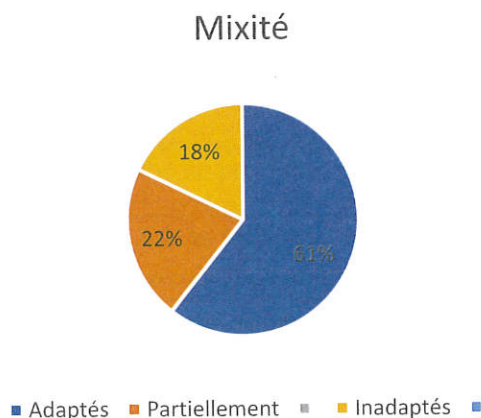
Hormis la fourniture du terrain viabilisé par les communes, la totalité (100%) des financements liés aux reconstructions était assumée par le SDIS.

Le SDIS est propriétaire de 50 % des casernements.



La maintenance, l'ensemble des travaux, l'entretien des espaces verts et des locaux sont généralement externalisés. Les choix et arbitrages sont réalisés dans le cadre d'une commission « immobilier » qui se réunit une fois par mois.

61% des centres sont adaptés à la mixité, ce qui est supérieur à la moyenne nationale (51%). Ceci est un élément favorisant pour le recrutement et l'intégration des femmes sapeurs-pompiers volontaires.



Les centres disposant d'un hébergement ainsi que les locaux présentant des risques particuliers sont dotés d'une détection contre l'incendie.



Des études sont engagées pour le recours aux énergies renouvelables dans les rénovations et les reconstructions (exemple chauffe-eau solaire).

Il n'est pas envisagé de procéder à un diagnostic énergétique de l'ensemble des bâtiments.

Même si une note de service rappelle les consignes d'hygiène alimentaire, il serait pertinent qu'un vétérinaire du SDIS soit mandaté pour visiter les centres et ainsi conseiller les sapeurs-pompiers sur les bonnes pratiques dans le domaine de l'hygiène dans les locaux de vie.

*Finaliser la mise en œuvre du plan pluriannuel d'investissement pour le bâtimentaire ;*  
*Définir une politique de maintenance préventive dans le cadre du projet plan bâtimentaire ;*  
*Intégrer un paragraphe « infrastructure » dans le carnet de bord des centres ;*  
*Réaliser les diagnostics énergétiques.*

### **3.5 - LA LOGISTIQUE ET L'APPROVISIONNEMENT**

La continuité de l'alimentation en électricité dans les centres est assurée par des groupes électrogènes fixes pour les CSP et les CS de 1<sup>ère</sup> catégorie et par des mobiles pour les autres catégories.

A l'exception de l'état-major qui dispose d'une cuve, l'approvisionnement en carburant est réalisé par le biais de stations-service privées.

Le système d'approvisionnement global du SDIS est organisé selon une logique de fournisseur/client certifié ISO 9001. Ce dispositif donne, selon les chefs de centre rencontrés, entière satisfaction.

#### **Bonne pratique :**

*Le SDIS a développé un système d'approvisionnement certifié ISO 9001 sur la base des méthodes utilisées dans l'industrie et s'appuyant sur le modèle « supply chain ».*

*Garantir la pérennité de l'approvisionnement en carburant des moyens du SDIS ;*

### **3.6 - LES VERIFICATIONS ET LES ENTRETIENS PERIODIQUES**

Le contrat de vérification définit le contrôle périodique qui permet d'apprécier l'état des installations au regard des règles de sécurité.

Le contrat d'entretien définit l'acte de maintenance et de réparation courante.

#### **3.6.1 - Les vérifications périodiques**

Le SDIS procède et fait procéder à de nombreux contrôles et vérifications périodiques. Ceux-ci concernent notamment l'air respirable, les équipements de protection individuelle ou bien encore les moyens de levage et de désincarcération ainsi que les installations bâtimentaires.

L'ensemble de ces contrôles est suivi sur le logiciel « KIMOCE » et vérifié par le service de gestion logistique.

#### **3.6.2 - Les contrats d'entretien**

Le SDIS a souscrit des contrats d'entretien pour un certain nombre de domaines (chauffage, portes, climatisation, alerte, détection, etc.).

*Afin d'être certain de l'exhaustivité des contrôles et des entretiens obligatoires, dresser la liste des matériels assujettis et définir le niveau à atteindre.*

*Ouvrir et tenir à jour un registre des vérifications techniques et de sécurité.*

## 4 - LA FONCTION ADMINISTRATION GENERALE ET FINANCES

La fonction « Administration générale et finances » est répartie entre le service administration générale (3 ETP) du groupement Ressources Humaines et Formation et le service Commandes Publiques et Finances (5 ETP) du groupement Logistique.

L'administration générale et les affaires comptables et financières relèvent en effet de groupements séparés. Le choix a été fait lors du projet d'établissement de privilégier la chaîne logistique-finances pour faire jouer des synergies, la logistique représentant 90% des dépenses du SDIS du Tarn hors masse salariale.

Des objectifs sont assignés aux responsables des deux groupements concernés mais ne sont pas partagés en Codir (Cf supra partie Gouvernance). Ces objectifs sont néanmoins clairement définis et sont évoqués lors de l'évaluation individuelle du chef de groupement par le DDSIS.

### 4.1 - L'ADMINISTRATION GENERALE

Le service en charge de l'administration générale est chargé notamment du suivi des élections, de la gestion des instances délibérantes, du recueil des actes administratifs et de l'alimentation de l'intranet.

#### 4.1.1 - Les aspects juridiques

Le service assure la veille juridique du SDIS sur les nouveaux textes. La veille documentaire est assurée par chaque groupement. La veille stratégique relève du groupement Pilotage et Fonctions Stratégiques.

Le dernier contrôle de la chambre régionale des comptes (CRC), axé sur le temps de travail, vient d'avoir lieu. Le précédent contrôle de la CRC datait de 2008. Celui de l'URSSAF a eu lieu en 2013.

Depuis la dernière inspection en 2010, le SDIS a eu recours à deux audits : audit du système de communication (2010) et audit-qualité (2011). Il a également fait procéder par un prestataire privé en 2012 à une enquête de satisfaction auprès du public pour le projet d'établissement.

Le SDIS a mis en place un dispositif de suivi des recommandations formulées par les organismes d'évaluation (IGSC), de contrôle (CRC, URSSAF, etc...) et d'audit interne ou externe.

Le SDIS anticipe les éventuels litiges pour les opérations importantes avec des dossiers de précontentieux dès la survenance d'un fait pouvant être de nature à prêter ultérieurement à contentieux. En effet, dès qu'une situation précontentieuse dans laquelle le SDIS ou un de ses agents est susceptible d'être mis en cause est détectée (erreur présumée du service, contestation exprimée, doute sur une situation), un dossier est constitué en amont par le service administration générale avec l'ensemble des éléments - comptes rendus, photos, commentaires de presse- en accord avec le chef du groupement gestion des risques. Il s'agit d'une procédure originale, clairement définie, effectivement mise en œuvre.

Le SDIS fait l'objet d'un recours d'une société de télé assistance devant le TA concernant des titres de recouvrement.

Un protocole syndical a été établi le 17/06/2016 comportant une convention et deux avenants portant sur les locaux et le fonctionnement général. Un service minimum, précise les effectifs minimums par CIS mixte en cas de grève dans le règlement intérieur (article 31) pour les périodes diurnes et nocturnes ainsi que les week-ends. Depuis la dernière inspection, le SDIS n'a pas eu de conflit social pour des motifs départementaux. Le dispositif de retenue sur salaire est applicable. Il a fait l'objet d'une modification du règlement opérationnel (article 31) et d'une fiche de procédure du règlement intérieur.

#### Bonne pratique :

*La procédure de gestion des situations de précontentieux opérationnels.*



#### **4.1.2 - Les partenariats et les mutualisations**

Les mutualisations constituent un des objectifs du projet d'établissement. Elles ont été largement développées avec l'UGAP, le groupement interdépartemental d'achat et le conseil départemental.

Les mutualisations avec l'UGAP ont été renforcées progressivement. En 2012, une convention partenariale avec l'UGAP a été signée sur le périmètre de l'ex-zone de défense sud-ouest (Aquitaine-Midi Pyrénées). Les achats à l'UGAP ont porté initialement sur les véhicules légers avant d'être élargis à d'autres produits.

Les mutualisations de marchés dans le cadre du comité technique régional des ex-SDIS de Midi-Pyrénées concernent l'habillement, les véhicules lourds, les produits médicaux pharmaceutiques, et les récepteurs d'alarme.

Enfin, les mutualisations avec le Conseil départemental se sont développées suite à une étude de 2013 sur les synergies possibles entre le CD et le SDIS. Elles concernent l'informatique, la bureautique, les pneumatiques, les produits d'entretien.

La politique de mutualisation des achats du SDIS du Tarn a donc fait l'objet d'une action construite et menée à bien dans le cadre du projet d'établissement.

### **4.2 - LES MOYENS FINANCIERS ET LA POLITIQUE D'ACHATS**

#### **4.2.1 - Les moyens financiers**

##### Contribution au SDIS et convention pluriannuelle avec le Conseil Départemental

En 2015, la contribution des communes et des EPCI est de 12,1 M€. Celle du Conseil départemental, 13,4 M€, représente 48,2% des produits de fonctionnement. Il s'agissait de la dernière année de la convention pluriannuelle entre le SDIS et le CD, qui concernait la période 2013-2015.

Très élaborée et précise, cette convention précisait le cadre financier, l'inscrivait dans une prospective financière, fixait les contributions du CD pour les différentes années, indiquait les projets d'investissements structurants, mentionnait les démarches de mutualisation envisagées pour maîtriser les dépenses, enfin, prévoyait l'hypothèse de changement de contexte.

Le projet de convention financière avec le conseil départemental proposé en 2016 par le SDIS n'a pas connu de suite de la part du CD. Il lui était proposé par le SDIS une évolution de sa contribution basée sur le taux d'inflation et 400 000€ de demande complémentaire correspondant à des projets, notamment d'investissement.

Si, en 2016 la contribution du CD a légèrement augmenté, elle a, en 2017 été figée. Il est à noter que, en dehors de sa contribution, le CD n'apporte pas de concours spécifique aux investissements du SDIS.

L'absence de convention pluriannuelle actuellement constitue une fragilité pour le SDIS. D'où l'intérêt de son renouvellement, notamment avec la révision du SDACR et le nouveau projet d'établissement en 2018 (Cf partie Gouvernance).

##### Ressources financières additionnelles

La possibilité de ressources financières additionnelles est explorée. En effet le pourcentage des prestations payantes est de 2,34 % en 2015 contre 1,76 % pour les SDIS de la catégorie. Toutefois, une nouvelle délibération est intervenue en 2016 pour revaloriser les prestations (forfaitisation à 200 € pour les sociétés de surveillance d'ascenseurs ...). Les prestations payantes sont effectivement recouvrées.

En ce qui concerne les missions sanitaires, une nette amélioration est intervenue depuis deux ans avec les conventions passées entre le SDIS et chacun des hôpitaux concernés. Il en est résulté des reversements d'arriérés et des paiements désormais réguliers. Toutefois, l'hôpital de Castres n'avait toujours pas payé 2016, (72000 €), contrairement à ce croyait, sincèrement, lors de la rencontre avec l'inspection générale, le délégué départemental de l'ARS.

***Relancer la procédure de paiement par l'hôpital de Castres des prestations dues au titre de 2016.***

Evolution comparée des contributions et des charges réelles



|                               | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Evolution des contributions   | 22596 | 23704 | 24334 | 24848 | 25218 | 25647 |
| Evolution des charges réelles | 20733 | 21040 | 21726 | 22117 | 23034 | 23604 |

L'évolution des contributions et participations sur la période 2011-2016 a été du même ordre que l'évolution des charges réelles de fonctionnement (13,8%). La capacité d'auto-financement du SDIS a été maintenue. Elle est proche en 2016 de celle des SDIS de la catégorie.

#### Des réserves reportées d'un montant élevé

Les réserves reportées du SDIS, en légère diminution récente, restent élevées : 5,5 M€ en 2016, soit environ 20% du budget de fonctionnement, très largement au-delà de la moyenne des SDIS qui est de 5 %.

Il est vrai que certains projets coûteux (CIS de Castres) ont d'ores et déjà été prévus dans le cadre du projet d'établissement qui ne devraient pas être exclusivement financés par l'emprunt.

Appuyés par un audit, les moyens financiers du SDIS pourraient lui permettre de prévoir un plan d'actions visant à accroître le niveau de l'investissement, notamment pour prévenir l'impact à terme d'un allongement des durées d'amortissement technique du parc de véhicules, et à améliorer son taux de réalisation en accélérant la mise en œuvre de la commande publique (Cf infra).

Le nouveau projet d'établissement, la révision du SDACR, la perspective d'une nouvelle convention pluriannuelle devraient en être l'occasion.

***Prévoir un plan d'actions, appuyé sur un audit, pour accroître le niveau de l'investissement et son taux de réalisation.***

#### **4.2.2 - La gestion des achats**

Les membres de l'encadrement (DDDIS, DDA, chefs de groupements) reçoivent une délégation d'engagement sans blocage en cas de dépassement. Chacun des groupements assure ses propres achats qui sont centralisés au groupement logistique. Le « reporting » du suivi des dépenses est assuré par la transmission des états de bord budgétaires aux chefs de groupements et des responsables de service en pourcentage des dépenses engagées.

La dématérialisation, un des objectifs du service, est très largement réalisée. Elle concerne les flux financiers, la paie et les procédures de marchés publics de moins de 25000€ HT. La dématérialisation des procédures reste en projet pour la commande publique.

Les inventaires physiques sont en cours. Les seuils de renouvellement liés à l'amortissement technique sont définis par une délibération du CASDIS de 2004.

Manifestement, la mise en œuvre de la commande publique constitue une faiblesse qui contribue à expliquer la faiblesse du taux d'exécution des investissements : une seule personne suit les questions de commande publique dans le service. En outre, il n'y a pas de guide de procédures des achats.

#### La carte achat

La carte achat fait l'objet d'une satisfaction largement partagée et expressément mentionnée lors de la réunion avec les chefs de centres.

Selon le service de la commande publique, elle a permis de réduire de 1200 le nombre d'achats (achats de vitres en cas de dépannage, petit entretien, etc.). Les chefs de groupement disposent de 10 000 € en budget de fonctionnement pour l'entretien des bâtiments avec des dépenses susceptibles d'utilisation de la carte achat. Le service formation voit ses actions facilitées pour les menues dépenses liées à l'accueil des stagiaires. Une note de service du DDSIS précise les dépenses éligibles, les seuils de dépenses ainsi que les vérifications sur les opérations par le service comptabilité et finances. Les contrôles sont effectués par l'adjointe au chef du service.

Des AP/CP sont mis en œuvre pour les infrastructures hors bâtiment, les matériels roulants ainsi que pour les systèmes d'information et de communication.

Les inventaires physiques sont bien engagés comme le confirme le payeur départemental.



Il n'y a pas de comptabilité analytique ni de projet en ce sens.

**Renforcer les moyens du service comptabilité et finances pour accélérer les procédures de commande publique ;**

**Elaborer un guide des procédures d'achats et le faire valider par le CASDIS ;**

**Mettre en place une comptabilité analytique ;**

**Poursuivre l'inventaire physique.**

#### 4.2.3 - La situation budgétaire

##### Coût par habitant

Objectif : connaître le coût réel des SDIS

Définition : dépenses réelles totales (fonctionnement et investissement) par habitant.

| Coût par habitant | SDIS 81 | SDIS 16 | SDIS 24 | SDIS 40 | SDIS 79 | SDIS 86 | SDIS 87 | Tous SDIS | SDIS Catégorie C |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2008              | 78      | 81      | 66      | 77      | 70      | 54      | 61      | 78        | 69               |
| 2009              | 65      | 76      | 67      | 77      | 78      | 54      | 60      | 79        | 69               |
| 2010              | 72      | 76      | 71      | 84      | 76      | 57      | 60      | 80        | 73               |
| 2011              | 77      | 69      | 74      | 80      | 71      | 58      | 61      | 80        | 76               |
| 2012              | 69      | 76      | 72      | 72      | 69      | 58      | 62      | 79        | 76               |
| 2013              | 64      | 73      | 79      | 73      | 69      | 61      | 60      | 81        | 76               |
| 2014              | 70      | 76      | 80      | 80      | 71      | 59      | 67      | 86        | 83               |
| 2015              | 67      | 73      | 74      | 72      | 73      | 61      | 62      | 81        | 79               |

Le coût du SDIS par habitant est inférieur à la moyenne des SDIS de catégorie C (67€ versus 79€ pour les SDIS de la catégorie). La dépense du conseil départemental par habitant est de 33,24 € par habitant.

##### Rigidité des charges

Objectif : connaître la marge de manœuvre du SDIS

Définition : (charges de personnels + contributions obligatoires et participations + charges d'intérêt) / Produits de fonctionnement réel.

| Rigidité des charges | SDIS 81 | SDIS 16 | SDIS 24 | SDIS 40 | SDIS 79 | SDIS 86 | SDIS 87 | Tous SDIS | SDIS Catégorie C |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2008                 | 73%     | 68%     | 71%     | 72%     | 77%     | 73%     | 71%     | 72%       | 70%              |
| 2009                 | 72%     | 70%     | 71%     | 76%     | 74%     | 73%     | 71%     | 73%       | 71%              |
| 2010                 | 75%     | 64%     | 70%     | 75%     | 75%     | 74%     | 72%     | 73%       | 71%              |
| 2011                 | 76%     | 69%     | 70%     | 75%     | 75%     | 73%     | 71%     | 73%       | 73%              |
| 2012                 | 73%     | 69%     | 68%     | 72%     | 75%     | 72%     | 70%     | 72%       | 72%              |
| 2013                 | 73%     | 70%     | 69%     | 73%     | 75%     | 73%     | 70%     | 73%       | 72%              |
| 2014                 | 75%     | 69%     | 68%     | 74%     | 75%     | 73%     | 71%     | 73%       | 72%              |
| 2015                 | 76%     | 69%     | 69%     | 76%     | 76%     | 76%     | 72%     | 75%       | 72%              |

Depuis 2011, les dépenses de fonctionnement continuent à progresser (+2 M€) principalement sous l'effet des dépenses de personnel (+2,3 M€). La rigidité des charges du SDIS reste supérieure à la moyenne (4 points d'écart en 2015 avec les SDIS de catégorie C) :

- La part des dépenses de personnel est plus élevée que dans les départements comparables (82,86 % en 2015 contre 80,99 % pour la strate d'appartenance ;
- La part des charges financières est également plus élevée (2,91 % en 2015 contre 80,99 % liées au recours à l'emprunt pour financer les investissements).

**Coefficient d'autofinancement courant**

**Objectif :** connaître la marge de manœuvre pour financer en propre les investissements

**Définition :** (charges de fonctionnement réelles + remboursement en capital des emprunts)/Produits de fonctionnement réel.

| Coefficient d'autofinancement courant | SDIS 81 | SDIS 16 | SDIS 24 | SDIS 40 | SDIS 79 | SDIS 86 | SDIS 87 | Tous SDIS | SDIS Catégorie C |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2008                                  | 92%     | 91%     | 93%     | 93%     | 94%     | 90%     | 94%     | 92%       | 92%              |
| 2009                                  | 86%     | 93%     | 94%     | 100%    | 93%     | 90%     | 94%     | 93%       | 92%              |
| 2010                                  | 90%     | 92%     | 94%     | 96%     | 107%    | 90%     | 97%     | 94%       | 92%              |
| 2011                                  | 90%     | 90%     | 94%     | 97%     | 95%     | 91%     | 95%     | 93%       | 93%              |
| 2012                                  | 77%     | 89%     | 89%     | 87%     | 90%     | 88%     | 90%     | 91%       | 91%              |
| 2013                                  | 92%     | 91%     | 92%     | 96%     | 94%     | 92%     | 93%     | 93%       | 93%              |
| 2014                                  | 86%     | 85%     | 84%     | 88%     | 88%     | 89%     | 88%     | 89%       | 88%              |
| 2015                                  | 91%     | 88%     | 92%     | 98%     | 98%     | 94%     | 96%     | 94%       | 92%              |

**Taux d'exécution des investissements**

**Objectif :** connaître la réalisation des investissements

**Définition :** dépenses d'investissement au CA/dépenses d'investissement au BP

| Taux d'exécution des investissements | SDIS 81 | SDIS 16 | SDIS 24 | SDIS 40 | SDIS 79 | SDIS 86 | SDIS 87 | Tous SDIS | SDIS Catégorie C |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2008                                 | 83%     | 72%     | 84%     | 46%     | 51%     | 59%     | 70%     | 63%       | 65%              |
| 2009                                 | 64%     | 58%     | 63%     | 55%     | 73%     | 66%     | 76%     | 66%       | 56%              |
| 2010                                 | 48%     | 51%     | 75%     | 72%     | 67%     | 64%     | 73%     | 67%       | 59%              |
| 2011                                 | 67%     | 43%     | 79%     | 76%     | 58%     | 65%     | 78%     | 65%       | 64%              |
| 2012                                 | 73%     | 65%     | 67%     | 78%     | 72%     | 59%     | 83%     | 68%       | 66%              |
| 2013                                 | 48%     | 51%     | 75%     | 72%     | 67%     | 64%     | 73%     | 66%       | 57%              |
| 2014                                 | 65%     | 51%     | 57%     | 78%     | 52%     | 51%     | 88%     | 70%       | 66%              |
| 2015                                 | 33%     | 36%     | 56%     | 71%     | 53%     | 60%     | 78%     | 63%       | 57%              |

En 2015, le pourcentage d'exécution des investissements est très faible (33%).

**Durée de désendettement**

**Objectif :** apprécier le niveau d'endettement

**Définition :** nombre d'années de CAF nécessaires au désendettement.

| Durée de désendettement | SDIS 81 | SDIS 16 | SDIS 24 | SDIS 40 | SDIS 79 | SDIS 86 | SDIS 87 | Tous SDIS | SDIS Catégorie C |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2007                    | 2,5     | 2,3     | 5,8     | 5,7     | 5,0     | 3,1     | 9,8     | 3,0       | 3,0              |
| 2008                    | 3,9     | 3,3     | 5,2     | 5,8     | 5,4     | 4,3     | 7,4     | 3,6       | 4,2              |
| 2009                    | 3,0     | 4,0     | 6,0     | 10,0    | 5,0     | 4,0     | 7,0     | 4,0       | 4,0              |
| 2010                    | 6,0     | 3,5     | 4,5     | 6,5     | 4,9     | 4,6     | 7,5     | 4,3       | 4,0              |
| 2011                    | 6,0     | 3,1     | 4,7     | 7,4     | 5,2     | 5,7     | 6,1     | 4,1       | 4,4              |
| 2012                    | 5,5     | 2,8     | 3,8     | 5,3     | 4,7     | 4,9     | 6,0     | 4,0       | 4,4              |
| 2013                    | 5,5     | 2,8     | 3,8     | 5,3     | 4,7     | 4,9     | 6,0     | 4,0       | 4,4              |
| 2014                    | 5,4     | 2,1     | 3,3     | 5,0     | 4,5     | 5,7     | 5,4     | 3,8       | 4,1              |

Le SDIS a un montant de dette de 18,87 M€ au 31/12/2016. La durée de désendettement en année de CAF reste, encore en 2016, supérieure aux SDIS de même catégorie. Il s'agit d'un effet de l'endettement antérieur comme de celui de nouveaux emprunts. L'emprunt reste en effet très privilégié par le SDIS comme moyen de financement du fait de faibles taux d'intérêt.



### 4.3 – LE CONTROLE INTERNE

Le contrôle de gestion, prévu dans le projet d'établissement, est en cours de création.

Le service contrôle de gestion et management intégré est rattaché de manière directe au binôme de direction. Le rattachement de la fonction au niveau le plus haut de la structure du SDIS est en effet de nature à lui permettre de disposer d'une vision plus globale de l'établissement et ainsi d'être à même de détecter les axes d'amélioration avec une perception plus transversale.

Le contrôle de gestion des projets est réalisé pour le projet d'établissement et le SDACR. Le travail sur les autres indicateurs de pilotage est à poursuivre. En effet, à ce jour, les seuls indicateurs du Codir sont les indicateurs opérationnels mensuels, les refus de départ et l'accidentologie. Le travail d'élaboration d'un tableau de pilotage s'appuyant sur des indicateurs adaptés est engagé (Cf partie gouvernance) et à poursuivre selon la démarche de concertation et d'auto évaluation qui a été retenue.

*Poursuivre la mise en place du contrôle de gestion pour accompagner la démarche.*

### 4.4 - L'ENTRETIEN AVEC LE PAYEUR DEPARTEMENTAL

Les relations du payeur départemental et ses services avec le chef de groupement Logistique et finances et le service comptabilité et finances sont très satisfaisantes. Le payeur participe à la vie de l'établissement. Il est invité aux conseils d'administration.

Il n'y a pas de rejet de dépenses. Les difficultés éventuelles sont résolues en amont. Le payeur confirme que la dématérialisation des pièces dans le cadre de PRS 2 est totale. Les recettes sont perçues par douzième provisoire pour le CD et trimestriellement pour les collectivités.

Les prestations des tarifications payantes au privé font l'objet de titres de paiement et sont recouvrées. Il en va de même depuis deux ans du paiement des carences ambulancières et des appuis logistiques SMUR avec la réserve mentionnée ci-dessus pour le centre hospitalier de Castres. Il y a peu d'admission en non-valeur.

L'indice de gestion comptable avec le SDIS est de 20 sur 20. Il n'y a pas de convention entre le SDIS et la Paierie. La Paierie n'a jamais été sollicitée par le SDIS pour des analyses financières rétrospectives ou prospectives.

Selon le payeur, le budget est sincère, solide avec des dépenses largement prévues et une trésorerie très importante.

## 5 - LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION

### 5.1 - LES RESSOURCES HUMAINES

Les services en charge des ressources humaines appartiennent au groupement des ressources humaines et formation qui comprend 22 agents affectés comme suit :

- ⇒ Service de gestion des fonctionnaires (SGF) : 4
- ⇒ Service de gestion des volontaires (SGVO) : 4
- ⇒ Service formation-sport (SFS) : 9
- ⇒ Service administration-générale : 3
- ⇒ Fonction assistance sociale : expert SPV
- ⇒ Fonction conseiller volontariat : commandant SPV

La mise en place des fiches de poste des agents permanents est réalisée. Le SDIS ne dispose pas d'un outil spécifique de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). L'acquisition est envisagée en 2018 dans le cadre du schéma directeur des systèmes d'information. Quant à la GPEAC, elle a été confiée aux groupements territoriaux, étant une réelle préoccupation sur certaines fonctions dans les CS 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie. Cependant, la réforme des activités et formations des SPV en 2013 a conduit le SGVO à travailler de manière prospective sur la période 2013-2020 afin d'identifier, à effectifs constants, les dates auxquelles pourraient être nommés les adjudants, sergents et caporaux.

Sur l'ensemble de ses actions sensibles, le groupement réalise des tableaux de bord et de suivi d'activité (masse salariale, effectifs, absentéisme, heures supplémentaires, CET...).

Le SDIS utilise une base de données RH (ANTIBIA) interfacée avec les logiciels formation, de paie et de suivi médical (mêmes éditeurs) ainsi qu'avec celui de gestion de temps de travail ou encore avec le module GIC de START (éditeurs différents).

### Concrétiser l'acquisition de l'outil pour la mise en place de la GPEEC.

#### 5.1.1 - Les effectifs du SDIS

Les effectifs du SDIS sont détaillés par catégorie dans les tableaux ci-après. **Les chiffres, établis par le SDIS dans le cadre de la préparation de l'évaluation périodique, seront systématiquement pris en référence dans tout le rapport.**

|             | Effectif | Pourcentage | Effectif/ 10 000 habitants |
|-------------|----------|-------------|----------------------------|
| <b>SPP</b>  | 239      | 16%         | 6,1 (5,1)                  |
| <b>SPV</b>  | 1112     | 73%         | 28,3 (38,4)                |
| <b>PATS</b> | 66       | 4%          | 1,7 (1,8)                  |
| <b>SSSM</b> | 104      | 7%          | 2,6                        |

Ces bilans chiffrés montrent que, si le nombre de permanents (SPP) est supérieur à la moyenne des SDIS de la catégorie pour 10 000 habitants (entre parenthèses), ceux des SPV et des PATS sont inférieurs.

| Effectif par statut pour 10 000 habitants | SDIS 81 | SDIS 16 | SDIS 24 | SDIS 40 | SDIS 79 | SDIS 86 | SDIS 87 | Tous SDIS | SDIS Catégorie C |
|-------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| <b>SPP</b>                                | 16%     | 20%     | 13%     | 15%     | 13%     | 13%     | 18%     | 16%       | 10%              |
| <b>SPV</b>                                | 73%     | 67%     | 71%     | 75%     | 78%     | 78%     | 68%     | 74%       | 82%              |
| <b>PATS</b>                               | 4%      | 5%      | 7%      | 4%      | 4%      | 4%      | 4%      | 5%        | 3%               |
| <b>SSSM</b>                               | 7%      | 7%      | 9%      | 6%      | 5%      | 5%      | 10%     | 5%        | 6%               |



La typologie des effectifsEvolution des effectifs du SDIS

|                                        | 2009        | 2016        | Bilan      |
|----------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| Sapeurs-pompiers professionnels (SPP)  | 242         | 239         | -3         |
| Sapeurs-pompiers professionnels (SSSM) | 0           | 3           | 3          |
| <b>Total SPP</b>                       | <b>242</b>  | <b>242</b>  | <b>0</b>   |
| Personnels administratifs              |             | 35          | 35         |
| Personnels techniques                  |             | 31          | 31         |
| <b>Total PATS</b>                      | <b>59</b>   | <b>66</b>   | <b>7</b>   |
| <b>Total Permanents</b>                | <b>301</b>  | <b>308</b>  | <b>7</b>   |
| Sapeurs-pompiers volontaires (SPV)     | 949         | 1112        | 163        |
| Sapeurs-pompiers volontaires (SSSM)    | 97          | 101         | 4          |
| <b>Total SPV</b>                       | <b>1046</b> | <b>1213</b> | <b>167</b> |
| <b>Bilan global</b>                    | <b>1347</b> | <b>1521</b> | <b>174</b> |

Le SDIS dispose de dix postes de volontaires « service civique » dont neuf étaient honorés au moment de l'inspection. Il n'a pas recours aux saisonniers durant la période estivale.

La comparaison des effectifs de SP

Le tableau ci-dessous, établi sur les données de 2016, positionne le SDIS par rapport aux SDIS comparables.

| Département      | Taux d'engagement des SPV sur intervention | Effectif général SPP | Effectif SPP Hors Direction | Nombre SPP/ 10 000 habitants | Effectif général SPV | Effectif SPV Hors Direction | SPV/ 10 000 habitants | Equivalent ETP | Nombre interventions /ETP | Nombre ETP/ 10 000 habitants |
|------------------|--------------------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------|---------------------------|------------------------------|
| Charente         | 66%                                        | 238                  | 187                         | 7                            | 792                  | 775                         | 22                    | 549            | 25,6                      | 15,0                         |
| Dordogne         | 76%                                        | 224                  | 172                         | 5                            | 1185                 | 1175                        | 26                    | 730            | 34                        | 16                           |
| Landes           | 75%                                        | 284                  | 230                         | 6                            | 1381                 | 1365                        | 31                    | 904            | 31                        | 20                           |
| Deux-Sèvres      | 64%                                        | 222                  | 162                         | 6                            | 1022                 | 1010                        | 27                    | 450            | 41                        | 12                           |
| Vienne           | 70%                                        | 194                  | 149                         | 4                            | 1160                 | 1138                        | 26                    | 494            | 35                        | 11                           |
| Haute-Vienne     | 49%                                        | 205                  | 155                         | 5                            | 782                  | 782                         | 20                    | 301            | 61                        | 8                            |
| Tarn             | 64%                                        | 239                  | 188                         | 6                            | 1112                 | 1106                        | 28                    | 526            | 40                        | 13                           |
| <b>Moyennes*</b> | <b>78%</b>                                 | <b>228</b>           | <b>176</b>                  | <b>6</b>                     | <b>1054</b>          | <b>1041</b>                 | <b>25</b>             | <b>571</b>     | <b>38</b>                 | <b>14</b>                    |

(\*) Concernant la moyenne du taux d'engagement des SPV, il s'agit de celle de la catégorie et non de celle des SDIS comparables (autres colonnes) qui est de 67%.

Dans le tableau ci-dessus, il est fait référence à la notion d'équivalent temps plein, qui permet de calculer un effectif unique comprenant les sapeurs-pompiers professionnels et les sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre de l'intervention. Cette donnée s'établit à partir du pourcentage d'activité opérationnelle réalisé par les SPV (a) et du nombre de SPP (N).  $ETP = N / (1-a)$

Au sein du SDIS 81 qui compte 188 SPP dans les unités opérationnelles, les sapeurs-pompiers volontaires effectuent 64% de l'activité opérationnelle (cf. ci-dessus taux d'emploi des SPV). La valeur théorique ETP sera donc calculée comme suit :  $188 / (1-0,64) = 526$  ETP. Ce calcul purement théorique permet aux inspecteurs de disposer d'un élément de comparaison entre SDIS.

Cette approche, certes empirique, permet de relativiser le déficit en SPV constaté par rapport à la moyenne des SDIS de la catégorie (cf début du paragraphe 5.1.1). En effet, au regard du nombre de SPV et de leur taux d'engagement, le nombre d'ETP (intégrant l'ensemble des SP) pour 10 000 habitants est estimé à 13 soit légèrement inférieur à la moyenne des SDIS comparables (14).

La répartition par âge

L'âge moyen des sapeurs-pompiers professionnels est de 41 ans, conforme à la moyenne nationale (41).

|                  | Répartition par âge des SPP |         |         |         |         |         |         |         |      | Moyenne d'âge |
|------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|---------------|
|                  | <25                         | 25 à 29 | 30 à 34 | 35 à 39 | 40 à 44 | 45 à 49 | 50 à 54 | 55 à 59 | > 60 |               |
| SDIS 81          | 1,2%                        | 7%      | 19%     | 24%     | 17%     | 14%     | 11%     | 7%      | 0,4% | 41            |
| SDIS Catégorie C | 1,6%                        | 7%      | 15%     | 20%     | 18%     | 14%     | 14%     | 8%      | 1,0% | 42            |
| SDIS             | 1,8%                        | 8%      | 18%     | 21%     | 19%     | 13%     | 11%     | 8%      | 0,8% | 41            |



L'âge moyen des sapeurs-pompiers volontaires est de 35 ans identique à la moyenne nationale.

|                         | Répartition par âge des SPV |         |         |         |         |         |         |         |      | Moyenne d'âge |
|-------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|---------------|
|                         | <25                         | 25 à 29 | 30 à 34 | 35 à 39 | 40 à 44 | 45 à 49 | 50 à 54 | 55 à 59 | > 60 |               |
| <b>SDIS 81</b>          | 22%                         | 15%     | 13%     | 14%     | 12%     | 10%     | 7%      | 3%      | 1,7% | 35            |
| <b>SDIS Catégorie C</b> | 24%                         | 15%     | 13%     | 12%     | 12%     | 9%      | 7%      | 5%      | 1,7% | 35            |
| <b>SDIS</b>             | 25%                         | 16%     | 14%     | 12%     | 12%     | 9%      | 7%      | 4%      | 1,4% | 35            |

L'âge moyen du SSSM est de 47 ans pour une moyenne nationale à 44 ans.

|                         | Répartition par âge du SSSM |         |         |         |         |         |         |         |      | Moyenne d'âge |
|-------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|---------------|
|                         | <25                         | 25 à 29 | 30 à 34 | 35 à 39 | 40 à 44 | 45 à 49 | 50 à 54 | 55 à 59 | > 60 |               |
| <b>SDIS 81</b>          | 2%                          | 8%      | 7%      | 17%     | 10%     | 13%     | 12%     | 13%     | 17%  | 47            |
| <b>SDIS Catégorie C</b> | 3%                          | 10%     | 13%     | 13%     | 12%     | 11%     | 11%     | 13%     | 14%  | 45            |
| <b>SDIS</b>             | 2%                          | 11%     | 14%     | 14%     | 14%     | 11%     | 11%     | 12%     | 12%  | 44            |

L'âge moyen des médecins est de 57 ans pour une moyenne nationale à 53 ans.

|                         | Répartition par âge des médecins |         |         |         |         |         |         |         |      | Moyenne d'âge |
|-------------------------|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|---------------|
|                         | <25                              | 25 à 29 | 30 à 34 | 35 à 39 | 40 à 44 | 45 à 49 | 50 à 54 | 55 à 59 | > 60 |               |
| <b>SDIS 81</b>          |                                  | 3%      |         | 3%      |         | 5%      | 23%     | 26%     | 41%  | 57            |
| <b>SDIS Catégorie C</b> | 1%                               | 2%      | 4%      | 4%      | 6%      | 10%     | 17%     | 23%     | 33%  | 54            |
| <b>SDIS</b>             | 1%                               | 2%      | 3%      | 5%      | 8%      | 11%     | 16%     | 24%     | 29%  | 53            |

La moyenne d'âge globale des sapeurs-pompiers est plutôt bonne excepté pour le SSSM et, en particulier, pour les médecins puisque le nombre de médecins ayant plus de 55 ans approche les 67%.

***Etre particulièrement vigilant sur la situation des médecins et envisager des mesures pour préparer les nombreux départs prévisibles (limite d'âge).***

#### La mixité

Le SDIS a un taux de féminisation supérieur à la moyenne nationale et de la catégorie pour les professionnels et le SSSM. En revanche, il est inférieur de 5% pour les SPV.

|                 | SDIS 81 | SDIS Catégorie C | National |
|-----------------|---------|------------------|----------|
| <b>SPP</b>      | 6%      | 5%               | 4%       |
| <b>SPV</b>      | 12%     | 17%              | 15%      |
| <b>SSSM Pro</b> | 67%     | 41%              | 38%      |
| <b>SSSM Vol</b> | 52%     | 51%              | 48%      |

Lors du dernier recrutement de sapeurs-pompiers volontaires, le pourcentage d'engagement féminin était de 27 % (soit 33 sur 127). Le SDIS n'organise pas de stage de découverte pour les personnels féminins qui souhaiteraient faire acte de candidature en tant que SPV et ne désigne pas de tuteur pour accompagner les nouvelles recrues. A titre dérogatoire, il est proposé la possibilité de limiter le type d'intervention dans les CIS de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories (cf paragraphe 5.1.4 – l'intégration).

Au moment de l'inspection (et hors SSSM), le nombre d'officiers féminins avec le grade de lieutenant s'élevait à deux (un SPP et un SPV) et celui avec le grade d'adjudant ou adjudant-chef à cinq (un SPP et quatre SPV).

***Faire un effort de recrutement de personnels féminins chez les SPV.***

#### L'encadrement

Comme le montre le tableau suivant, le taux d'encadrement chez les SP (officiers et sous-officiers) est globalement supérieur à celui de la moyenne des SDIS :

|                                  | Total SPP | 239                | Total SPV      | 1 112              | Total SSSM        | 104                |
|----------------------------------|-----------|--------------------|----------------|--------------------|-------------------|--------------------|
|                                  | Officiers |                    | Sous-Officiers |                    | Gradés et Sapeurs |                    |
|                                  | S.D.I.S   | National Tous SDIS | S.D.I.S        | National Tous SDIS | S.D.I.S           | National Tous SDIS |
| <b>SPP</b>                       | 24%       | 18%                | 67%            | 60%                | 9%                | 22%                |
| <b>SPV</b>                       | 4%        | 5%                 | 29%            | 26%                | 67%               | 70%                |
| <b>Total général (hors PATS)</b> |           |                    |                |                    |                   | 1455               |



Pour la filière administrative et technique, le taux d'encadrement des personnels de catégorie A et B est de 26 % soit un taux inférieur par rapport aux SDIS de la même strate.

|                                                          | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Totaux      |
|----------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Personnel administratif</b>                           | 1           | 9           | 25          | 35          |
| <b>Personnel technique</b>                               | 3           | 4           | 24          | 31          |
| <b>Totaux</b>                                            | <b>4</b>    | <b>13</b>   | <b>49</b>   | <b>66</b>   |
| <b>Nombre de PATS pour 10 000 habitants</b>              |             |             |             | <b>1,7</b>  |
| <b>Nombre de PATS par rapport à l'effectif SPP + SPV</b> |             |             |             | <b>4,9%</b> |
| <b>Pourcentage d'encadrement A</b>                       |             |             |             | <b>6%</b>   |
| <b>Pourcentage d'encadrement A et B</b>                  |             |             |             | <b>26%</b>  |

Concernant le taux d'encadrement et de soutien (TES) global, il se situe au-dessus des SDIS de la même catégorie. Ce calcul permet de connaître le ratio de personnels affectés aux missions de soutien à l'opérationnel.

| TES         | SDIS 81 | SDIS 16 | SDIS 24 | SDIS 40 | SDIS 79 | SDIS 86 | SDIS 87 | Tous SDIS | SDIS Catégorie C |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| <b>2009</b> | 9%      | 9%      | 11%     | 7%      | 7%      | 7%      | 8%      | 9%        | 7%               |
| <b>2010</b> | 8%      | 10%     | 12%     | 8%      | 7%      | 7%      | 8%      | 9%        | 7%               |
| <b>2011</b> | 8%      | 10%     | 12%     | 7%      | 8%      | 8%      | 8%      | 9%        | 8%               |
| <b>2012</b> | 8%      | 10%     | 11%     | 7%      | 8%      | 7%      | 10%     | 9%        | 7%               |
| <b>2013</b> | 8%      | 10%     | 11%     | 8%      | 8%      | 9%      | 9%      | 9%        | 9%               |
| <b>2014</b> | 8%      | 11%     | 10%     | 7%      | 8%      | 8%      | 8%      | 9%        | 7%               |
| <b>2015</b> | 8%      | 11%     | 10%     | 7%      | 8%      | 8%      | 8%      | 9%        | 7%               |

#### L'évaluation des personnels

Conformément au décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, le SDIS a mis en place l'entretien professionnel réalisé annuellement par le supérieur hiérarchique. Il comprend une revue d'objectifs et l'agent se voit attribuer une appréciation qui constitue un élément de jugement pour l'avancement en grade. A cette occasion, les objectifs à atteindre pour l'année à venir sont établis avec l'agent évalué.

Le travail effectué dans le cadre d'une fonction secondaire (équipes spécialisées, préventionnistes, etc.) n'est pas systématiquement intégré à l'évaluation annuelle des personnels (y compris pour les préventionnistes et les CTD). La réalisation d'une fiche intercalaire par l'autorité d'emploi, remise au notateur puis intégrée à l'évaluation finale pourrait permettre de pallier cette carence.

A la suite des évaluations individuelles, le SDIS réalise une synthèse des vœux en termes de mobilité et de formation ainsi que des demandes d'évolution de fiches de poste. Une réponse individualisée aux vœux est adressée à chaque agent sur la fiche d'évaluation. Par ailleurs, un RETEX de l'utilisation de l'outil par les évaluateurs comme par les évalués a été fait en 2016 après la première campagne d'évaluation.

Pour les sapeurs-pompiers volontaires, l'évaluation n'est pas réalisée. Cependant, suite à l'expérience vécue comme enrichissante par un chef de centre de CS composé exclusivement de SPV, une réflexion est en cours pour sa mise en place.

**Évaluer la pertinence de la mise en place d'une fiche intercalaire d'évaluation pour les personnels qui assument une double responsabilité ;**

**Concrétiser la mise en place d'une évaluation des SPV (en particulier des chefs de CIS).**

#### Les sanctions et récompenses

En 2016, le bilan des sanctions disciplinaires infligées au sein du SDIS est résumé dans le tableau suivant :

| Catégorie personnel                     | En 2016 |       | Exclus. 1 à 3 jours | Exclus. 4 j à 1 mois | Rétrogr. | Autres |
|-----------------------------------------|---------|-------|---------------------|----------------------|----------|--------|
|                                         | Avert.  | Blâme |                     |                      |          |        |
| Sapeurs-pompiers volontaires            |         |       |                     |                      |          |        |
| Sapeurs-pompiers professionnels         | 1       | 0     | 2                   | 0                    | 0        | 0      |
| Personnels administratifs et techniques | 0       | 0     | 0                   | 0                    | 0        | 0      |

Pour ce qui concerne les récompenses en 2016, une médaille de la « Légion d'Honneur » a été décernée à un SPV ainsi que sept médailles pour « Acte de Courage et de Dévouement » à cinq SPP et deux SPV.

|                                          | 2016 |     |      |       | 2015 |     |      |       | 2014 |     |      |       | Bilan | Bilan Global (*) |     |      |       |
|------------------------------------------|------|-----|------|-------|------|-----|------|-------|------|-----|------|-------|-------|------------------|-----|------|-------|
|                                          | SPP  | SPV | PATS | Total | SPP  | SPV | PATS | Total | SPP  | SPV | PATS | Total |       | SPP              | SPV | PATS | Total |
| Légion Honneur (LH)                      |      | 1   |      | 1     |      |     |      | 0     |      |     |      | 0     | 1     | 0                | 1   | 0    | 1     |
| Ordre National du Mérite (ONM)           |      |     |      | 0     |      |     |      | 0     |      |     |      | 0     | 0     | 0                | 0   | 0    | 0     |
| Acte de courage et de dévouement (ACD)   | 5    | 2   |      | 7     | 1    | 6   |      | 7     | 1    |     |      | 1     | 15    | 7                | 8   | 0    | 15    |
| Mérite agricole                          |      |     |      | 0     |      |     |      | 0     |      |     |      | 0     | 0     | 0                | 0   | 0    | 0     |
| Mérite exceptionnel (Rosette)            | 4    | 3   |      | 7     | 2    | 3   |      | 5     | 3    | 8   |      | 11    | 23    | 9                | 14  | 0    | 23    |
| Médaille de la Sécurité Intérieure (MSI) | 1    | 1   | 1    | 3     | 5    | 2   | 1    | 8     | 1    | 2   |      | 3     | 14    | 7                | 5   | 2    | 14    |
| Jeunesse et sport                        |      |     |      | 0     |      |     |      | 0     |      |     |      | 0     | 0     | 0                | 0   | 0    | 0     |
| Autres (non liés à la reconnaissance)    | 19   | 28  | 6    | 53    | 20   | 29  | 2    | 51    | 31   | 46  | 1    | 78    | 182   | 70               | 103 | 9    | 182   |
| Lettres de félicitations                 | 1    |     |      | 1     | 15   | 8   |      | 23    | 5    |     |      | 5     | 29    | 21               | 8   | 0    | 29    |

Pour ce qui concerne les récompenses, le SDIS a désigné le chef du groupement « prévention » comme chancelier, en charge de la préparation des dossiers et mémoires de proposition.

### Bonne pratique :

*Le SDIS a désigné un chancelier pour la gestion des dossiers de récompenses.*

### Le climat social

Le climat social est considéré par l'ensemble des catégories professionnelles comme bon même si certains sapeurs-pompiers volontaires ont laissé paraître la possibilité d'une dégradation, durant les entretiens avec les inspecteurs. En effet, les tensions entre SPP et SPV dans les CIS mixtes (évoquées au paragraphe 2.5.2) ajoutées au problème d'intégration des chefs de groupe SPV à l'astreinte de la chaîne de commandement (paragraphe 2.5) doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

Si la charte des valeurs a été rédigée, aucune charte de management n'est encore en place. Il n'y a pas de conseiller « social » spécifiquement désigné bien que le DDA soit en charge de cette mission. En revanche, le SDIS a rédigé une convention avec les partenaires sociaux précisant les conditions d'expression du droit syndical<sup>8</sup> ainsi qu'un protocole syndical (3<sup>ème</sup> version depuis 2013)<sup>9</sup>.

### Envisager la désignation d'un conseiller social ;

*Mener une réflexion sur la mise en place des chartes du management.*

## 5.1.2 – L'état-major et les groupements fonctionnels

Ils comprennent 125 personnes, en forte augmentation depuis la dernière évaluation. Cette augmentation est liée au projet d'établissement 2013 qui a conduit à la création de postes de cadres à l'état-major, prélevés sur les groupements territoriaux. Elles sont réparties de la manière suivante :

|                                        | 2009       | 2016       | Bilan     |
|----------------------------------------|------------|------------|-----------|
| Sapeurs-pompiers professionnels (SPP)  | 37         | 41         | 4         |
| Sapeurs-pompiers professionnels (SSSM) | 0          | 3          | 3         |
| <b>Total SPP</b>                       | <b>37</b>  | <b>44</b>  | <b>7</b>  |
| Personnels administratifs              | 47         | 35         | -12       |
| Personnels techniques                  | 16         | 31         | 15        |
| <b>Total PATS</b>                      | <b>63</b>  | <b>66</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Total Permanents</b>                | <b>100</b> | <b>110</b> | <b>10</b> |
| Sapeurs-pompiers volontaires (SPV)     | 5          | 6          | 1         |
| Sapeurs-pompiers volontaires (SSSM)    | 0          | 9          | 9         |
| <b>Total SPV</b>                       | <b>5</b>   | <b>15</b>  | <b>10</b> |
| <b>Bilan global</b>                    | <b>105</b> | <b>125</b> | <b>20</b> |

<sup>8</sup> Convention avec les partenaires sociaux du 30 juin 2014 avec un avenant en date du 04 avril 2015

<sup>9</sup> Protocole sur les règles applicables aux cadres d'emploi des SPP de catégorie B pendant la seconde phase transitoire de la réforme des SPP en date du 17 juin 2016.



### 5.1.3 - La gestion des personnels permanents

Les personnels sapeurs-pompiers professionnels ainsi que ceux de la filière administrative, technique et spécialisée sont gérés par 4 agents du service de gestion des fonctionnaires (SGF).

| Catégorie       | Effectif | Effectif /10 000 hab. |
|-----------------|----------|-----------------------|
| SPP (hors SSSM) | 239      | 6,1 (5,1)             |
| PATS            | 66       | 1,7 (1,8)             |
| Total           | 305      |                       |

Comme le montre le tableau ci-dessus, le nombre des personnels SPP est supérieur au ratio moyen pour 10 000 habitants relevé dans les SDIS de la catégorie alors que celui des PATS est quasiment conforme.

#### Présence des cadres au sein du SDIS

|                             | SPP         |             |                | PATS        |             |               |
|-----------------------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|---------------|
|                             | Nbre cat. A | Nbre cat. B | %              | Nbre cat. A | Nbre cat. B | %             |
| Présence > 10 ans           | 17          | 28          | 75%            | 2           | 10          | 71%           |
| 10 ans > présence > 5 ans   | 7           | 1           | 13%            | 2           | 2           | 7%            |
| Présence < 5 ans            | 5           | 2           | 12%            | 0           | 1           | 6%            |
| <b>Nombre total au SDIS</b> | <b>29</b>   | <b>31</b>   | <b>100,00%</b> | <b>4</b>    | <b>13</b>   | <b>83,14%</b> |

Le pourcentage de cadres (SPP) présents depuis plus de 10 ans, tant chez les SPP que chez les PATS, confirment la tendance nationale de faible mobilité externe des personnels permanents.

#### La mobilité de l'encadrement

Le tableau suivant présente le nombre de cadres ayant connu une mobilité externe durant la période définie. Ces chiffres complètent et confortent la conclusion du paragraphe précédent.

| Années | Mobilité externe SPP |         |         |                    |         |         | Mobilité externe PATS |         |         |                    |         |         |
|--------|----------------------|---------|---------|--------------------|---------|---------|-----------------------|---------|---------|--------------------|---------|---------|
|        | Cadres catégorie A   |         |         | Cadres catégorie B |         |         | Cadres catégorie A    |         |         | Cadres catégorie B |         |         |
|        | Départ               | Arrivée | Balance | Départ             | Arrivée | Balance | Départ                | Arrivée | Balance | Départ             | Arrivée | Balance |
| 2014   | 0                    | 2       | 2       | 0                  | 2       | 2       | 0                     | 0       | 0       | 1                  | 0       | -1      |
| 2015   | 0                    | 0       | 0       | 0                  | 0       | 0       | 0                     | 0       | 0       | 0                  | 0       | 0       |
| 2016   | 0                    | 0       | 0       | 0                  | 0       | 0       | 0                     | 0       | 0       | 0                  | 0       | 0       |

Le SDIS a connu de nombreuses mobilités internes des cadres en particulier depuis 2014, date de la définition de la nouvelle structure. Il a, d'ailleurs, mis en place une charte de la mobilité.

|                   | 2011 |       | 2012 |      | 2013 |       | 2014 |       | 2015 |      | 2016 |       |
|-------------------|------|-------|------|------|------|-------|------|-------|------|------|------|-------|
|                   | nbr  | %     | nbr  | %    | nbr  | %     | nbr  | %     | nbr  | %    | nbr  | %     |
| Officiers         | 1    | 2,13  | 3    | 6,52 | 8    | 18,18 | 4    | 8,16  | 4    | 7,27 | 8    | 14,55 |
| S. Officiers      | 14   | 10,61 | 10   | 7,14 | 12   | 7,41  | 20   | 12,35 | 12   | 7,69 | 20   | 12,58 |
| Sapeurs et gradés | 6    | 10,17 | 4    | 7,84 | 4    | 1,28  | 1    | 2,70  | 0    | 0,00 | 3    | 10,71 |
| PATS              | 1    | 1,67  | 3    | 4,92 | 1    | 1,59  | 2    | 3,33  | 1    | 1,52 | 4    | 6,06  |

#### L'organisation du temps de travail

La durée du temps de travail est annualisée sur la base de 1 562 heures. Au regard des prescriptions réglementaires qui prévoient 1 607 heures de travail hebdomadaire, on peut estimer que le SDIS enregistre un déficit de 13 680 heures annuelles (45 heures x 308 permanents) soit 8,6 ETP.

Les personnels postés travaillent sous plusieurs régimes cyclés de gardes :

|                                        | Temps de       |          | Equivalence horaire |         | Nombre |     |                       | Référence        | Observations         |
|----------------------------------------|----------------|----------|---------------------|---------|--------|-----|-----------------------|------------------|----------------------|
|                                        | Trav. officiel | Présence | G24                 | Bilan   | G12    | G24 | Autres <sup>(1)</sup> |                  |                      |
| <b>Personnel SHR</b>                   | 1562           | 1562     |                     |         |        |     | 221                   |                  | Autres = 7,07 heures |
| <b>CTA CODIS</b>                       | 1562           | 1560     |                     | 1560    | 106    |     | 36                    | An 3.4 - RI p 61 | Autres= 8 heures     |
| <b>Albi</b>                            | 1562           | 2088     | 16,6                | 1563    | 32     | 71  |                       | An 3.4 - RI p 60 |                      |
| <b>5 CIS 1<sup>o</sup> catégorie</b>   | 1562           | 1884     | 16,6                | 1566    | 71     | 43  |                       | An 3.4 - RI p 60 |                      |
| <b>B CSP</b>                           | 1562           | 2063     | 16,6                | 1564    |        | 73  | 44                    | An 3.4 - RI p 64 | Autres= 8 heures     |
| <b>5 CIS 1<sup>ère</sup> Catégorie</b> | Carmaux        | Gaillac  | Graulhet            | Mazamet | Lavaur |     |                       |                  |                      |

Au regard des bilans communiqués par le SDIS dans le tableau (moyenne établie à partir de tous les SPP de chaque CSP ou CS de 1<sup>ère</sup> catégorie), il est constaté que le temps de travail annuel fixé par le règlement intérieur, pourtant avantageux, n'est pas toujours atteint.

| CSP et CS<br>1 <sup>ère</sup> cat. | Objectif moyen<br>annuel (1) | Temps de travail<br>effectif annuel | Solde |
|------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|-------|
| ALBI                               | 1 526,39                     | 1 524,06                            | 2,46  |
| CARMAUX                            | 1 425,48                     | 1 409,21                            | 16,17 |
| CASTRES                            | 1 525,71                     | 1 531,67                            | -5,88 |
| GAILLAC                            | 1 516,52                     | 1 516,54                            | -0,02 |
| GRAULHET                           | 1 439,78                     | 1 428,70                            | 2,49  |
| LAVAUUR                            | 1 521,84                     | 1 517,14                            | 4,81  |
| MAZAMET                            | 1 510,91                     | 1 510,73                            | 0,09  |

(1) volume annuel – congés ancienneté – solde N-1

Le SDIS respecte le plafond semestriel des 1 128 heures définies par le décret du 18 décembre 2013. Il n'a pas déterminé de forfait d'heures supplémentaires. Des jours d'ancienneté sont accordés selon les prescriptions du règlement intérieur.

Le pourcentage de sapeurs-pompiers professionnels mobilisables (% de SPP en garde postée par rapport au nombre total de SPP) en comparaison des autres SDIS est décrit dans le tableau ci-dessous :

| POJ moyen | SDIS 81 | SDIS 16 | SDIS 24 | SDIS 40 | SDIS 79 | SDIS 86 | SDIS 87 | Tous SDIS | SDIS<br>Catégorie C |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------------------|
| 2008      | 22%     | 6%      | 32%     | 29%     | 27%     | 23%     | 18%     | 21%       | 24%                 |
| 2009      | 14%     |         |         | 29%     | 27%     |         | 21%     | 21%       | 25%                 |
| 2010      | 14%     |         |         | 30%     | 27%     | 19%     | 22%     | 21%       | 28%                 |
| 2011      | 15%     | 20%     | 18%     | 41%     | 22%     | 21%     | 23%     | 21%       | 25%                 |
| 2012      | 15%     |         | 26%     | 42%     | 22%     | 18%     | 23%     | 17%       | 20%                 |
| 2013      | 19%     | 19%     | 27%     | 43%     | 22%     | 17%     | 23%     | 21%       | 21%                 |
| 2014      | 18%     | 18%     | 28%     | 42%     | 22%     | 21%     | 23%     | 21%       | 21%                 |
| 2015      | 20%     | 18%     | 28%     |         | 22%     | 21%     | 23%     | 17%       | 19%                 |

Le présentisme à la garde des sapeurs-pompiers professionnels est de 92,5 %. Il peut être considéré comme maîtrisé à partir de 85%.

***Envisager de ramener progressivement le volume horaire annuel du temps de travail à 1 607 heures réelles.***

#### Les mesures sociales

Le compte épargne temps est installé pour les personnels non postés. Le SDIS est affilié au CNAS.

Pour le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, le SDIS déclare l'ensemble des PATS. Il s'efforce à faire travailler des entreprises impliquées sur le plan social afin de remplir ses obligations règlementaires dans ce domaine.

Le bilan social est réalisé et présenté aux instances paritaires du service. De plus, un bilan annuel du volontariat est présenté au CCDSVP (mais pas en CASDIS).

Le SDIS dispose de deux assistantes sociales (experts SPV) pour une présence d'une journée par semaine.

***Envisager de présenter le bilan annuel du volontariat au CASDIS.***

#### Le double statut

14 % des SPP et 44 % de PATS ont le double statut. Les conditions d'exercice de la double activité ont fait l'objet d'une procédure insérée dans le règlement intérieur et d'une note de service<sup>10</sup> fixant la disponibilité dans le cadre des missions opérationnelles pour les agents SPP et PATS sous double statut.

<sup>10</sup> Note de service GRHF/SGVO/2016 – n°5/PERM du 16 février 2016



#### 5.1.4 - La gestion des sapeurs-pompiers volontaires

Le SDIS compte 1 112 SPV auxquels s'ajoutent 101 SPV au SSSM. Au moment de l'évaluation, 130 SPV étaient en suspension d'engagement.

##### *Répartition des officiers SPV dans les grades*

|          | Col | Lcl | Cdt | Cne  | Ltn  | EXPERTS | Officiers |
|----------|-----|-----|-----|------|------|---------|-----------|
| SDIS 81  |     |     | 1   | 13   | 27   | 3       | 44        |
| National | 3   | 36  | 157 | 1216 | 5568 | 594     | 7574      |

Le SDIS compte un officier supérieur SPV et a recruté cinq experts (deux assistantes sociales, un pilote de drone, un psychologue et un photographe).

##### *L'intégration*

Les modalités de recrutement des SPV et des SPV du SSSM sont parfaitement définies dans deux fiches de procédure signées du DDSIS<sup>11</sup>.

Les sapeurs-pompiers volontaires peuvent être recrutés à partir de 17 ans révolus sauf pour les JSP qui peuvent être recrutés à partir de 16 ans. Il convient, à ce sujet, d'être particulièrement vigilant sur l'engagement opérationnel des mineurs. Il est important de sécuriser cette pratique, et notamment d'avoir la certitude qu'à chaque moment de l'intervention le mineur est encadré tant physiquement que sur le plan psychique. Les conditions d'emploi sont décrites, pour les mineurs issus des JSP, dans une note de service signée du DDSIS<sup>12</sup>, mais non validées en CASDIS.

En 2016, 110 candidats ont été validés sur 118 dossiers déposés. Les sapeurs-pompiers volontaires doivent acquérir pendant leur période probatoire (3 ans) les modules de la formation initiale leur permettant d'être équipier toutes missions y compris le FDF1 (soit 210 heures de formation) ainsi que le module SR si le CIS est équipé d'un véhicule de secours routier, ou le module MEA si le centre est équipé d'un moyen élévateur aérien (soit 32 heures supplémentaires).

A titre dérogatoire, dans les CIS de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories en difficulté sur le plan des effectifs mobilisables ou dans le cas d'une inaptitude partielle, la formation initiale exigée est limitée à celle permettant d'exercer l'activité d'équipier pour le secours à personne et les opérations diverses ainsi que le module « secours routier » si le CIS est équipé d'un véhicule dédié à cette mission.

Le SDIS ne recrute pas d'officiers volontaires sur titre. Chaque sapeur-pompier volontaire dispose d'un dossier individuel. La charte nationale des SPV est portée à la connaissance de chaque SPV qui est tenu de la signer.

#### ***Envisager la validation des conditions d'emploi de tous les mineurs en CASDIS.***

##### *Les mesures indemnitaires*

Le SDIS dispose d'une annexe dans le règlement intérieur déterminant le taux des indemnités et une fiche de procédure définissant les formalités administratives permettant l'indemnisation des activités de SPV<sup>13</sup>.

Les indemnités opérationnelles sont saisies selon le type d'activité par :

- Interventions : chefs CIS et CTA ;
- Gardes : chefs CIS et GPT ;
- Formations : chef formation et sport ;
- SSSM : chefs CIS, SSSM et GPT ;

Puis, elles remontent au groupement des ressources humaines (SGVO) qui contrôle la conformité et procède au versement des indemnités. Les paiements sont effectués mensuellement avec un décalage d'un mois par virement direct sur le compte bancaire des intéressés. Une fiche récapitulative mensuelle est transmise par « courriel » au SPV, avec copie à son chef de centre.

Le CASDIS a arrêté un seuil maximum en matière de perception d'indemnités (1 000 indemnités au taux horaire de base). Un tableau récapitulatif de suivi est présenté annuellement.

<sup>11</sup> Fichen°1 du 16/12/2008 et fiche n°2 du 15/04/2009

<sup>12</sup> Note de service GRHF/SGVO/2014 - n°15/PERM du 21 juillet 2014

<sup>13</sup> Fiche n°13 du 20/02/2014

Le tableau ci-dessous donne quelques chiffres en matière de perception des indemnités selon la catégorie de personnel : SPV et double statut (SPP et PATS). Ainsi en 2016, la perception annuelle moyenne des sapeurs-pompiers se situe à 2 669 euros pour une valeur nationale de 2 581 euros.

|               |                                                                      |              |           |        |  |
|---------------|----------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|--------|--|
| Indemnisation | Moyenne d'indemnités (en euros) perçues par les SPV (A-1)            | 2669         |           |        |  |
|               | Nbre de SPV dépassant 1000 indemnités (A-1)                          | 896          |           |        |  |
|               | Maximum d'indemnités (en euros) perçues par SPV (A-1)                | 19778        |           |        |  |
|               |                                                                      | Intervention | Formation | Autres |  |
|               | Maximum d'indemnités (en euros) perçues par SPV (A-1)                | 6527€        | 3663€     | 12073€ |  |
|               | Maximum d'indemnités (en euros) perçues par double statut SPP (A-1)  | 3146€        |           |        |  |
|               |                                                                      | Intervention | Formation | Autres |  |
|               | Maximum d'indemnités (en euros) perçues par double statut SPP (A-1)  | 1676€        | 244€      | 1953€  |  |
|               | Maximum d'indemnités (en euros) perçues par double statut PATS (A-1) | 9633€        |           |        |  |
|               |                                                                      | Intervention | Formation | Autres |  |
|               | Maximum d'indemnités (en euros) perçues par double statut PATS (A-1) | 3373€        | 3663€     | 4489€  |  |

Le SDIS ne cotise plus à la prestation de fidélisation et de reconnaissance du volontariat (PFR).

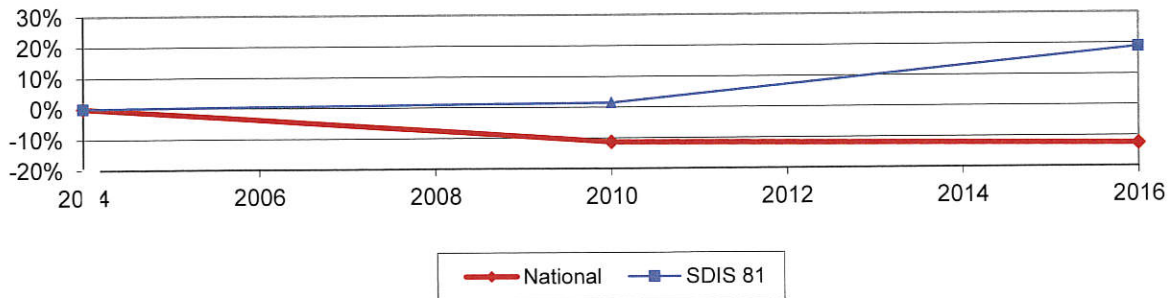


## 5.2 - LE DEVELOPPEMENT ET LA PERENNISATION DU VOLONTARIAT

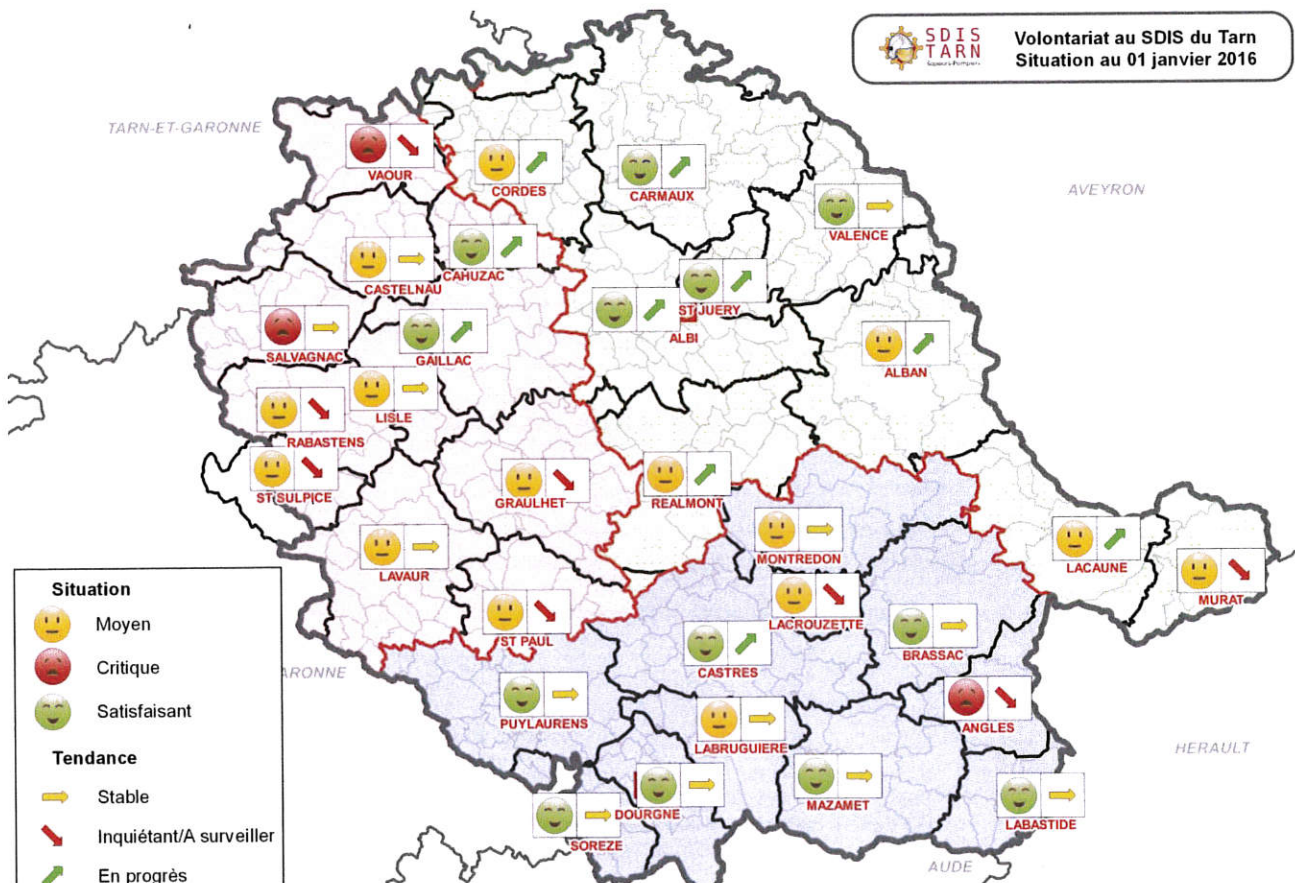
### 5.2.1 – Les résultats en matière de volontariat

Comme le montre le graphique ci-dessous, la situation des effectifs des volontaires a connu une croissance faible jusqu'en 2010 puis plus accentuée depuis cette date.

Evolution des effectifs SPV



La situation du volontariat au 1<sup>er</sup> janvier 2016 est synthétisée dans la carte suivante :



### La mission développement du volontariat

Au sein du SDIS, il n'y a pas de mission « volontariat » proprement dite mais un officier consacré au développement du volontariat au sein du service de gestion des volontaires (SGVO). Ce lieutenant a remplacé un agent qui a travaillé à temps partiel de 2006 à 2013 dans le cadre de cette mission. Ayant récemment quitté ce poste, il convient de pérenniser ce dispositif.

De plus, depuis septembre 2016, plusieurs décisions ont permis de renforcer le dispositif :

- La désignation d'un conseiller départemental du volontariat qui siège au sein du CODIR ;
- L'installation d'une commission « volontariat » qui se réunit au moins trois fois par an ;
- L'implication des groupements territoriaux avec la désignation d'un référent « volontariat » par groupement plus particulièrement en charge du développement des conventions avec les employeurs ;
- La mise en place de trois animateurs « volontariat » qui sont en liaison avec les chefs de centre et organisent les actions localement.

**Les inspecteurs s'interrogent sur la pertinence de placer l'officier sous la responsabilité du groupement des ressources humaines (SGVO). En effet, compte tenu de l'importance de cet enjeu dans un contexte de déflation des effectifs, la création d'une véritable « entité » renforcée, avec une plus grande proximité de l'équipe de direction, serait peut-être nécessaire.**

*Affecter rapidement un officier à la mission de développement du volontariat ;*

*Mener une réflexion sur la pertinence de créer une véritable entité « développement du volontariat » et réfléchir à son positionnement dans la structure.*

*La pérennisation du volontariat*

La durée d'engagement des actifs est de 12 ans depuis 2013 conforme à celle relevée dans la catégorie.

| Ancienneté des SPV | SDIS 81 | SDIS 16 | SDIS 24 | SDIS 40 | SDIS 79 | SDIS 86 | SDIS 87 | Tous SDIS | SDIS Catégorie C |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2009               | 12      | 11      | 11      | 9       | 11      | 11      | 11      | 11        | 11               |
| 2010               | 12      | 12      | 11      | 10      | 11      | 10      | 10      | 11        | 11               |
| 2011               | 11      | 12      | 12      | 10      | 11      | 10      | 11      | 11        | 11               |
| 2012               | 11      | 12      | 12      | 10      | 11      | 10      | 11      | 11        | 11               |
| 2013               | 12      | 13      | 13      | 11      | 11      | 11      | 11      | 11        | 12               |
| 2014               | 12      | 14      | 12      | 11      | 13      | 11      | 11      | 11        | 12               |
| 2015               | 12      | 14      | 12      | 11      | 14      | 11      | 11      | 11        | 12               |

Le pourcentage de sapeurs-pompiers qui quitte à moins de 5 ans d'ancienneté est de près de 41 %, et de plus 58 % avant 10 ans. Les conséquences sont multiples et touchent notamment l'esprit d'appartenance, les coûts de formations, etc. Le SDIS doit poursuivre et intensifier les actions engagées (enquête auprès des SPV quittant le SDIS) pour identifier les causes des départs prématurés des SPV et tenter de juguler ce phénomène.

*Diversifier les actions pour identifier les motifs de résiliation ou de non renouvellement dans les premières années de contrat.*

*Conventionnement des sapeurs-pompiers volontaires :*

Comme le montre le bilan du tableau ci-dessous, le SDIS a mené une politique très volontariste en matière de signature de conventions avec les employeurs de SPV.

| Dev. Volontariat                                             |                                           | Opération | Formation |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------|-----------|
|                                                              | Nombre total de SPV sous convention (A-1) |           | 224       |
| Nombre total d'employeurs publics ayant signé une convention |                                           | 61        | 58        |
| Nombre total d'employeurs privés ayant signé une convention  |                                           | 35        | 33        |
| Nombre de labels "employeurs" décernés (A-1)                 |                                           | 78        |           |
| Nombre d'employeurs ayant demandé à bénéficier du mécénat    |                                           | 0         |           |

Le nombre de conventions signées est en progression sensible depuis les trois dernières années et le chiffre de labels « employeurs » devrait atteindre la centaine en 2018.



## 5.2.2 - Les actions du SDIS

### Développement et pérennisation du volontariat

- Développement de plus de 20% des conventions avec les employeurs et remise label « employeur » en 2015 ;
- Déclinaison du plan national pour le volontariat, avec notamment des conventions avec le MEDEF, etc. ;
- Accès des SPV au logement social : Signatures de convention avec TARN Habitat, Maisons Claires et OPH CASTRES ;
- Accentuation de la double activité ISPV/SPV ;
- Participation aux campagnes locales de « recrutement » de SPV dans les secteurs critiques ou à certaines actions avec les JSP ;
- Tenue de stands pour promouvoir le volontariat dans les manifestations à portée départementale ;
- Rapprochement avec service « remplacement » de l'agriculture ;
- Première action de communication interne et externe sur la féminisation des effectifs le 7 mars 2017 ;
- Recours à neuf engagés de service civique et formation SPV de huit d'entre eux ;
- Organisation de cérémonies JSP.

### Diffusion de la culture de la sécurité civile

- Mise en œuvre d'un programme de sensibilisation à la sécurité civile pour les CM1/CME dans le cadre des NAPS ;
- Convention avec l'éducation nationale sur cinq points :
  1. Valoriser les engagements de JSP et de SPV dans le cadre du parcours scolaire ;
  2. Développer les filières Bac professionnel « métiers de la sécurité » ;
  3. Mettre en place des plans particuliers de mise en sûreté (PPMS) ;
  4. Faire une information préventive aux comportements qui sauvent (IPCS) ;
  5. Mettre en œuvre une classe de cadet de la sécurité civile.

## 5.3 - LES ASSOCIATIONS DE SAPEURS-POMPIERS DU SDIS

### 5.3.1 - L'Union départementale

Le président est en place depuis 2009 et ne devrait pas renouveler son mandat en 2018. L'Union départementale (UD) recense 1 860 adhérents répartis sur 32 amicales conventionnées. Elle regroupe les sapeurs-pompiers volontaires et professionnels, les personnels administratifs et techniques et les « anciens ». Si les jeunes sapeurs-pompiers sont associés à l'UD, ils sont organisés en association indépendante. Elle compte neuf commissions (dont JSP et anciens). Le conseil d'administration siège avec 50 personnes et le bureau comprend dix membres se réunissant cinq à six fois par an.

Son siège est situé à la direction et l'UD ne dispose pas de secrétaire à temps plein mais un SPV effectue les tâches de secrétariat. Une assemblée générale est organisée tous les ans et le congrès tous les deux ans.

Les relations avec le DDSIS sont excellentes. Le président rencontre le directeur autant que de besoin sans périodicité programmée. La convention de partenariat triennale est signée. Une subvention forfaitaire est versée tous les ans (34 000 euros en 2017) sans la présentation d'actions prévisionnelles. L'usage de la subvention est remis au SDIS sous forme d'un état détaillé des prestations assurées. Le SDIS met à disposition des locaux et des véhicules dans le cadre de cette convention.

L'Union s'investit dans des actions sociales. Elle mène des actions de formation dans le domaine du secourisme en proposant des stages. Elle ne s'implique pas dans des dispositifs préventifs du secours mais a déposé une demande d'agrément en ce sens. Elle organise certaines activités sportives (cross, etc.) et supervise la « fanfare » composée d'une quarantaine de musiciens.

Le président de l'UDSP regrette l'attitude de certains SPP envers les SPV dans les centres de secours mixtes. Il considère que le climat social pour les SPV est bon mais pourrait se dégrader en raison de ce problème dans les CIS mixte et de la non intégration des chefs de groupe SPV dans l'astreinte de la chaîne de commandement.

***Etablir une liste des actions prévisionnelles pour l'attribution de la subvention du SDIS.***



### 5.3.2 - Les sections de jeunes sapeurs-pompiers (JSP)

L'Union départementale n'héberge pas la section des jeunes sapeurs-pompiers qui est organisée en association (ADJSP). Elle est présidée par le DDSIS, dispose d'un bureau de quatre membres et compte 12 sections intégrant 112 JSP.

La limite d'âge est fixée à 12 ans minimum et un certain nombre de critères sont vérifiés au moment de l'engagement (tests sportifs, maths et dictée niveau 6<sup>ème</sup>). Le SDIS apporte une aide matérielle et logistique à l'association (locaux, véhicules, équipements et organisation...) conformément aux termes de la convention signée en 2017<sup>14</sup> et renouvelable tous les quatre ans. A ce titre, une subvention de 1 000 euros est versée tous les ans sans présentation d'un appel de fonds. L'usage de la subvention ne fait pas l'objet d'un compte rendu détaillé des prestations assurées.

Les visites médicales sont effectuées par le SSSM. Les activités des JSP sont intégrées dans la communication du SDIS. Les JSP sont dotés d'une tenue de sapeur-pompier réglementaire fournie par le SDIS. Ils sont associés à de nombreuses manifestations (Sainte-Barbe, commémorations patriotiques, congrès, etc.).

Chaque section des jeunes sapeurs-pompiers ne dispose pas d'un règlement intérieur et pour celles qui l'ont, il n'est pas uniformisé au niveau départemental. Le programme national d'enseignement est la référence pour chacune des sections. Au total, l'ADJSP compte 89 animateurs (33 SPP et 56 SPV) et 38 aides animateurs qui ne sont indemnisés que pour la formation (uniquement pour les SPV). La formation de ces personnels est faite sous le contrôle du service « formation ». La gestion administrative des JSP est également réalisée sous le contrôle du service « formation ».

Chaque JSP dispose d'un livret individuel de formation (format papier). La formation devrait, à court terme, se dérouler en trois ans. Un brevet, organisé par le service « formation » sanctionne la fin de la formation des JSP. En 2016, 100% des candidats (soit 43) ont été reçus au brevet. 38 d'entre eux (soit 88%) se sont engagés en tant que SPV au SDIS.

Les locaux ne sont pas tous adaptés à l'accueil des jeunes mais des mesures particulières sont mises en œuvre dans chaque CIS à chaque fois que les JSP sont présents. Aucun comité d'éthique, destiné à garantir le bon fonctionnement des sections, n'a été installé et aucune charte de bonne conduite n'a été rédigée. Un animateur sportif a été mis en place (selon la ressource du CIS). En revanche, l'association ne dispose pas d'un assistant de prévention ou d'un référent « sécurité » dédié.

***Etablir une liste des actions prévisionnelles pour l'attribution de la subvention du SDIS et établir un bilan annuel des sommes engagées ;***

***Imposer un règlement intérieur uniformisé à toutes les sections ;***

***Envisager la mise en place d'un comité d'éthique ;***

***Rédiger une charte de bonne conduite ;***

***Veiller à la désignation systématique d'un animateur sportif dans chaque section de JSP ;***

***Intégrer un assistant de prévention au sein de l'association des JSP.***

### 5.3.3 - Les anciens sapeurs-pompiers

Le président est élu depuis 5 ans. Créée en 1982, l'association des « anciens » a rejoint l'Union départementale depuis 2014 et regroupe 386 adhérents cotisants dont 29 veuves de sapeurs-pompiers. Elle dispose d'un bureau composé de 12 membres se réunissant 3 fois par an et appuie son action sur 31 correspondants (un par CIS).

Une journée « champêtre » est proposée tous les ans aux adhérents et une assemblée générale annuelle est organisée (à tour de rôle dans les CIS). Si les « anciens » sont invités pour une participation à certaines activités (cérémonies, célébration de Sainte - Barbe, etc.), ils ne sont pas impliqués dans le fonctionnement logistique et administratif du SDIS. Ils sont toutefois associés à certains exercices pour tenir le rôle de plastrons.

Le président déplore l'absence d'équité dans la représentation du SDIS lors des obsèques d'anciens sapeurs-pompiers.

***Envisager l'implication des « anciens » dans l'accomplissement de tâches administratives ou logistiques.***

<sup>14</sup> Convention tripartite (SDIS UDSP81 et ADSJSPT) en date du 17 mars 2017



## 5.4 - LA FORMATION DES PERSONNELS

### Organisation

Le service « formation-sport », comprenant neuf agents dont cinq sapeurs-pompiers professionnels, est commandé par un officier titulaire du FOR 4. Il dispose d'un correspondant sapeur-pompier professionnel dans chaque groupement territorial, titulaire du FOR 2. Le réseau de référents « formation » au sein des CIS est en cours de mise en place. Les sapeurs-pompiers volontaires sont intégrés en tant que formateurs.

### Planification et programmation

Il existe un plan de formation pluriannuel adossé au SDACR qui couvrait la période 2013-2017. Il devrait être réactualisé en 2018 dès la mise à jour du SDACR. Le groupement édite un calendrier annuel de formation qui est accessible aux sapeurs-pompiers professionnels et volontaires ainsi qu'aux personnels administratifs, techniques et spécialisés sur le site intranet du SDIS. En revanche, les employeurs ne sont pas destinataires de ce calendrier.

***Actualiser le plan pluriannuel de formation dès la parution du SDACR ;***

***Envisager de rendre destinataires du calendrier des formations les employeurs conventionnés.***

### Dispositifs particuliers

Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux personnels administratifs et techniques, ainsi qu'aux sapeurs-pompiers professionnels. Les formations, auxquelles il ouvre droit, sont parfaitement décrites dans le règlement intérieur<sup>15</sup>. Il est cependant peu utilisé, à hauteur d'une dizaine de préparations à des concours tous les ans.

Les modules de management, d'administration et de formation (APC, entretien professionnel, etc.) sont proposés en lien avec le CNFPT. De plus, le service pilote une action type « mission centre de secours » pour les chefs de centre et adjoints.

La formation à distance est en cours de mise en place pour la formation initiale des SPV et, à terme, pour la formation des cadres des « spécialités ». Cette démarche est encadrée par la désignation d'un tuteur susceptible d'apporter un soutien aux bénéficiaires.

La formation au permis poids lourd est externalisée et le financement est pris en charge à 70% par le SDIS, les 30% restant étant à la charge de l'intéressé ou de son employeur. En 2016, ce sont 15 sapeurs-pompiers qui ont bénéficié de cette formation.

***Mettre à jour le règlement intérieur (remplacement de DIF par CPF).***

### Formation de perfectionnement et de maintien des acquis

La formation de maintien et de perfectionnement des acquis des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires s'établit autour d'un crédit annuel minimum de 20 heures comprenant un contenu imposé (SAP, INC, TAPS) et 3 heures à disposition du chef de CIS. Le programme des séances obligatoires est élaboré conjointement par le conseiller pédagogique SAP et le groupement « gestion des risques ». La mise en œuvre de la formation est placée sous la responsabilité des chefs de centre avec l'appui des groupements territoriaux. Le contrôle est réalisé par les chefs de centre et supervisé par le service « formation – sport ». En cas de non-exécution de la FMPA, les agents perdent leur aptitude opérationnelle.

La chaîne de commandement reçoit spécifiquement une formation interne de maintien et de perfectionnement des acquis comme décrit ci-dessous :

- Officier CODIS : 4 jours par an organisés par le CTA-CODIS ;
- Chefs de centre (CDC) : 2 jours par an ;
- Chefs de groupe (CDG) : 3 jours par an (1 journée groupement, 1 journée « chaîne de CDT » et 1 journée PAO). Les SPV-CDG ne sont pas intégrés à cette formation ;
- Chefs de colonne : 2 jours par an (1 journée « chaîne de CDT » et 1 journée PAO) + 1 jour spécifique « CDC » pour ceux qui le souhaitent ;
- Chefs de site : 2 jours par an (1 journée « chaîne de CDT » et 1 journée PAO).

<sup>15</sup> RI annexe XIII page 127



Le contenu des séances est élaboré par le service « formation-sport » et la mise en œuvre est à la charge des groupements avec les centres de secours. Le contrôle est de la responsabilité du service « formation-sport ».

**Bonne pratique :**

*La formation de maintien et de perfectionnement des acquis est cadrée, contrôlée et tracée.*

**Ouvrir les FMPA de la chaîne de commandement aux SPV qualifiés.**

Activités annuelle globale de formation

Le bilan global de l'activité annuelle (2016) de formation est mis en comparaison des moyennes nationales et de la catégorie dans le tableau ci-dessous :

|                                                         | Nombre total annuel d'heures : |        | Nombre annuel d'heures par : |      | Moyennes nationales par |     | Moyennes de la catégorie par |     |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------|--------|------------------------------|------|-------------------------|-----|------------------------------|-----|
|                                                         | SPP                            | SPV    | SPP                          | SPV  | SPP                     | SPV | SPP                          | SPV |
| Formation initiale                                      | 4 592                          | 10 116 | 19                           | 9,1  | 15                      | 17  | 13                           | 11  |
| Formation d'Adaptation à l'Emploi                       | 812                            | 2 903  | 3                            | 2,6  | 7                       | 3   | 7                            | 3   |
| Formation de Maintien et de Perfectionnement des Acquis | 5 773                          | 14 789 | 24                           | 13,3 | 19                      | 15  | 15                           | 16  |
| Formation aux spécialités                               | 4 217                          | 6 002  | 18                           | 5,4  | 13                      | 4   | 14                           | 3   |
| Formation de maintien des acquis de spécialités         | 4 591                          | 866    | 19                           | 0,8  | 17                      | 2   | 20                           | 3   |

La formation aux spécialités

Le nombre d'heures moyen consacré tous les ans à la formation aux spécialités, supérieur à la moyenne nationale pour les SPP, est synthétisé dans le tableau suivant :

|     | SDIS 81 | Ensemble des SDIS |
|-----|---------|-------------------|
| SPP | 62      | 46                |
| SPV | 17      | 17                |

Traçabilité et RETEX

Un livret de formation dématérialisé pour chaque agent est en place.

Une base informatique permet de stocker toutes les données dans le domaine de la formation. Elle s'appuie sur plusieurs logiciels complémentaires :

- ANTIBIA (FORSYS et WEB FOR) pour le suivi des livrets et la planification ;
- Web ACT pour la validation des indemnités ;
- Logiciel pour la gestion des FMPA ;
- Etc.

Le groupement formation n'est pas associé aux démarches de retour d'expérience après l'intervention des secours.

**Associer le service « formation – sport » aux retours d'expérience organisés au sein du SDIS.**

**5.4.1 - Les sites de formation**

Le SDIS dispose des agréments pour assurer les formations RCH 1 et 2 ainsi que SDE 1. Il partage l'organisation de la FI SPP avec les départements de la Région et la formation des chefs d'agrès avec l'ENSOSP.

L'école départementale est dotée d'un plateau technique. Il n'existe pas de règlement relatif au fonctionnement du site de formation. Elle dispose de trois salles de cours et des matériels suivants : 1 FPT, 2 VSAV, 1 VSR, 1VTP, 1 VTU. Ces véhicules sont majoritairement anciens mais en bon état de fonctionnement.

Le plateau technique comprend une aire de formation au secours routier, une maison à « feux » à fumée froide et des caissons d'observation aux phénomènes thermiques. Ces deux dernières installations n'étaient plus utilisées au moment du passage des inspecteurs pour cause de vétusté (ou de non-conformité). Le SDIS envisage de remettre en activité la maison à « feux » et envisage d'y intégrer une installation au gaz, en coopération avec GRDF, pour se doter d'un dispositif à fumée chaude.

Il est important que le SDIS fasse l'acquisition d'outils pédagogiques adaptés à la réalisation de séances pratiques et indispensables à l'amélioration de la sécurité. Il conviendra ensuite d'initier une politique globale de formation dans le domaine de la lutte contre les incendies qui devra imposer aux sapeurs-pompiers actifs une périodicité de formation pratique et obligatoire dans ce domaine comprenant le passage dans les dispositifs pédagogiques adaptés (caissons, CEPARI, maison à feux, etc.).



En effet, la lutte contre les incendies d'habitation est la quintessence même de l'activité de sapeur-pompier. Cependant, elle est de moins en moins mise en œuvre tant les progrès réalisés en matière de prévention des risques et de construction sont mesurables. Il convient donc d'être particulièrement vigilant pour l'avenir et de veiller à conserver la compétence et la capacité opérationnelle de tous les sapeurs-pompiers actifs en mettant en place des solutions palliatives et pratiques qui permettront de maintenir au plus haut niveau les savoir-faire individuels et collectifs.

L'exécution des formations est partagée entre l'école départementale et les CIS. Le bilan en nombre de journées de formation (et pourcentage) par catégorie est décrit dans le tableau suivant :

| Lieu de formation    | Total | SPP  |     | SPV  |     | Autres SDIS |    | Collectivités |    | Entreprises |    | Autres |    |
|----------------------|-------|------|-----|------|-----|-------------|----|---------------|----|-------------|----|--------|----|
|                      |       | Nbre | %   | Nbre | %   | Nbre        | %  | Nbre          | %  | Nbre        | %  | Nbre   | %  |
| Ecole départementale | 8179  | 2769 | 34% | 5362 | 66% | 36          | 0% | 12            | 0% |             | 0% |        | 0% |
| Dans les centres     | 3180  | 1400 | 44% | 1780 | 56% |             | 0% |               | 0% |             | 0% |        | 0% |
| Total                | 11359 | 4169 | 37% | 7142 | 63% | 36          | 0% | 12            | 0% | 0           | 0% | 0      | 0% |

Le centre de formation est peu ouvert aux collectivités et entreprises extérieures au SDIS. Cette démarche est pourtant intéressante pour le développement du volontariat. En effet, la formation peut attirer des entreprises disposant de personnels susceptibles d'être intéressés par un engagement de sapeur-pompier volontaire. Le SDIS peut aussi assurer des prestations pour les collectivités particulièrement impliquées dans le volontariat.

Sur le plan de la sécurité des personnels et des stagiaires, le centre d'instruction ne dispose pas d'un assistant de prévention ou d'un correspondant sécurité. Il n'y a pas de registre de sécurité. La problématique du risque routier est prise en compte, et le covoiturage pour se rendre sur les sites de formation est incité et organisé localement.

***Mettre en place un règlement de l'école incluant les installations du plateau technique ;***

***Concrétiser la remise en état de la maison à « feux » ;***

***Envisager l'acquisition d'outils pédagogiques adaptés à la réalisation de séances pratiques et indispensables à l'amélioration de la sécurité (caissons d'observation et d'attaque, etc.) ;***

***Déterminer une périodicité de passage obligatoire en caissons pour tous les sapeurs-pompiers actifs ;***

***Désigner un assistant de prévention dédié à l'école départementale ;***

***Mettre en place un registre de sécurité au niveau de l'école départementale et de ses installations.***

#### **5.4.2 - Les liens avec les établissements d'enseignement**

Le SDIS a accueilli des stagiaires en provenance des collèges et des lycées pour des périodes de professionnalisation dont le détail est décrit dans le tableau ci-dessous. Il est souhaitable que cette démarche se poursuive.

| Type d'élèves  | Nbre JS |
|----------------|---------|
| Collégiens     | 149     |
| Lycéens        | 105     |
| Universitaires | 60      |
| Total          | 314     |

Le SDIS a signé, en 2015, une convention pour accueillir des stagiaires en milieu professionnel. Mais pour l'instant aucun élève n'a demandé à venir effectuer son stage au SDIS 81.

Le SDIS met des formateurs à disposition de l'ENSOSP.

Aucune convention de partenariat unique pour la réalisation d'actions de formation avec la délégation régionale du CNFPT n'a été signée. Une démarche est envisagée au niveau régional dans cette perspective.

### **5.4.3 – L'intégration de qualifications nouvelles**

Dans le cadre de la doctrine opérationnelle « tuerie de masse », le SDIS a entrepris des actions pour répondre aux impératifs conjoncturels :

- Formations « damage control » réalisées courant 2017 pour le SSSM et les CIS dans le cadre des FMA annuelles ;
- Formations sur les éléments de doctrine et la MGO réalisées en 2016 auprès de la chaîne de commandement et du CSP Albi (Centre identifié comme détenteur de la compétence) et auprès de l'ensemble des personnels en 2017 dans le cadre des FMPA SAP ;
- En 2016, organisé par la préfecture, un exercice « cadres » sur le thème d'un attentat dans un établissement d'enseignement ;
- Trois exercices pilotés par la préfecture prévus en 2017 (un de cadre avant fin mars, un intermédiaire au 1<sup>er</sup> semestre et un complet au second semestre avec les forces d'intervention spécialisées) ;
- Huit demi-journées de formation pratiques en partenariat avec la police nationale prévues en avril et en juin (1<sup>ères</sup> mesures et travail dans le corridor d'extraction) ;

Le SDIS a fait l'acquisition de huit kits composés d'un gilet porte-plaques et d'un casque lourd et s'est doté de malles de transport et d'équipements complémentaires



## 5.4.4 - L'évolution de la qualification des personnels

|                             | Situation précédente | Nombre SPP formés |              | Nombre SPV formés |            | Effectif total formé |               | Données Nationales 2015 |
|-----------------------------|----------------------|-------------------|--------------|-------------------|------------|----------------------|---------------|-------------------------|
|                             | SPP+SPV              |                   | 239          |                   | 1112       |                      | 1351          |                         |
| Qualifiés en secourisme     | 1139                 | 233               | 97,5%        | 1044              | 94%        | 1277                 | 94,5%         | 78,8%                   |
| Equipiers VSAV              |                      | 237               | 99,2%        | 998               | 90%        | 1235                 | 91,4%         | 71,6%                   |
| CA 1 Equipe SAP             |                      | 5                 | 2,1%         | 31                | 3%         | 36                   | 2,7%          | 5,4%                    |
| CA 1 Equipe Toutes missions |                      | 41                | 17,2%        | 108               | 10%        | 149                  | 11,0%         | 6,5%                    |
| CA tous engins              |                      | 109               | 45,6%        | 196               | 18%        | 305                  | 22,6%         | 6,5%                    |
| PREV 1                      | 48                   | 3                 | 1,3%         |                   |            | 3                    | 0,2%          | 0,8%                    |
| PREV 2                      | 26                   | 10                | 4,2%         |                   |            | 10                   | 0,7%          | 1,0%                    |
| PREV 3                      | 2                    | 1                 | 0,4%         |                   |            | 1                    | 0,1%          | 0,1%                    |
| <b>Total PREV</b>           | <b>76</b>            | <b>14</b>         |              |                   |            | <b>14</b>            | <b>1,0%</b>   |                         |
| RAD 1                       | 132                  |                   |              |                   |            |                      |               | 1,0%                    |
| RAD 2                       | 23                   |                   |              |                   |            |                      |               | 1,4%                    |
| RAD 3                       | 7                    |                   |              |                   |            |                      |               | 0,4%                    |
| RAD 4                       | 2                    |                   |              |                   |            |                      |               | 0,1%                    |
| <b>Total RAD</b>            | <b>164</b>           |                   |              |                   |            |                      |               |                         |
| RCH 1                       | 137                  | 52                | 21,8%        | 3                 | 0%         | 55                   | 4,1%          | 1,8%                    |
| RCH 2                       | 57                   | 43                | 18,0%        |                   |            | 43                   | 3,2%          | 3,0%                    |
| RCH 3                       | 13                   | 9                 | 3,8%         |                   |            | 9                    | 0,7%          | 0,7%                    |
| RCH 4                       | 4                    | 3                 | 1,3%         |                   |            | 3                    | 0,2%          | 0,1%                    |
| <b>Total RCH</b>            | <b>211</b>           | <b>107</b>        | <b>44,8%</b> | <b>3</b>          | <b>0%</b>  | <b>110</b>           | <b>8,1%</b>   |                         |
| SDE 1                       | 145                  | 40                | 16,7%        | 24                | 2%         | 64                   | 4,7%          | 2,9%                    |
| SDE 2                       | 32                   | 17                | 7,1%         |                   |            | 17                   | 1,3%          | 0,8%                    |
| SDE 3                       | 5                    | 5                 | 2,1%         |                   |            | 5                    | 0,4%          | 0,2%                    |
| <b>Total SD</b>             | <b>182</b>           | <b>62</b>         |              | <b>24</b>         |            | <b>86</b>            | <b>6,4%</b>   |                         |
| PLG 1                       | 28                   | 11                | 4,6%         | 1                 | 0%         | 12                   | 0,9%          | 0,8%                    |
| PLG 2                       | 10                   | 3                 | 1,3%         |                   |            | 3                    | 0,2%          | 0,3%                    |
| PLG 3                       | 3                    | 1                 | 0,4%         |                   |            | 1                    | 0,1%          | 0,1%                    |
| <b>Total PLG</b>            | <b>41</b>            | <b>15</b>         |              | <b>1</b>          |            | <b>16</b>            | <b>1,2%</b>   |                         |
| SAV 1                       | 17                   | 15                | 6,3%         | 1                 | 0%         | 16                   | 1,2%          |                         |
| SAV 2                       | 1                    |                   |              |                   |            |                      |               |                         |
| SAV 3                       |                      |                   |              |                   |            |                      |               |                         |
| <b>Total SAV</b>            | <b>18</b>            | <b>15</b>         | <b>6,3%</b>  | <b>1</b>          | <b>0%</b>  | <b>16</b>            | <b>1,2%</b>   |                         |
| DFD 1                       | 1046                 | 46                | 19,2%        | 712               | 64%        | 758                  | 56,1%         |                         |
| DFD 2                       | 335                  | 147               | 61,5%        | 194               | 17%        | 341                  | 25,2%         | 0,5%                    |
| DFD 3                       | 54                   | 30                | 12,6%        | 7                 | 1%         | 37                   | 2,7%          | 2,9%                    |
| DFD 4                       | 14                   | 12                | 5,0%         |                   |            | 12                   | 0,9%          | 0,8%                    |
| DFD 5                       |                      | 1                 | 0,4%         |                   |            | 1                    | 0,1%          | 0,3%                    |
| <b>Total DFD</b>            | <b>1449</b>          | <b>236</b>        | <b>98,7%</b> | <b>913</b>        | <b>82%</b> | <b>1149</b>          | <b>85,0%</b>  |                         |
| TRS 1                       | 196                  | 36                | 16,7%        | 55                | 5%         | 91                   | 6,7%          | 7,2%                    |
| TRS 2                       | 88                   | 60                | 4,6%         | 7                 | 1%         | 67                   | 5,0%          | 3,2%                    |
| TRS 3                       | 10                   | 4                 | 0,4%         |                   |            | 4                    | 0,3%          | 0,7%                    |
| TRS 4                       | 7                    | 7                 | 2,9%         | 1                 | 0%         | 8                    | 0,6%          | 0,3%                    |
| TRS 5                       | 2                    | 2                 | 0,8%         |                   |            | 2                    | 0,1%          | 0,1%                    |
| <b>Total TRS</b>            | <b>303</b>           | <b>109</b>        |              | <b>63</b>         | <b>6%</b>  | <b>172</b>           | <b>12,7%</b>  |                         |
| EPS 1                       | 38                   | 40                | 16,7%        | 13                | 1%         | 53                   | 3,9%          | 22,6%                   |
| EPS 2                       | 8                    | 11                | 4,6%         |                   |            | 11                   | 0,8%          | 2,9%                    |
| EPS 3                       | 1                    | 1                 | 0,4%         |                   |            | 1                    | 0,1%          | 0,9%                    |
| <b>Total EPS</b>            | <b>47</b>            | <b>52</b>         |              | <b>13</b>         | <b>1%</b>  | <b>65</b>            | <b>4,8%</b>   |                         |
| CYN 1                       | 1                    |                   |              |                   |            |                      |               |                         |
| CYN 2                       | 1                    |                   |              |                   |            |                      |               |                         |
| CYN 3                       |                      |                   |              |                   |            |                      |               |                         |
| <b>Total CYN</b>            | <b>2</b>             |                   |              |                   |            |                      |               |                         |
| FOR 1                       | 302                  | 145               | 60,7%        | 96                | 9%         | 241                  | 17,8%         | 38,8%                   |
| FOR 2                       | 58                   | 49                | 20,5%        | 5                 | 0%         | 54                   | 4,0%          | 17,8%                   |
| FOR 3                       | 9                    | 11                | 4,6%         | 1                 | 0%         | 12                   | 0,9%          | 3,7%                    |
| FOR 4                       | 2                    | 3                 | 1,3%         |                   |            | 3                    | 0,2%          | 1,0%                    |
| <b>Total FOR</b>            | <b>371</b>           | <b>208</b>        |              | <b>102</b>        |            | <b>310</b>           | <b>22,9%</b>  |                         |
| PL                          | 602                  | 223               | 93,3%        | 531               | 48%        | 754                  | 55,8%         | 28,5%                   |
| COD 1                       | 601                  | 206               | 86,2%        | 474               | 43%        | 680                  | 50,3%         | 31,8%                   |
| COD 2                       | 489                  | 198               | 82,8%        | 345               | 31%        | 543                  | 40,2%         | 24,0%                   |
| COD 3                       | 17                   | 16                | 6,7%         | 2                 | 0%         | 18                   | 1,3%          | 0,9%                    |
| COD 4 (emb)                 | 78                   | 79                | 33,1%        | 14                | 1%         | 93                   | 6,9%          | 6,4%                    |
| COD 5                       |                      |                   |              |                   |            |                      |               | 0,2%                    |
| COD 6 (MEA)                 |                      | 199               | 83,3%        | 121               | 11%        | 320                  | 23,7%         | 15,1%                   |
| <b>Total COD</b>            | <b>1185</b>          | <b>698</b>        |              | <b>956</b>        |            | <b>1654</b>          | <b>122,4%</b> |                         |

par rapport à situation antérieure (colonnes 4 et 6) ou situation nationale colonne 9)

|                |     |                                                                                        |
|----------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Variation de - | 30% | par rapport à situation antérieure (colonnes 4 et 6) ou situation nationale colonne 9) |
| Variation de + | 30% | par rapport à situation antérieure (colonnes 4 et 6) ou situation nationale colonne 9) |

## 6 - LA FONCTION SANTE ET SECURITE

### 6.1 - LA CONDITION PHYSIQUE DES INTERVENANTS

L'entretien de la condition physique est suivi par le service « formation sport » qui dispose d'un cadre dédié à cette spécialité (EAP3).

Les effectifs du SDIS comprennent 53 opérateurs de niveau 1, 11 de niveau 2, et 1 conseiller technique.

Chacun des centres de secours mixtes compte au moins un animateur sportif. Pour les centres uniquement SPV, cet objectif n'est pas atteint pour tous. Toutefois, il convient de noter que la quasi-totalité des unités opérationnelles dispose d'un local avec un minimum de matériel d'entraînement à savoir un vélo et un rameur.

Le SDIS a mis en place une note d'orientation départementale pour la pratique sportive dans les unités. Celle-ci intègre une limitation des pratiques possibles (ex : sport collectif) en fonction de l'accidentologie réelle constatée.

L'obligation de la réalisation des indicateurs de la condition physique (ICP) est intégrée au règlement intérieur mais ne fait pas l'objet d'une consigne départementale. Les chefs de centre et de groupement sont en charge du suivi et du renseignement des résultats sur le logiciel « formation ». In fine, le service « formation sport » assure un contrôle qui ne fait pas l'objet d'une synthèse annuelle adressée au DDSIS.

Selon le SDIS, le pourcentage de réalisation des ICP se situe à 99 %, (tous effectifs confondus hors SSSM) ce qui est un résultat remarquable. Il convient de noter que les membres du SSSM ne réalisent pas les ICP.

Les résultats des tests sont transmis au service de santé et de secours médical qui les exploite de manière partielle dans le cadre des visites médicales d'aptitude. Toutefois, il n'existe pas de procédure particulière pour accompagner les agents en difficulté.

Le service chargé de la condition physique des personnels n'est pas intégré dans la démarche de maîtrise des risques psychosociaux alors que le chef de groupement « ressources humaines » et le chef du service « formation » le sont.

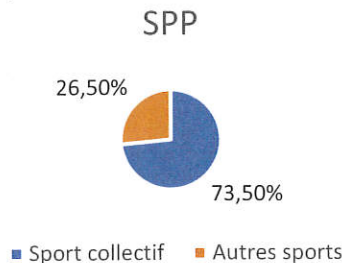
En 2016, la participation au cross départemental ainsi qu'aux épreuves du challenge de la qualité se situe chacun au niveau des 130 participants, ce qui représente 1 % de l'effectif global (JSP non inclus). Ce résultat est peu satisfaisant et des efforts doivent être mis en œuvre pour atteindre un niveau de participation plus important.

Le tableau ci-dessous représente la sinistralité de l'année 2016 liée à la pratique sportive :

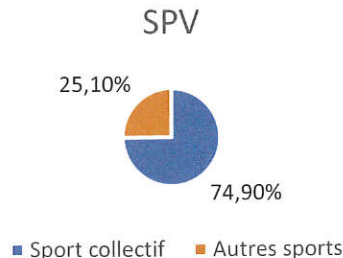
|                 | SPP              |                         | SPV              |                         |
|-----------------|------------------|-------------------------|------------------|-------------------------|
|                 | Nombre accidents | Nombre de jours d'arrêt | Nombre accidents | Nombre de jours d'arrêt |
| Total           | 38               | 927                     | 43               | 486                     |
| Sport collectif | 30               | 682                     | 11               | 364                     |



## Répartition des jours d'arrêt



## Répartition jours d'arrêt



Comme dans la plupart des SDIS, la part de l'accidentologie liée à la pratique du sport collectif est trop importante et des actions de prévention doivent être mises en place.

**Bonne pratique :**

*Le SDIS impose la réalisation d'une évaluation de la condition physique de la grande majorité de ses personnels sapeurs-pompiers (SPP et SPV).*

*Former au moins un correspondant pour l'encadrement sportif dans tous les CIS ;*

*Encadrer la réalisation des ICP par une directive départementale actualisée qui précise, en particulier, les modalités de suivi des quelques agents qui n'ont pas réalisé les tests ;*

*Intégrer les membres du SSSM dans la réalisation des ICP ;*

*Faire une synthèse annuelle de la participation et des résultats des ICP au DDSIS ;*

*Veiller à l'exploitation de la totalité des résultats des ICP par le SSSM lors des visites d'aptitude ;*

*Porter une attention renforcée aux seuils critiques des résultats aux ICP (Luc Léger notamment) ;*

*Déterminer des mesures d'accompagnement pour faire progresser ceux dont les résultats sont faibles aux tests « ICP » ;*

*Veiller à l'application des mesures de sécurité et des prescriptions réglementaires dans l'utilisation des salles de sport et des appareils de musculation au sein des centres de secours ;*

*Renforcer la participation au cross départemental et aux épreuves du challenge de la qualité.*

**6.2 - LE SERVICE DE SANTE ET DE SECOURS MEDICAL****6.2.1 - Généralités**

Le service de santé et de secours médical (SSSM) du SDIS du Tarn est dirigé par un médecin-chef sapeur-pompier volontaire qui sera atteint par la limite d'âge en octobre 2017. Le positionnement du médecin-chef auprès du DDSIS pâtit donc d'une présence limitée, qui n'est que partiellement compensée par une délégation faite au médecin-chef adjoint pour participer à certaines réunions de direction.

L'organigramme du SSSM retrouve :

- un service médical sous la responsabilité du médecin-chef adjoint, essentiellement en charge de la médecine d'aptitude ;
- un service pharmacie sous la responsabilité d'un pharmacien sapeur-pompier volontaire, pharmacien-chef, et d'une pharmacienne professionnelle à temps partiel, pharmacien gérant de la PUI ;
- un service vétérinaire sous la responsabilité d'un vétérinaire de sapeur-pompier volontaire, vétérinaire-chef, qui devrait prochainement être remplacé ;
- un service infirmier constitué d'une infirmière sapeur-pompier professionnelle à temps plein cadre de santé.

L'effectif est complété par un seul ETP de secrétariat positionné à la direction pour l'ensemble du service ; il n'y a pas de préparateur en pharmacie ni de logisticien affecté au SSSM (un temps partiel est mis ponctuellement à disposition par le groupement logistique) ; deux SPV experts « d'assistante sociale » sont rattachés au service RH.

Le positionnement du SSSM et de son responsable doit être reformaté. Le recrutement d'un médecin-chef sapeur-pompier professionnel doit être rapidement réalisé pour pallier à la retraite prochaine du médecin-chef volontaire actuel et répondre aux exigences du CGCT. Ce mouvement doit être l'opportunité de réfléchir aux ressources nécessaires pour continuer à remplir les missions principales du SSSM, en particulier la médecine d'aptitude et le soutien sanitaire opérationnel. Si les ressources médicales ne peuvent pas provenir du volontariat (relance d'une démarche d'information et de recrutement de MSPV), il convient d'envisager un recrutement de MSPP complémentaire dont la quotité de temps de travail doit être étayée par une analyse des besoins et une priorisation des missions validées par les instances de la gouvernance du SDIS. Cela nécessite l'élaboration d'un projet de service bâti sous forme de contrat d'objectifs et de moyens, comprenant un plan d'actions pluriannuel, avec un échéancier validé et un dispositif d'évaluation de l'atteinte des objectifs et de suivi des moyens accordés.

Les fiches de postes mériteraient d'être précisées indépendamment de leur titulaire actuel de façon à bien définir les attributions de chacun des professionnels ainsi que leur rattachement hiérarchique, et faciliter la démarche d'évaluation professionnelle annuelle des agents.

**Les ressources humaines** (nombre, statuts, spécialités, développement du volontariat).

|                               | Professionnels | ETP | Volontaires | Commentaires                                    |
|-------------------------------|----------------|-----|-------------|-------------------------------------------------|
| Médecins                      | 1              | 1   | 38          | Médecin chef volontaire                         |
| Pharmaciens                   | 1              | 0,8 | 3           | Pharmacien chef volontaire                      |
| Vétérinaires                  | 0              | 0   | 3           |                                                 |
| Infirmiers                    | 1              | 1   | 57          | 10 suspensions d'engagement                     |
| Secrétaires/ Assistantes      | 1              | 1   |             |                                                 |
| Psychologues                  | 0              | 0   | 3           | 1 psychologue expert par groupement territorial |
| Préparateurs en pharmacie     | 0              | 0   | 0           |                                                 |
| Magasiniers / Logisticiens    | 0              | 0   | 0           | 1 PATS à 40 %                                   |
| Assistante sociale            | 0              | 0   | 0           | 1 expert assistante sociale rattachée aux RH    |
| Kinésithérapeute              | 0              | 0   | 0           | 1 SPV kinésithérapeute                          |
| Diététicienne                 | 0              | 0   | 0           | 1 SPV diététicien                               |
| Personnel hygiène et sécurité | 0              | 0   | 0           |                                                 |
| Autres                        | 0              | 0   | 0           | 1 SPV ostéopathe                                |

**Les points forts :**

- La cohésion des personnels professionnels du SSSM qui ont conscience des enjeux auxquels est confronté le service ;
- La qualification en médecine légale du médecin-chef SPV actuel qui peut contribuer à stabiliser un SSSM fragile par ailleurs.

**Les objectifs atteints :**

- La réalisation du socle minimal des missions réglementaires (mais sans certitude sur leur pérennité) ;
- Le maintien d'un renouvellement des départs d'ISPV (69 % ont moins de 40 ans), ce qui n'est pas le cas pour les MSPV (89 % ont plus de 50 ans).



**Les axes d'amélioration :**

*Encourager le volontariat des personnels SSSM, plus particulièrement des MSPV, par une campagne de recrutement, en privilégiant leur formation à la médecine d'urgence et de catastrophe et/ou à la médecine du travail ;*

*Poursuivre la dynamique de recrutement des personnels ISPV, en particulier par une démarche de prospection volontariste auprès des IFSI ;*

*Formaliser et faire valider l'organigramme fonctionnel et hiérarchique spécifique au SSSM, ainsi que les fiches de postes afférentes, par la direction et le CASDIS.*

**Les fonctions d'administration** (fonctionnement administratif ; gestion des personnels : formation, promotion, évaluation ; budget du SSSM, indemnisation des personnels volontaires; évaluation de la qualité et de la performance : projet du SSSM, activités de recherche et publications).

**Les points forts**

- Le médecin chef participe à l'ensemble des commissions réglementaires (CASDIS, CMC, CCDSPV, CATSIS) ;
- La mise à disposition de locaux fonctionnels pour l'ensemble de l'équipe SSSM de la direction.

**Les objectifs atteints :**

- L'indemnisation des personnels volontaires, que ce soit en intervention ou en formation ;
- Une politique satisfaisante de promotion et de décoration des personnels SSSM ;
- L'existence d'une revue systématique des visites médicales et des fiches d'interventions, base d'une démarche d'évaluation de la qualité et de la performance.

**Les axes d'amélioration :**

*Pallier à l'absence d'un règlement intérieur du SSSM ;*

*Rédiger un projet de service SSSM s'inscrivant dans le cadre de celui de l'institution et permettant de redynamiser le service en fixant dans une démarche prospective pluriannuelle, tant les objectifs à atteindre que les moyens afférents.*

A noter un budget du SSSM, tant en fonctionnement qu'en investissement, qui s'inscrit dans la même ligne que le budget global du SDIS.

**6.2.2- La fonction santé en service**

Le SSSM soutient 247 sapeurs-pompiers professionnels et 1182 sapeurs-pompiers volontaires, ainsi que 127 jeunes sapeurs-pompiers alors que les 78 PATS bénéficient d'un suivi en sécurité et santé au travail par le centre de gestion départemental.

**La médecine d'aptitude** (moyens, organisation, performance).

**Les points forts :**

- Le cabinet médical fixe et le cabinet médical mobile sont bien dotés en locaux et moyens matériels ;
- La systématisation de la communication des indicateurs de condition physique par les APS et leur intégration dans le logiciel de gestion du dossier médical.

**Les objectifs atteints :**

- La gestion du dossier médical (demandes d'avis et d'examen complémentaires, suivi des restrictions et des inaptitudes) informatisée (mais avec re saisie des données) et interfacée avec les logiciels opérationnels, de formation et de gestion des ressources humaines ;
- Le taux de réalisation des visites médicales de maintien en activité (98 %) dans les délais réglementaires (mais avec une tolérance de 3 mois).

**Les axes d'amélioration :**

*Recruter les ressources (MSPP ou MSPV) nécessaires au maintien de la prestation actuelle, au risque de la dégrader fortement à un horizon temporel proche ;*

*Anticiper l'échéance du renouvellement de la berce médicale en réfléchissant à son remplacement dans une logique de proximité des agents, ou en promouvant des centres de visites fixes territoriaux afin d'optimiser la ressource rare de temps médical.*

**La médecine de prévention** (liens avec les autres acteurs de la santé sécurité en service ; actions menées).

**Les points forts :**

- Le contrôle de l'hygiène avec la campagne biannuelle de prélèvements bactériologiques de surface dans les VSAV.

**Les objectifs atteints :**

- Existence et connaissance des protocoles de nettoyage et de désinfection des VSAV à réaliser quotidiennement et lors d'intervention spécifiques ;

- Vaccinations réglementaires effectuées et proposition des vaccinations recommandées (leptospirose, grippe) ;

- Existence d'un kit d'accident d'exposition au sang (AES) ;

- Existence de plans de lutte contre certains risques (conduites addictives, accidents de sport).

**Les axes d'amélioration :**

*Etendre le champ d'action de la démarche de prévention à d'autres risques : risque routier ;*

*Contribuer à la généralisation de locaux dédiés et équipés pour les VSAV dans les centres de secours ;*

*Participer plus activement à la rédaction du document unique d'évaluation des risques ;*

*Analyser plus précisément les motifs d'arrêts et les raisons expliquant les différences (+ 43%) de durée moyenne des arrêts des SPV (23 jours) et des SPP (33 jours).*

**6.2.3- La fonction opérationnelle** (interventions et équipement des VSAV ; para-médicalisation ; médicalisation ; postes médicaux avancés ; soutien sanitaire en opérations, relations avec les acteurs de l'aide médicale urgente ; les associations agréées, participations aux plans de secours).

**Les points forts :**

- La signature de convention bipartite avec le SAMU, dans le cadre d'une convention régionale assortie d'un protocole opérationnel (logigramme) additionnel ;

- L'organisation de formations communes entre les opérateurs du CTA/CODIS et les auxiliaires de régulation médicale du CRRA 15, à hauteur de 1,5 jour par an.

**Les objectifs atteints :**

- Existence et mise en œuvre des PISU (hormis antalgie de niveau 3) en lien avec la régulation du SAMU ;

- Une astreinte « officier santé » départementale concernant l'ensemble des personnels professionnels (MSP, PSP, ISP) ainsi que 2 MSPV particulièrement impliqués ;

- Une médicalisation ou une paramédicalisation dans près de 8 % des sorties SAP.

**Les axes d'amélioration :**

*Maîtriser le nombre de carences pour indisponibilité de transporteur sanitaire privé (actuellement 23 % du total des sorties VSAV) ;*

*Densifier la permanence opérationnelle du SSSM en activant H24 7j/7 une ligne d'astreinte ISP par groupement territorial (résultat actuel de 95%) ;*

*Elaboration de trains de départs SSSM systématiques dans le RO, non dépendant des opérateurs du CTA-CODIS (ou de l'appel au médecin d'astreinte).*



#### **6.2.4- La participation du SSSM aux formations**

Le SSSM est peu impliqué dans les formations secourisme d'équipiers VSAV et les formations spécialisées (plongeurs, GRIMP, NRBC-e...) avec une sollicitation très dépendante selon les groupements.

Les personnels du SSSM suivent quelques formations, essentiellement institutionnelles (internes au SDIS, interdépartementales, ENSOP et ECASC) et gagneraient à augmenter leur investissement dans ce domaine, dès que la disponibilité des ressources le permettra.

#### **6.2.5- Pharmacie à usage intérieur du service d'incendie et de secours**

La PUI est dirigée par un pharmacien sapeur-pompier volontaire et gérée par une pharmacienne sapeur-pompier professionnelle de 1ère classe à 80% ETP inscrite au CNOP pour la gérance de la PUI.

Les locaux de la PUI (90 m2) situés dans l'état-major du SDIS sont organisés avec un sas de livraison, un sas de départ des commandes, une zone de quarantaine et une zone de stockage. Les accès à la PUI sont sécurisés (badge) et les personnes habilitées à y rentrer sont recensées.

La PUI gère les produits pharmaceutiques (monopole, DM et DMS), le matériel biomédical, les matériels pour le secours à personnes pour les 31 centres de secours, deux cabinets médicaux (dont la berce médicale mobile) et des dotations plans ORSEC – NOVI. Le fonctionnement de la PUI est organisé. Le suivi et la maintenance du matériel biomédical sont gérés par la PUI. Actuellement, aucune astreinte n'est formalisée pour les pharmaciens mais le pharmacien gérant de la PUI est intégré dans l'astreinte départementale comme officier santé. La gestion des dotations de produits pharmacie est suivie à l'aide du logiciel KIMOCE. Les accès sont possibles en version web sur l'ensemble des centres de secours. Le circuit d'approvisionnement en produits pharmacie et matériel médical est dématérialisé (logiciel Cyril interface SF).

L'oxygène médical est en marché avec le fournisseur LINDE, la traçabilité est suivie avec Accura, avec des livraisons sur les trois groupements lieux de stockage des bouteilles B5 et B15 (Albi, Castres et Gaillac). 279 bouteilles (B5+B15) sont réparties sur les trois CIS et stockées conformément à la réglementation. Les 43 VSAV sont dotés chacun de 3 B5 + 1B15 avec 1 B5 dans le sac FPT. Le pharmacien centralise le suivi des commandes en oxygène médical.

Les protocoles d'hygiène et de désinfection des VSAV sont écrits, affichés dans les centres de secours et suivis par la PUI. Les référents sont identifiés dans les centres de secours et nous avons pu vérifier que les procédures hygiène, commande en produits pharmacie et élimination des DASRI sont connues (CIS GAILLAC et ST JUERY).

Les ISP sont très impliqués dans la gestion de leur dotation. Actuellement les sacs médicaux scellés sont dans les VSAV, ils sont vérifiés et tracés, mais une réflexion va être engagée au sein du SSSM pour réorganiser ces dotations MSP et ISP. L'objectif est que chaque ISP protocolé, médecin SP puisse disposer du sac sur intervention sans que le sac avec les médicaments listés sous la présentation actuelle reste à demeure dans le VSAV, toutefois les ampoules de morphine ne sont pas stockées dans le VSAV.

La gestion des DASRI est conforme à la réglementation, (marché pour l'enlèvement avec la société MEDISITA).

##### **Les points forts :**

- L'organisation du fonctionnement de la PUI, et le système de livraison optimisé avec les navettes ;
- Le suivi des indicateurs lors du bilan d'activité de la PUI ;
- La vérification de la contamination microbienne des VSAV avec les résultats obtenus en UFC ;
- La propreté des VSAV ;
- Les centres de secours visités connaissent et appliquent les procédures, les référents sont des vrais relais du pharmacien.

##### **Les points de vulnérabilité :**

- L'organisation actuelle de la mise à disposition des dotations MSP et ISP dans le VSAV ;
- Le stockage de la morphine des ISP doit être sécurisé (coffre dans les CIS).



### Les axes d'amélioration :

*Sécuriser le circuit de la Morphine et généralisation aux dotations ISP ;*

*Améliorer le circuit des DASRI en ajoutant la date de mise à disposition sur le carton dédié ;*

*Formaliser la chaîne du froid, réfléchir à un système de suivi de température tracé ;*

*Fixer les objectifs pour l'activité de la PUI avec le médecin chef et communiquer sur ces bilans d'activité avec le choix des indicateurs ;*

*Former le logisticien à la maintenance du matériel biomédical ;*

*Séparer la partie monopole des autres matériels SAP (faciliter la gestion des matériels biomédical) et améliorer la gestion du port des charges (draps) ;*

*Revoir l'organisation de la mise à disposition des dotations MSP et ISP pour garantir la sécurisation du circuit du médicament tout en garantissant la prise en charge optimale des victimes.*

### 6.2.6- Conclusion

- Le service de santé et de secours médical du SDIS du Tarn est dirigé par un médecin sapeur-pompier volontaire qui arrive en limite d'âge à la fin de l'année. La restructuration qui s'annonce doit permettre au SDIS de se mettre en conformité avec le CGCT et au SSSM de structurer ses missions autour d'un projet de service redéfini. Un contrat d'objectif et de moyen interne à la structure permettra de mieux identifier les missions et les organisations, et d'apprécier la dotation en moyens au regard des objectifs qui lui seront assignés, en prenant impérativement en compte la rareté de la ressource médicale.
- La fonction médecine d'aptitude obtient des résultats satisfaisants en termes de taux de réalisation des visites médicales dans les délais réglementaires (98 %), mais au prix d'une tolérance de trois mois qu'il conviendrait de réduire. La prévention pourrait être plus développée, en particulier en prenant en compte les résultats de l'analyse des arrêts de travail pour lancer des actions en lien avec le DU.
- La fonction opérationnelle est insuffisamment développée et reste trop personne-dépendant, tant pour son déclenchement par le CTA-CODIS qui ne dispose pas de trains de départs automatisés dans son RO, que pour sa réponse qui repose sur une astreinte départementale « officier santé » hétérogène dans sa composition et une astreinte infirmière de niveau 2 par groupement non encore pérennisée.

A signaler les bonnes relations entretenues avec le SAMU, qui seront à conforter par des échanges de pratiques et de formations. Ces relations devront également trouver leur manifestation institutionnelle en s'appuyant sur les services de l'ARS, en particulier au travers du troisième sous-comité du CODAMUPS, pour résoudre certaines difficultés récurrentes, en particulier sur les carences. Enfin, une vigilance particulière devra être portée sur le fait que le SAMU 81 est site expérimentateur du SI-SAMU porté par l'ASIP.

- La PUI remplit les missions réglementaires. L'équipe de la PUI est organisée. Le processus de l'activité pharmaceutique est mis en œuvre au sein de la PUI. La communication au sein du service de santé et de secours médical est un des éléments à améliorer.

## 6.3 - L'HYGIENE ET LA SECURITE

### 6.3.1 - La mise en œuvre de la politique d'hygiène et de sécurité

La politique en matière d'hygiène et de sécurité n'a pas fait l'objet d'une lettre d'engagement validée par le président du CASDIS ou d'un document équivalent présenté en CHSCT.

La fonction « hygiène et sécurité », installée en 2006, est rattachée au groupement « pilotage et fonctions stratégiques ». Elle est assurée par 2,5 ETP dont un chef de service (un capitaine SPP), un conseiller de prévention (un technicien supérieur) et d'un secrétariat partagé (PATS catégorie C).

En complément, un réseau de vingt assistants de prévention répartis dans les unités fonctionnelles et territoriales est mis en place. Il conviendra de poursuivre cette démarche en désignant des correspondants au niveau des sections de jeunes sapeurs-pompiers et des équipes spécialisées.

Le conseiller et les assistants de prévention qui disposent d'une lettre de mission ont reçu une formation préalable à leur prise de fonction. Une formation continue leur est également dispensée.



Le SDIS ne dispose pas d'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) et aucune convention avec le centre de gestion n'a été signée en ce sens. Toutefois, une réflexion est envisagée dans le cadre d'une mutualisation avec d'autres SDIS.

Le comité « hygiène et sécurité et des conditions de travail » (CHSCT) et le CCDSPV (dans sa composante HS) se réunissent simultanément trois fois par an. Toutefois, les votes des deux instances sont différenciés. Les membres du CHSCT ont suivi la formation réglementaire. En ce qui concerne le CCDSPV, seuls deux membres l'ont effectuée.

Le médecin de prévention est invité aux réunions du CHSCT mais n'y participe généralement pas. Toutefois, il a assisté au comité de pilotage RPS.

Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail est présenté lors des séances du CHSCT et du CCDSPV. Il en est de même pour le programme annuel de prévention. Par contre, le rapport annuel de la médecine d'aptitude et de prévention ne l'est pas.

Le SDIS n'évalue pas la qualité de la mise en œuvre de son système de management de la sécurité, en s'appuyant sur un référentiel spécifique.

Chaque centre est doté d'un registre de santé et de sécurité ainsi que d'un registre des dangers graves ou imminents. La procédure de signalement des dangers graves ou imminents est mise en place. La démarche devra être poursuivie vers les équipes spécialisées et les sections de jeunes sapeurs-pompiers.

Le document unique est élaboré pour les parties fonctionnelles (bâtiments) et opérationnelles. Cependant seule la partie fonctionnelle est mise à jour annuellement. Pour les parties opérationnelles, la dernière révision date de 2013 mais est initiée (objectif fin 2017).

La place de l'officier de sécurité lors des opérations de secours importantes ou délicates n'est pas identifiée.

Le contrôle du respect du repos de sécurité est réalisé par les chefs de centre et par le groupement « ressources humaines » sur la base d'une gestion centralisée des plannings des CIS depuis 2016.

A l'exception des formations réalisées lors des FI, le port des équipements de protection individuelle et collective ne fait pas l'objet d'une formation tracée.

La pénibilité au travail (en service), incluant les risques psychosociaux est prise en compte dans la démarche d'évaluation des risques professionnels. Un diagnostic des facteurs de risques est intégré dans le document unique. Un plan d'actions est réalisé mais n'a pas été validé en CHSCT.

Le plan de prévention des risques professionnels (en caserne) est en mis en œuvre. Un plan de prévention des risques routiers a été établi. Il existe un plan de préservation de la condition physique des personnels.

Suite à un accident en service, l'agent est systématiquement contacté par le service HS. En fonction de l'importance de l'accident une enquête est effectuée (deux analyses accident en 2016). Les résultats des différentes analyses ainsi que les mesures qui ont été mises en place sont présentés aux membres du CHSCT et du CCDSPV.

L'imputabilité des accidents au service est contrôlée par une commission mixte « SSSM-RH-HS ».

**Bonne pratique :**

*Les personnels des entreprises extérieures sont systématiquement informés sur les risques de l'établissement dans le cadre d'un plan de prévention et d'accompagnement des entreprises.*

*Faire valider une lettre d'engagement du président du CASDIS ;*

*Veiller à la formation de l'ensemble des personnels composant le CCDSPV ;*

*Intégrer des correspondants "hygiène sécurité" au sein des sections de JSP;*

*Présenter au CHSCT et CCDSPV le rapport annuel de médecine d'aptitude et de prévention ;*

*Associer systématiquement la mission « hygiène et sécurité » au retour d'expérience (RETEX) ;*

*Mettre en place la fonction d'ACFI ;*

*Poursuivre la mise en place des registres de sécurité au sein des sections de JSP et des équipes spécialisées ;*

*Consolider la mise en place des registres de sécurité ainsi que ceux des dangers graves et imminents par la réalisation d'une procédure départementale ;*

*Faire visiter les locaux de vie, et en particulier les lieux de restauration, par un vétérinaire ;*

*Présenter en CHSCT le plan d'actions RPS ;*

*Mettre en place la fonction d'officier sécurité en opération ;*

*Intégrer un « officier sécurité » dans les « départs types » qui le justifie ;*

*Renforcer le nombre d'analyses « accident » ;*

*Evaluer le système de management de la sécurité ;*

*Afficher dans les salles de sports un règlement d'utilisation.*

### 6.3.2 - Les résultats de la politique d'hygiène et de sécurité

*Les accidents du travail des SPP*

Le tableau ci-dessous présente la sinistralité en nombre d'accidents :

| Années                 | NOMBRE D'ACCIDENTS     |      |      |             |                          |       |         |       |             |
|------------------------|------------------------|------|------|-------------|--------------------------|-------|---------|-------|-------------|
|                        | Répartition par statut |      |      |             | Répartition par activité |       |         |       | Total       |
|                        | SPP                    | SPV  | PATS | Total       | Ops                      | Sport | Circul. | Autre |             |
| <b>A - 5</b><br>(2012) | 35                     | 34   | 0    | <b>69</b>   | 30                       | 24    | 2       | 13    | <b>69</b>   |
| <b>A - 4</b><br>(2013) | 46                     | 27   | 4    | <b>77</b>   | 32                       | 19    | 2       | 24    | <b>77</b>   |
| <b>A - 3</b><br>(2014) | 45                     | 20   | 4    | <b>69</b>   | 20                       | 31    | 2       | 16    | <b>69</b>   |
| <b>A - 2</b><br>(2015) | 40                     | 40   | 3    | <b>83</b>   | 32                       | 30    | 2       | 19    | <b>83</b>   |
| <b>A - 1</b><br>(2016) | 46                     | 43   | 6    | <b>95</b>   | 40                       | 37    | 3       | 13    | <b>93</b>   |
| <b>Moyenne</b>         | 42,4                   | 32,8 | 3,4  | <b>78,6</b> | 30,8                     | 28,2  | 2,2     | 17,0  | <b>78,2</b> |

Les tableaux ci-dessous présentent la sinistralité en nombre de jours d'arrêt :

| Années                 | NOMBRE DE JOURS D'ARRETS DE TRAVAIL |       |      |                |                          |       |         |       |                |
|------------------------|-------------------------------------|-------|------|----------------|--------------------------|-------|---------|-------|----------------|
|                        | Répartition par statut              |       |      |                | Répartition par activité |       |         |       | Total          |
|                        | SPP                                 | SPV   | PATS | Total          | Ops                      | Sport | Circul. | Autre |                |
| <b>A - 5</b><br>(2012) | 604                                 | 200   | 0    | <b>804</b>     | 126                      | 359   | 17      | 302   | <b>804</b>     |
| <b>A - 4</b><br>(2013) | 1524                                | 269   | 36   | <b>1829</b>    | 702                      | 717   | 158     | 252   | <b>1829</b>    |
| <b>A - 3</b><br>(2014) | 242                                 | 722   | 5    | <b>969</b>     | 485                      | 162   | 0       | 322   | <b>969</b>     |
| <b>A - 2</b><br>(2015) | 836                                 | 312   | 18,5 | <b>1166,5</b>  | 153                      | 656   | 9       | 348,5 | <b>1166,5</b>  |
| <b>A - 1</b><br>(2016) | 597                                 | 486   | 12   | <b>1095</b>    | 277                      | 725   | 12      | 40    | <b>1054</b>    |
| <b>Moyenne</b>         | 760,6                               | 397,8 | 14,3 | <b>1 172,7</b> | 348,6                    | 523,8 | 39,2    | 252,9 | <b>1 164,5</b> |



*L'absentéisme des personnels permanents (PATS et SPP)*

|                      | A - 5 |        | A - 4 |       | A - 3 |      | A - 2 |       | A - 1 |      | Moyenne |       |
|----------------------|-------|--------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|---------|-------|
|                      | SPP   | PATS   | SPP   | PATS  | SPP   | PATS | SPP   | PATS  | SPP   | PATS | SPP     | PATS  |
| Accidents            | 604   | 0      | 1524  | 36    | 242   | 5    | 836   | 18,5  | 597   | 12   | 760,6   | 14,3  |
| Maladie              | 2103  | 468,5  | 802   | 334,5 | 878   | 540  | 1323  | 666   | 2140  | 869  | 1 449,2 | 575,6 |
| Congés longue durée  | 297   | 326    | 365   | 0     | 724   | 0    | 730   | 0     | 537   | 0    | 530,6   | 65,2  |
| Congés long. Maladie | 0     | 209    | 359   | 58    | 6     | 0    | 0     | 0     | 366   | 92   | 146,2   | 71,8  |
| Congés paternité     | 172   | 0      | 121   | 11    | 132   | 11   | 154   | 33    | 77    | 0    | 131,2   | 11,0  |
| Congés maternité     | 253   | 381    | 0     | 142   | 272   | 0    | 60    | 1     | 94    | 126  | 135,8   | 130,0 |
| Total                | 3429  | 1384,5 | 3171  | 581,5 | 2254  | 556  | 3103  | 718,5 | 3811  | 1099 |         |       |

*La couverture assurancielle des risques :*

Le service « hygiène et sécurité » est impliqué dans la constitution et la négociation des contrats d'assurances. Le montant annuel des primes est représenté dans le tableau suivant :

|                              |                  | SDIS 81 | Echantillon de SDIS |
|------------------------------|------------------|---------|---------------------|
| Risques statutaires          | Par agent        | 312€    | 307€                |
| Sapeurs-pompiers volontaires | Par agent        | 8€      | 22€                 |
| Responsabilité civile        | Par intervention | 3€      | 2,17€               |
| Véhicules                    | Par véhicule     | 305€    | 379€                |

## 7 - L'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ ET DE LA PERFORMANCE

### 7.1 - LE PROJET DU SDIS DU TARN

Le SDIS du Tarn dispose d'un projet d'établissement 2013-2018 validé par le CASDIS (délibération du 15 novembre 2013) qui permet de structurer l'ensemble de sa démarche en lien avec le SDACR actuel.

Ce document présente, sur la base d'un état des lieux, quatre objectifs stratégiques eux-mêmes déclinés en action planifiées.

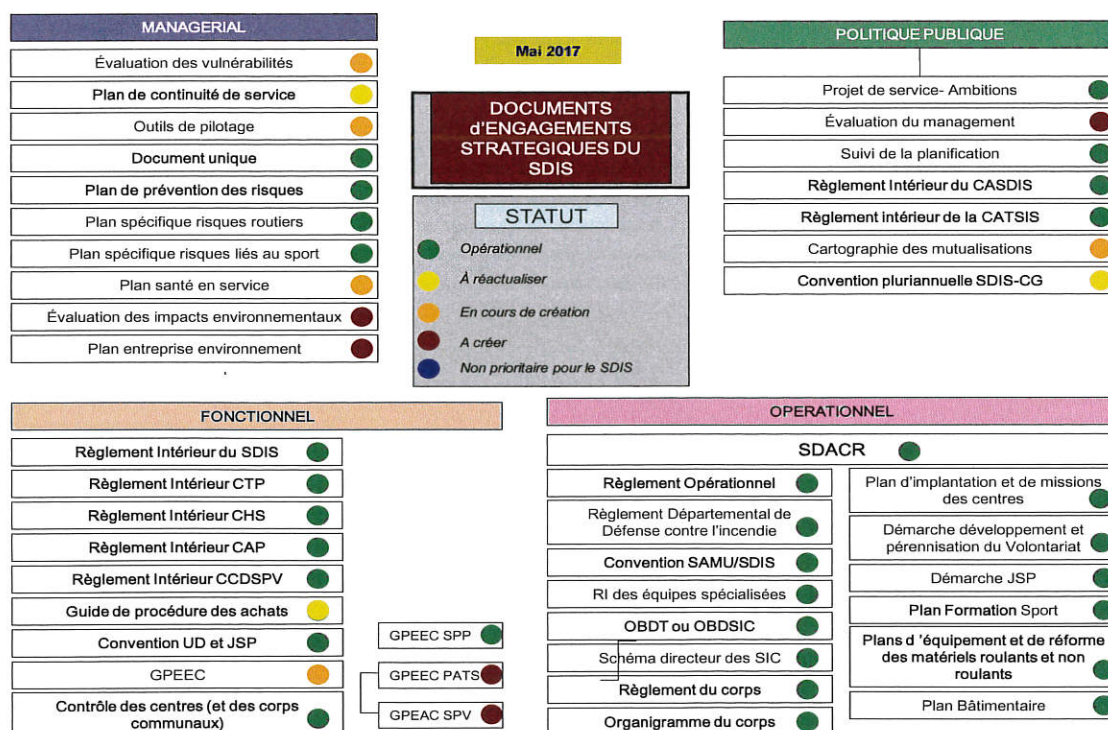
Les quatre objectifs stratégiques retenus sont :

- Renforcer les capacités de la fonction opérationnelle et sa position centrale au sein de l'établissement ;
- Moderniser le mode de pilotage de l'établissement ;
- Développer la politique « ressources humaines » de l'établissement ;
- Faire évoluer le positionnement du SDIS vis à vis de son environnement.

L'évaluation de la réalisation des actions du projet d'établissement est effectuée à l'appui d'un logiciel spécifique (Orchestra) et réalisée par le comité de direction tous les trois à quatre mois. Enfin, une évaluation globale est programmée pour la fin 2017. Cependant, l'évaluation de l'impact des mesures n'est pas objectivée au moyen d'indicateurs.

#### 7.1.1 - Actualité des documents structurants

Le tableau ci-après montre une vision globale du pilotage et de la stratégie du SDIS, ainsi que du niveau d'actualité de ses documents structurants. Les items en gras sont des documents obligatoires.



*Mettre en place un dispositif d'évaluation de la mise en œuvre des documents structurants.*



### 7.1.2 – Evaluation de la performance

La démarche d’auto-évaluation et de co-évaluation du SDIS, réalisée au cours des entretiens, permet à l’établissement d’avoir une vision globale et transversale de sa structure.





Elle constitue un outil de management par la qualité totale destiné à guider l’établissement vers la performance et l’excellence. Elle est issue de référentiels reconnus internationalement dans le domaine des entreprises comme dans celui des institutions publiques.

L’atout des trois tableaux de représentation du SDIS est qu’ils constituent un outil d’aide au management. Ils ne sont pas exclusifs d’autres outils, à chaque structure de puiser dans ce réservoir les ressources qu’elle estime nécessaires, voire indispensables pour la recherche de la performance.

Chaque fonction et mission sont évaluées en fonction de son impact sur la vulnérabilité/résilience de l’établissement (tableau n°1), de son niveau de maîtrise (tableau n°2), de sa capacité de mesure des résultats et de l’atteinte de ceux-ci le cas échéant (tableau n°3).

Le tableau n°1 ci-après situe les secteurs de vulnérabilité/résilience au sein des différentes fonctions du SDIS du Tarn. Il a fait l’objet d’une analyse contradictoire avec le directeur du SDIS en fin de semaine d’évaluation.

### Évaluation des vulnérabilités et de la résilience





-  **Système vulnérable:**  
il existe des *facteurs de risque* dont la survenance priverait, partiellement ou totalement, le service de son intégrité ou de ses capacités, de façon provisoire ou définitive.
-  **Système fonctionnel présentant des critères de vulnérabilité**
-  **Système fonctionnel présentant des critères de résilience**
-  **Système résilient:**  
Le service dispose de moyens lui permettant de pouvoir continuer de fonctionner, éventuellement en mode dégradé, tout en évoluant dans une situation défavorable.

| Fonction emploi                                         | Coévaluation<br>Vulnérabilités - Résilience                                                                             | Fonction santé et sécurité                          |                                           |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| La gestion de l'alerte <b>3</b>                         | Très vulnérable <b>4</b><br>Critères de vulnérabilité <b>3</b><br>Critères de résilience <b>2</b><br>Résilient <b>1</b> | L'aptitude des intervenants <b>2</b>                |                                           |
| La gestion opérationnelle <b>2</b>                      |                                                                                                                         | La logistique et l'approvisionnement (PUI) <b>2</b> |                                           |
| La capacité opérationnelle des CIS <b>3</b>             |                                                                                                                         | Le soutien sanitaire opérationnel <b>2</b>          |                                           |
| La prévention <b>3</b>                                  |                                                                                                                         | L'hygiène et la sécurité <b>3</b>                   |                                           |
| La prévision <b>2</b>                                   |                                                                                                                         | La place du volontariat au sein du SSSM <b>2</b>    |                                           |
| Les équipes spécialisées <b>2</b>                       |                                                                                                                         | La pérennisation du volontariat SSSM <b>3</b>       |                                           |
| La place du volontariat dans la fonction <b>4</b>       |                                                                                                                         |                                                     |                                           |
| Fonction administration générale et finances            | Management                                                                                                              | Le volontariat                                      |                                           |
| L'administration générale <b>2</b>                      | Projet de service- Ambitions <b>1</b>                                                                                   | Le développement du volontariat <b>3</b>            |                                           |
| Les moyens financiers <b>3</b>                          | Évaluation du management <b>2</b>                                                                                       | La pérennisation du volontariat <b>3</b>            |                                           |
| La gestion des moyens financiers <b>2</b>               | Évaluation des vulnérabilités <b>3</b>                                                                                  | <b>Le risque social</b>                             |                                           |
| La politique d'achats <b>3</b>                          | La culture du retour d'expérience <b>2</b>                                                                              | Les personnels permanents <b>3</b>                  | Les sapeurs-pompiers volontaires <b>3</b> |
|                                                         | Le partage des valeurs <b>3</b>                                                                                         |                                                     |                                           |
| Fonction technique et logistique                        | Gouvernance                                                                                                             | Fonction ressources humaines et formation           |                                           |
| Les matériels <b>3</b>                                  | Les règlements et les instances <b>2</b>                                                                                | La gestion des ressources humaines des SPV <b>2</b> |                                           |
| Les équipements de protection individuelle <b>3</b>     | Les structures fonctionnelles <b>2</b>                                                                                  | La gestion RH des personnels permanents <b>2</b>    |                                           |
| Les systèmes d'information et de communication <b>3</b> | Les structures territoriales <b>2</b>                                                                                   | La formation des personnels <b>2</b>                |                                           |
| Les infrastructures <b>2</b>                            | La place du volontariat dans ces structures <b>2</b>                                                                    | Les moyens de la formation <b>3</b>                 |                                           |
| La logistique et l'approvisionnement <b>1</b>           | Le contrôle des centres <b>2</b>                                                                                        | Les jeunes sapeurs-pompiers <b>2</b>                |                                           |
| L'entretien et les contrôles périodiques <b>2</b>       |                                                                                                                         | L'entretien de la condition physique <b>2</b>       |                                           |



Le tableau n°2 suivant a été élaboré au fur et à mesure des entretiens dans le cadre d'une co-évaluation. Comme l'indique la légende, il représente le niveau de maîtrise du pilotage des différentes actions du SDIS.

### Niveau de maîtrise





-  Des actions contribuant à ce but sont réalisées dans un cadre non structuré. **D**
-  Des actions structurées sont définies et mises en œuvre (D). Il y a un suivi (C) dans la réalisation. Un tableau de bord est associé. **C D**
-  Un plan d'actions a été défini (PQQOC) et mis en œuvre. Il y a un suivi (C) dans sa réalisation. Un tableau de bord est associé. **P D C**
-  La définition et la formalisation d'un plan d'action, sa mise en œuvre, le suivi et l'adaptation de sa réalisation s'intègrent dans un cycle permanent d'amélioration continue. Un document présente l'évaluation du plan d'actions dans le domaine. **P D C A**

| Fonction emploi                                |   | Coévaluation<br>Niveau de maîtrise          |   | Fonction santé et sécurité                 |   |
|------------------------------------------------|---|---------------------------------------------|---|--------------------------------------------|---|
| La gestion de l'alerte                         | 3 | Actions réalisées non structurées (D)       | 4 | L'aptitude des intervenants                | 3 |
| La gestion opérationnelle                      | 2 | Actions réalisées et structurées (DC)       | 3 | La logistique et l'approvisionnement (PUI) | 2 |
| La capacité opérationnelle des CIS             | 2 | Plan d'actions mis en œuvre (PDC)           | 2 | Le soutien sanitaire opérationnel          | 3 |
| La prévention                                  | 1 | Plan d'actions, tableau de pilotage (PDCA)  | 1 | L'hygiène et la sécurité                   | 2 |
| La prévision                                   | 2 |                                             |   | La place du volontariat au sein du SSSM    | 2 |
| Les équipes spécialisées                       | 2 |                                             |   | La pérennisation du volontariat SSSM       | 4 |
| La place du volontariat dans la fonction       | 3 |                                             |   |                                            |   |
| Fonction administration générale et finances   |   | Management                                  |   | Le volontariat                             |   |
| L'administration générale                      | 2 | Projet de service- Ambitions                | 3 | Le développement du volontariat            | 2 |
| Les moyens financiers                          | 4 | Évaluation du management                    | 2 | La pérennisation du volontariat            | 3 |
| La gestion des moyens financiers               | 2 | Évaluation des vulnérabilités               | 3 | Le risque social                           |   |
| La politique d'achats                          | 3 | La culture du retour d'expérience           | 2 | Les personnels permanents                  | 2 |
|                                                |   | Le partage des valeurs                      | 2 | Les sapeurs-pompiers volontaires           | 3 |
| Fonction technique et logistique               |   | Gouvernance                                 |   | Fonction ressources humaines et formation  |   |
| Les matériels                                  | 2 | Les règlements et les instances             | 1 | La gestion des ressources humaines des SPV | 1 |
| Les équipements de protection individuelle     | 2 | Les structures fonctionnelles               | 1 | La gestion RH des personnels permanents    | 2 |
| Les systèmes d'information et de communication | 2 | Les structures territoriales                | 2 | La formation des personnels                | 2 |
| Les infrastructures                            | 2 | La place du volontariat dans ces structures | 2 | Les moyens de la formation                 | 2 |
| La logistique et l'approvisionnement           | 1 | Le contrôle des centres                     | 2 | Les jeunes sapeurs-pompiers                | 2 |
| L'entretien et les contrôles périodiques       | 2 |                                             |   | L'entretien de la condition physique       | 3 |



Le tableau n°3 suivant a été élaboré au fur et à mesure des entretiens dans le cadre d'une co-évaluation. Comme l'indique la légende, il traduit la capacité à mesurer les résultats, et le cas échéant, le niveau des résultats atteints. Il permet d'avoir une vision globale sur les secteurs d'amélioration.

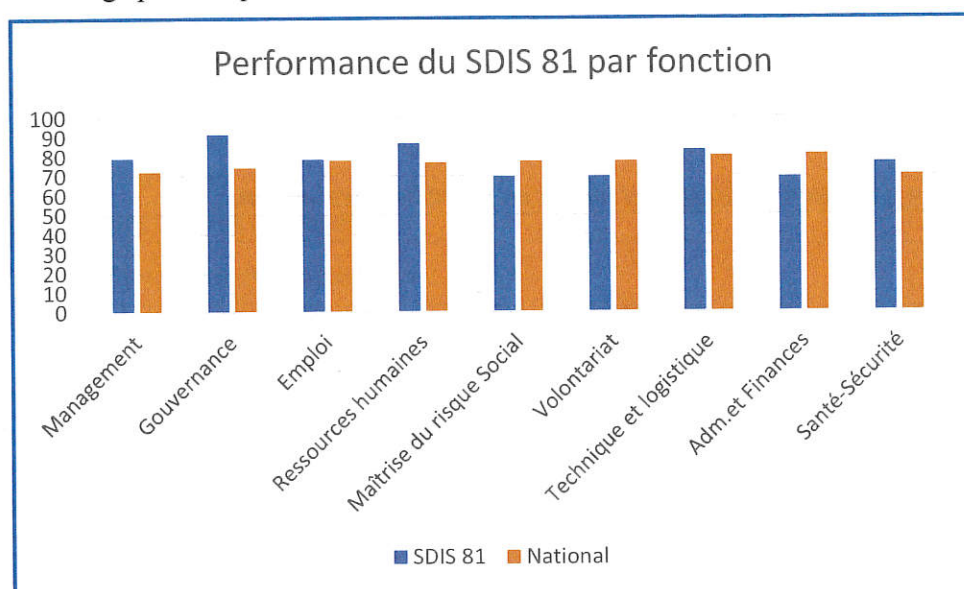
### Mesure et tendance d'évolution des résultats

-  il n'y a pas d'éléments significatifs permettant d'apprécier les résultats obtenus dans ce domaine.
-  il y a une mesure des résultats et ceux-ci montrent une évolution stable, voire négative.
-  il y a une mesure des résultats et ceux-ci montrent une évolution positive.
-  il y a une mesure des résultats. Ces résultats sont excellents, les objectifs fixés ont été atteints ou dépassés.

| Fonction emploi                                                                     | Coévaluation<br>Mesure et évolution des résultats                                                                                                                                                                                                                                                              | Fonction santé et sécurité                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| La gestion de l'alerte <span style="float: right;">2</span>                         | Pas d'éléments d'évaluation <span style="float: right;">4</span><br>Mesure des résultats pas d'évolution <span style="float: right;">3</span><br>Mesure des résultats évolution positive <span style="float: right;">2</span><br>Mesure des résultats qui sont excellents <span style="float: right;">1</span> | L'aptitude des intervenants <span style="float: right;">2</span>                |
| La gestion opérationnelle <span style="float: right;">2</span>                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | La logistique et l'approvisionnement (PUI) <span style="float: right;">2</span> |
| La capacité opérationnelle des CIS <span style="float: right;">3</span>             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Le soutien sanitaire opérationnel <span style="float: right;">3</span>          |
| La prévention <span style="float: right;">1</span>                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | L'hygiène et la sécurité <span style="float: right;">2</span>                   |
| La prévision <span style="float: right;">2</span>                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | La place du volontariat au sein du SSSM <span style="float: right;">1</span>    |
| Les équipes spécialisées <span style="float: right;">2</span>                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | La pérennisation du volontariat SSSM <span style="float: right;">3</span>       |
| La place du volontariat dans la fonction <span style="float: right;">3</span>       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                 |
| Fonction administration générale et finances                                        | Management                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Le volontariat                                                                  |
| L'administration générale <span style="float: right;">2</span>                      | Projet de service- Ambitions <span style="float: right;">2</span>                                                                                                                                                                                                                                              | Le développement du volontariat <span style="float: right;">2</span>            |
| Les moyens financiers <span style="float: right;">3</span>                          | Évaluation du management <span style="float: right;">2</span>                                                                                                                                                                                                                                                  | La pérennisation du volontariat <span style="float: right;">3</span>            |
| La gestion des moyens financiers <span style="float: right;">2</span>               | Évaluation des vulnérabilités <span style="float: right;">3</span>                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                 |
| La politique d'achats <span style="float: right;">3</span>                          | La culture du retour d'expérience <span style="float: right;">2</span>                                                                                                                                                                                                                                         | Le risque social                                                                |
|                                                                                     | Le partage des valeurs <span style="float: right;">3</span>                                                                                                                                                                                                                                                    | Les personnels permanents <span style="float: right;">2</span>                  |
|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Les sapeurs-pompiers volontaires <span style="float: right;">3</span>           |
| Fonction technique et logistique                                                    | Gouvernance                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Fonction ressources humaines et formation                                       |
| Les matériels <span style="float: right;">3</span>                                  | Les règlements et les instances <span style="float: right;">2</span>                                                                                                                                                                                                                                           | La gestion des ressources humaines des SPV <span style="float: right;">2</span> |
| Les équipements de protection individuelle <span style="float: right;">3</span>     | Les structures fonctionnelles <span style="float: right;">2</span>                                                                                                                                                                                                                                             | La gestion RH des personnels permanents <span style="float: right;">2</span>    |
| Les systèmes d'information et de communication <span style="float: right;">2</span> | Les structures territoriales <span style="float: right;">2</span>                                                                                                                                                                                                                                              | La formation des personnels <span style="float: right;">2</span>                |
| Les infrastructures <span style="float: right;">2</span>                            | La place du volontariat dans ces structures <span style="float: right;">2</span>                                                                                                                                                                                                                               | Les moyens de la formation <span style="float: right;">2</span>                 |
| La logistique et l'approvisionnement <span style="float: right;">1</span>           | Le contrôle des centres <span style="float: right;">1</span>                                                                                                                                                                                                                                                   | Les jeunes sapeurs-pompiers <span style="float: right;">2</span>                |
| L'entretien et les contrôles périodiques <span style="float: right;">2</span>       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | L'entretien de la condition physique <span style="float: right;">2</span>       |

## NIVEAU GLOBAL DE PERFORMANCE PAR FONCTION.

Le graphique suivant est élaboré à partir des trois tableaux précédents. Il y prend en compte les résultats obtenus à savoir la résilience, le niveau de maîtrise, ainsi que la tendance d'évolution des résultats. Il est exprimé en pourcentage pour ce qui concerne les ordonnées.



### 7.2 - UN MANAGEMENT EVALUE

A partir des enjeux stratégiques développés par le SDIS, il apparaît clairement la nécessité de poursuivre l'assise du système de management du service sur une vision globale. Ceci pourrait se décliner sur les thématiques suivantes :

- l'identification des facteurs clés de réussite ;
- la poursuite de l'engagement des décideurs au travers la révision du SDACR et du projet d'établissement appuyée par une convention financière avec le conseil départemental;
- les plans de continuité des activités du service déclinés à partir de l'analyse des vulnérabilités clés du sis;
- une cartographie des processus clés afin d'assurer le déploiement et la traçabilité sur le terrain ;
- un tableau de bord présentant le niveau d'atteinte des objectifs assignés aux groupements, notamment en réponse aux objectifs du SDACR et à ceux de la convention pluriannuelle avec le conseil départemental ;
- un tableau de pilotage, adossé au projet d'établissement, présentant la mesure de la performance du SDIS (vulnérabilités et facteurs clés de réussite).

La mise en œuvre de ces propositions permettra au SDIS de disposer d'un système global d'auto évaluation performant. Le contrôle de gestion embryonnaire accompagnera avantageusement la démarche. Celui-ci devra permettre au SDIS de poursuivre son évolution par la définition plus précise d'objectifs accompagnés de choix d'indicateurs pertinents.

La culture de l'oral doit donner la place à une culture de l'écrit, notamment dans les domaines les plus sensibles.

En partenariat avec l'Union départementale et les amicales, le SDIS pourrait être pertinent de profiter des tournées de calendriers pour passer un certain nombre de messages de prévention ou de recueillir et de faire remonter les attentes et le niveau de satisfaction des personnes rencontrées à ces occasions.



*Concevoir un tableau de pilotage, adossé au projet d'établissement, présentant la mesure de la performance du SDIS (couverture des vulnérabilités clés et des facteurs clés de réussite) ;*

*Développer une cartographie des processus ;*

*Développer une démarche qualité et l'évaluer ;*

*Définir des plans de continuité d'activités à partir de l'analyse des vulnérabilités clés du SDIS ;*

*Elaborer des tableaux de bord présentant le niveau d'atteinte des objectifs assignés ;*

*Renforcer la démarche de contrôle interne ;*

*Généraliser la définition d'objectifs et mettre en place leur évaluation.*

## 8 – TABLE DES RECOMMANDATIONS

| <b>Titre 1 - Gouvernance - Organisation générale</b>                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.1. Actes et documents</b>                                                                                                                                                                                                                                  |
| Constituer un comité de pilotage associant étroitement la gouvernance en vue de la révision du SDACR et le nouveau projet d'établissement qui auront vocation à se traduire par une nouvelle convention pluriannuelle entre le SDIS et le Conseil Départemental |
| <b>1.2. Instances et concertation</b>                                                                                                                                                                                                                           |
| Inviter les employeurs aux conseils de centres                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>1.3. Structures fonctionnelles et territoriales</b>                                                                                                                                                                                                          |
| Partager les objectifs annuels des chefs de groupement en Comdir                                                                                                                                                                                                |
| Poursuivre la démarche d'auto-évaluation engagée                                                                                                                                                                                                                |
| Elaborer le tableau de pilotage                                                                                                                                                                                                                                 |
| Veiller à ce que tous les chefs de groupements sans exception remplissent les conditions de grade pour exercer les fonctions de chef de groupement                                                                                                              |
| <b>1.4. Contrôle des centres</b>                                                                                                                                                                                                                                |
| Etablir une synthèse départementale des contrôles des centres à intégrer au tableau de pilotage de l'établissement et à transmettre au Préfet et au PCASDIS                                                                                                     |
| <b>Titre 2 - La fonction emploi</b>                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>2.1. La prévention</b>                                                                                                                                                                                                                                       |
| Envisager une mise à jour des arrêtés relatifs aux commissions (SCDS et arrondissement) => préfecture                                                                                                                                                           |
| Partager le fichier des ERP (taux de visite, avis défavorables, etc.) avec toutes les parties prenantes (préfectures et sous-préfecture)                                                                                                                        |
| Engager une politique de prévention et d'information pour sensibiliser la population aux risques engendrés par les accidents domestiques                                                                                                                        |
| Etendre la formation à la préservation des scènes d'incendie à tous les sapeurs-pompiers actifs                                                                                                                                                                 |
| Poursuivre la visite périodique des campings et veiller à la mise à jour des cahiers de prescriptions (préfecture)                                                                                                                                              |
| <b>2.2. La prévision</b>                                                                                                                                                                                                                                        |
| Compléter la dotation des parcellaires « papier » par des moyens plus modernes (type GPS) permettant de bénéficier d'une couverture fiable et constamment actualisée                                                                                            |
| Intégrer le fichier ERP au système de gestion de l'alerte du CTA                                                                                                                                                                                                |
| Veiller au respect de la périodicité de révision des plans de la famille ORSEC (préfecture)                                                                                                                                                                     |
| Faire le point sur le nombre de sites classés « SEVESO SH » et établir, si nécessaire, les PPI correspondant (préfecture)                                                                                                                                       |
| Faire un effort significatif pour la mise à jour des PPI « barrage » (préfecture)                                                                                                                                                                               |
| Envisager la mise en place de dispositions spécifiques pour « inondations » et « épizootie »                                                                                                                                                                    |
| Poursuivre les actions engagées en matière de réalisation de PCS (préfecture et mairies)                                                                                                                                                                        |
| Déterminer le nombre d'ETARE en intégrant les possibilités d'appropriation des intervenants et de sécurisation du SDIS                                                                                                                                          |
| Mener une réflexion pour envisager l'externalisation de la réalisation des plans ETARE en associant le gestionnaire de risques au financement                                                                                                                   |
| Faire valider les plans ETARE par le gestionnaire de risques (signature du plan)                                                                                                                                                                                |
| Mettre en place un processus de vérification périodique des plans avec une périodicité de réalisation d'exercices.                                                                                                                                              |



|                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2.3. Les interventions de secours</b>                                                                                                                                                                                                  |
| Analyser, en coopération avec le SAMU, les raisons du nombre important de carences et apporter les mesures correctives                                                                                                                    |
| <b>2.4. Le traitement de l'alerte et la gestion opérationnelle</b>                                                                                                                                                                        |
| Disposer rapidement d'une solution de repli pour le CTA-CODIS                                                                                                                                                                             |
| Envisager la mise en place d'une interface entre les systèmes de gestion de l'alerte du CTA et du CRRA 15 pour permettre une compatibilité des deux systèmes                                                                              |
| Analyser les causes du délai de traitement de l'alerte supérieur aux SDIS de la catégorie et apporter les mesures correctives                                                                                                             |
| Evaluer la pertinence de maintenir certains agents du CTA aussi longtemps dans leur poste de chef de salle ou d'opérateur                                                                                                                 |
| Concrétiser l'attribution d'une VAE pour le diplôme de « coordinateur de salle opérationnelle » pour les chefs de salle non titulaires du TRS3                                                                                            |
| Etablir un plan de continuité d'activité et en déduire un service minimum pour le CTA – CODIS                                                                                                                                             |
| <b>2.5. Le dispositif des gardes opérationnelles</b>                                                                                                                                                                                      |
| Associer officiellement les SPV à la chaîne opérationnelle en particulier dans le cadre de l'astreinte des chefs de groupe                                                                                                                |
| Etablir, dans le règlement opérationnel, une correspondance entre les appellations officielles prévues par le CGCT et celles adoptées par le SDIS                                                                                         |
| Résoudre le problème de l'accession des SPV à la fonction de chef d'agrès dans les CIS mixtes                                                                                                                                             |
| <b>2.6. Les équipes spécialisées</b>                                                                                                                                                                                                      |
| Envisager la prise en compte formelle dans l'évaluation annuelle du travail réalisé dans le cadre des équipes spécialisées (fiche intercalaire par exemple)                                                                               |
| Transmettre au CTD les résultats des tests de la condition physique des personnels de la spécialité                                                                                                                                       |
| Désigner un assistant de prévention « hygiène et sécurité » dans chacune des équipes                                                                                                                                                      |
| Equipe RT : Sécuriser la démarche consistant à poursuivre l'emploi des personnels dans le cadre d'une mission « RAD » sans formation officielle et réglementaire ;                                                                        |
| Equipe Nautique : Concrétiser la réalisation des dossiers des sites d'entraînement ;                                                                                                                                                      |
| Equipe nautique : Informer le SSSM du déroulement des séances d'entraînement                                                                                                                                                              |
| <b>2.8. La valorisation économique de l'activité opérationnelle</b>                                                                                                                                                                       |
| Evaluer la pertinence de mettre en place une coordination à l'échelle nationale pour le travail de recherche et de développement qui reste à poursuivre dans le cadre de la valorisation économique de l'activité opérationnelle (DGSCGC) |
| <b>Titre 3 - La fonction technique et logistique</b>                                                                                                                                                                                      |
| Finaliser la mise en place de la démarche partagée et pilotée par objectifs                                                                                                                                                               |
| Finaliser le déploiement et l'interfaçage du logiciel nécessaire au suivi et à la gestion de la totalité des matériels de l'établissement                                                                                                 |
| <b>3.1. Les matériels</b>                                                                                                                                                                                                                 |
| Finaliser l'évaluation du plan 2014-2018 afin de faire valider en CASDIS le nouveau plan pluriannuel d'équipement 2019 – 2023                                                                                                             |
| Evaluer l'adéquation du volume des engins au regard de la sollicitation opérationnelle et logistique afin de lancer une réflexion sur la rationalisation du parc roulant                                                                  |
| Porter une attention à l'âge moyen du parc dans le cadre de la réflexion sur le nouveau plan d'équipement.                                                                                                                                |
| Mettre en œuvre une démarche tracée de contrôle des matériels roulants de 1er niveau dans les centres                                                                                                                                     |
| Etudier la possibilité de suivre la préconisation de changement des pneus âgés de 10 ans et plus                                                                                                                                          |
| Mettre en œuvre une politique transversale de maîtrise de la sinistralité (CHS, etc.) appuyée sur une démarche de RETEX renforcée                                                                                                         |
| Mesurer les taux d'indisponibilité non aléatoire                                                                                                                                                                                          |
| Mettre en œuvre un processus tracé de contrôle des inventaires et des petits matériels dans les unités territoriales                                                                                                                      |
| Etudier l'intérêt de mettre en place des seuils de renouvellement pour les petits matériels                                                                                                                                               |

|                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3.2. Les équipements de protection individuelle</b>                                                                                                                                    |
| Systématiser et tracer individuellement les formations relatives aux dotations et port des EPI                                                                                            |
| S'assurer de la formation initiale et continue des agents chargés des contrôles internes                                                                                                  |
| Sécuriser le nettoyage des tenues F1                                                                                                                                                      |
| Elaborer une planification des acquisitions et de la réforme dans le domaine de l'air respirable                                                                                          |
| Mettre un système d'alerte à l'attention des binômes engagés en reconnaissance sous ARI                                                                                                   |
| <b>3.3. Les systèmes d'information et de communication</b>                                                                                                                                |
| Elaborer un plan de sureté des systèmes d'information                                                                                                                                     |
| Formaliser la cartographie des droits d'accès au système d'information et de communication                                                                                                |
| Faire signer la charte informatique par l'ensemble des personnels du SDIS                                                                                                                 |
| Finaliser l'unification des bases de données                                                                                                                                              |
| Donner aux chefs de groupements la capacité de créer des requêtes informatiques au travers la mise en place de « briques » métiers adaptées s'appuyant sur un entrepôt de données complet |
| Finaliser la communication entre les domaines opérationnel et fonctionnel                                                                                                                 |
| Envisager une sauvegarde physique ou abritée chez un prestataire externe                                                                                                                  |
| Envisager la signature d'une convention avec l'ADRASEC                                                                                                                                    |
| Réaliser une analyse des vulnérabilités de l'ensemble des SIC et en déduire un plan de continuité des activités                                                                           |
| Réaliser des exercices afin d'entretenir les connaissances et les réflexes dans ce cadre                                                                                                  |
| <b>3.4. Les infrastructures</b>                                                                                                                                                           |
| Finaliser la mise en œuvre du plan pluriannuel d'investissement pour le bâtimentaire                                                                                                      |
| Définir une politique de maintenance préventive dans le cadre du projet plan batimentaire                                                                                                 |
| Intégrer un paragraphe « infrastructure » dans le carnet de bord des centres                                                                                                              |
| Réaliser les diagnostics énergétiques                                                                                                                                                     |
| <b>3.5. La logistique et l'approvisionnement</b>                                                                                                                                          |
| Garantir la pérennité de l'approvisionnement en carburant des moyens du SDIS ;                                                                                                            |
| <b>3.6. Les vérifications et les entretiens périodiques</b>                                                                                                                               |
| Afin d'être certain de l'exhaustivité des contrôles et des entretiens obligatoires, dresser la liste des matériels assujettis et de définir le niveau à atteindre.                        |
| Ouvrir et tenir à jour un registre des vérifications techniques et de sécurité                                                                                                            |
| <b>Titre 4 - La fonction administration générale et finances</b>                                                                                                                          |
| <b>4.2. Les moyens financiers et la politique d'achats</b>                                                                                                                                |
| Relancer la procédure de paiement par l'hôpital de Castres des prestations du au titre de 2016                                                                                            |
| Prévoir un plan d'actions, appuyé sur un audit, pour accroître le niveau de l'investissement et son taux de réalisation                                                                   |
| Renforcer les moyens du service comptabilité et finances pour accélérer les procédures de commande publique                                                                               |
| Elaborer un guide des procédures d'achats et le faire valider par le CASDIS                                                                                                               |
| Mettre en place une comptabilité analytique                                                                                                                                               |
| Poursuivre l'inventaire physique                                                                                                                                                          |
| <b>4.3. Le contrôle interne</b>                                                                                                                                                           |
| Poursuivre la mise en place du contrôle de gestion pour accompagner la démarche                                                                                                           |



| <b>Titre 5 - La fonction ressources humaines et formation</b>                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5.1. La gestion des ressources humaines</b>                                                                                                                                            |
| Concrétiser l'acquisition de l'outil pour la mise en place de la GPEEC                                                                                                                    |
| Etre particulièrement vigilant sur la situation des médecins et envisager des mesures pour préparer les nombreux départs prévisibles (limite d'âge)                                       |
| Faire un effort de recrutement de personnels féminins chez les SPV                                                                                                                        |
| Évaluer la pertinence de la mise en place d'une fiche intercalaire d'évaluation pour les personnels qui assument une double responsabilité                                                |
| Concrétiser la mise en place d'une évaluation des SPV (en particulier des chefs de CIS)                                                                                                   |
| Envisager la désignation d'un conseiller social                                                                                                                                           |
| Mener une réflexion sur la mise en place des chartes du management                                                                                                                        |
| Envisager de ramener progressivement le volume horaire annuel du temps de travail à 1 607 heures réelles.                                                                                 |
| Envisager de présenter le bilan annuel du volontariat au CASDIS                                                                                                                           |
| Envisager la validation des conditions d'emploi de tous les mineurs en CASDIS                                                                                                             |
| <b>5.2. Le développement et la pérennisation du volontariat</b>                                                                                                                           |
| Affecter rapidement un officier à la mission de développement du volontariat                                                                                                              |
| Mener une réflexion sur la pertinence de créer une véritable entité « développement du volontariat » et réfléchir à son positionnement dans la structure                                  |
| Diversifier les actions pour identifier les motifs de résiliation ou de non renouvellement dans les premières années de contrat                                                           |
| <b>5.3. Les associations de sapeurs-pompiers du SDIS</b>                                                                                                                                  |
| UD: Etablir une liste des actions prévisionnelles pour l'attribution de la subvention du SDIS                                                                                             |
| JSP: Etablir une liste des actions prévisionnelles pour l'attribution de la subvention du SDIS et établir un bilan annuel des sommes engagées                                             |
| JSP: Imposer un règlement intérieur uniformisé à toutes les sections                                                                                                                      |
| JSP: Envisager la mise en place d'un comité d'éthique                                                                                                                                     |
| JSP: Rédiger une charte de bonne conduite                                                                                                                                                 |
| JSP: Veiller à la désignation systématique d'un animateur sportif dans chaque section de JSP                                                                                              |
| JSP: Intégrer un assistant de prévention au sein de l'association des JSP                                                                                                                 |
| Anciens: Envisager l'implication des « anciens » dans l'accomplissement de tâches administratives ou logistiques                                                                          |
| <b>5.4. La formation des personnels</b>                                                                                                                                                   |
| Actualiser le plan pluriannuel de formation dès la parution du SDACR ;                                                                                                                    |
| Envisager de rendre destinataires du calendrier des formations les employeurs conventionnés                                                                                               |
| Mettre à jour le règlement intérieur (remplacement de DIF par CPF)                                                                                                                        |
| Ouvrir les FMPA de la chaîne de commandement aux SPV qualifiés                                                                                                                            |
| Associer le service « formation – sport » aux retours d'expérience organisés au sein du SDIS                                                                                              |
| Mettre en place un règlement de l'école incluant les installations du plateau technique                                                                                                   |
| Concrétiser la remise en état de la maison à « feux »                                                                                                                                     |
| Envisager l'acquisition d'outils pédagogiques adaptés à la réalisation de séances pratiques et indispensables à l'amélioration de la sécurité (caissons d'observation et d'attaque, etc.) |
| Déterminer une périodicité de passage obligatoire en caissons pour tous les sapeurs-pompiers actifs                                                                                       |
| Désigner un assistant de prévention dédié à l'école départementale                                                                                                                        |
| Mettre en place un registre de sécurité au niveau de l'école départementale et de ses installations                                                                                       |



## Titre 6 - La fonction santé et sécurité

### 6.1. La condition physique des intervenants

- Former au moins un correspondant pour l'encadrement sportif dans tous les CIS
- Encadrer la réalisation des ICP par une directive départementale actualisée qui précise, en particulier, les modalités de suivi des quelques agents qui n'ont pas réalisé les tests
- Intégrer les membres du SSSM dans la réalisation des ICP
- Faire une synthèse annuelle de la participation et des résultats des ICP au DDSIS
- Veiller à l'exploitation de la totalité des résultats des ICP par le SSSM lors des visites d'aptitude
- Porter une attention renforcée aux seuils critiques des résultats aux ICP (Luc Léger notamment)
- Déterminer des mesures d'accompagnement pour faire progresser ceux dont les résultats sont faibles aux tests « ICP
- Veiller à l'application des mesures de sécurité et des prescriptions réglementaires dans l'utilisation des salles de sport et des appareils de musculation au sein des centres de secours
- Renforcer la participation au cross départemental et aux épreuves du challenge de la qualité

### 6.2. Le service de santé et de secours médical

- Encourager le volontariat des personnels SSSM, plus particulièrement des MSPV, par une campagne de recrutement, en privilégiant leur formation à la médecine d'urgence et de catastrophe et/ou à la médecine du travail
- Poursuivre la dynamique de recrutement des personnels ISPV, en particulier par une démarche de prospection volontariste auprès des IFSI
- Formaliser et faire valider l'organigramme fonctionnel et hiérarchique spécifique au SSSM, ainsi que les fiches de postes afférentes, par la direction et le CASDIS
- Pallier à l'absence d'un règlement intérieur du SSSM
- Rédiger un projet de service SSSM s'inscrivant dans le cadre de celui de l'institution et permettant de redynamiser le service en fixant dans une démarche prospective pluriannuelle, tant les objectifs à atteindre que les moyens afférents
- Recruter les ressources (MSPP ou MSPV) nécessaires au maintien de la prestation actuelle, au risque de la dégrader fortement à un horizon temporel proche
- Anticiper l'échéance du renouvellement de la berce médicale en réfléchissant à son remplacement dans une logique de proximité des agents, ou en promouvant des centres de visites fixes territoriaux afin d'optimiser la ressource rare de temps médical
- Etendre le champ d'action de la démarche de prévention à d'autres risques : risque routier
- Contribuer à la généralisation de locaux dédiés et équipés pour les VSAV dans les centres de secours
- Participer plus activement à la rédaction du document unique d'évaluation des risques
- Analyser plus précisément les motifs d'arrêts et les raisons expliquant les différences (+ 43%) de durée moyenne des arrêts des SPV (23 jours) et des SPP (33 jours)
- Maîtriser le nombre de carences pour indisponibilité de transporteur sanitaire privé (actuellement 23 % du total des sorties VSAV)
- Densifier la permanence opérationnelle du SSSM en activant H24 7j/7 une ligne d'astreinte ISP par groupement territorial (résultat actuel de 95%)
- Elaboration de trains de départs SSSM systématiques dans le RO, non dépendant des opérateurs du CTA-CODIS (ou de l'appel au médecin d'astreinte)
- Sécuriser le circuit de la Morphine et généralisation aux dotations ISP
- Améliorer le circuit des DASRI en ajoutant la date de mise à disposition sur le carton dédié
- Formaliser la chaîne du froid, réfléchir à un système de suivi de température tracé
- Fixer les objectifs pour l'activité de la PUI avec le médecin chef et communiquer sur ces bilans d'activité avec le choix des indicateurs
- Formations du logisticien à la maintenance du matériel biomédical
- Séparer la partie monopole des autres matériels SAP (faciliter la gestion des matériels biomédical) et améliorer la gestion du port des charges (draps)
- Revoir l'organisation de la mise à disposition des dotations MSP et ISP pour garantir la sécurisation du circuit du médicament tout en garantissant la prise en charge optimale des victimes



|                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>6.3. L'hygiène et la sécurité</b>                                                                                                                                                     |
| Faire valider une lettre d'engagement du président du CASDIS                                                                                                                             |
| Veiller à la formation de l'ensemble des personnels composant le CCDSPV ;                                                                                                                |
| Intégrer des correspondants "hygiène sécurité" au sein des sections de JSP et des équipes spécialisées                                                                                   |
| Présenter au CHSCT et CCDSPV le rapport annuel de médecine d'aptitude et de prévention                                                                                                   |
| Associer systématiquement la mission « hygiène et sécurité » au retour d'expérience (RETEX)                                                                                              |
| Mettre en place la fonction d'ACFI                                                                                                                                                       |
| Poursuivre la mise en place des registres de sécurité au sein des sections de JSP et des équipes spécialisées                                                                            |
| Consolider la mise en place des registres de sécurité ainsi que ceux des dangers graves et imminents par la réalisation d'une procédure départementale                                   |
| Faire visiter les locaux de vie, et en particulier les lieux de restauration, par un vétérinaire                                                                                         |
| Présenter en CHSCT le plan d'actions RPS                                                                                                                                                 |
| Mettre en place la fonction d'officier sécurité en opération                                                                                                                             |
| Intégrer un « officier sécurité » dans les « départs types » qui le justifient                                                                                                           |
| Renforcer le nombre d'analyses « accident »                                                                                                                                              |
| Evaluer le système de management de la sécurité                                                                                                                                          |
| Afficher dans les salles de sports un règlement d'utilisation                                                                                                                            |
| <b>Titre 7 - L'évaluation de la qualité et de la performance</b>                                                                                                                         |
| <b>7.1. Le projet du SDIS</b>                                                                                                                                                            |
| Mettre en place un dispositif d'évaluation de la mise en œuvre des documents structurants                                                                                                |
| <b>7.2. Un management évalué</b>                                                                                                                                                         |
| Concevoir un tableau de pilotage, adossé au projet d'établissement, présentant la mesure de la performance du SDIS (couverture des vulnérabilités clés et des facteurs clés de réussite) |
| Développer une cartographie des processus                                                                                                                                                |
| Développer une démarche qualité et l'évaluer                                                                                                                                             |
| Définir des plans de continuité d'activités à partir de l'analyse des vulnérabilités clés du SDIS                                                                                        |
| Elaborer des tableaux de bord présentant le niveau d'atteinte des objectifs assignés                                                                                                     |
| Renforcer la démarche de contrôle interne                                                                                                                                                |
| Généraliser la définition d'objectifs et mettre en place leur évaluation                                                                                                                 |

## 9 - TABLE DES BONNES PRATIQUES

|                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Titre 1 - Gouvernance - Organisation générale</b>                                                                                                                                                                                      |
| <b>1.4. Le contrôle des centres</b>                                                                                                                                                                                                       |
| Le dispositif mis en place pour le contrôle des centres en s'appuyant sur les carnets de bord est satisfaisant et permet d'avoir une visualisation globale sur l'état général du CIS (RH, matériel, etc.).                                |
| <b>Titre 2 - La fonction emploi</b>                                                                                                                                                                                                       |
| <b>2.1. La prévention</b>                                                                                                                                                                                                                 |
| Le groupement « prévention » a réalisé une plaquette à l'usage des maires comprenant une douzaine de fiches pédagogiques sur les ERP, l'organisation des commissions et des visites                                                       |
| Le SDIS forme une quarantaine de SPV dans le cadre du « SSIAP1 » ce qui est atout pour le développement du volontariat                                                                                                                    |
| <b>2.2. La prévision</b>                                                                                                                                                                                                                  |
| La mise en place du logiciel « LEGO 2 » devrait permettre d'optimiser l'efficacité opérationnelle tout en diminuant éventuellement la production de documents « papier »                                                                  |
| La mise en place du logiciel partagé et de la formation associée devrait permettre une gestion plus efficace des hydrants par les différentes parties prenantes (CIS, maires, gestionnaires de réseau)                                    |
| <b>2.3. Les interventions de secours</b>                                                                                                                                                                                                  |
| Le dispositif d'évaluation de la convention bi-partite est sans doute un des facteurs de la maîtrise des interventions pour « secours à personnes »                                                                                       |
| <b>2.3. Le traitement de l'alerte et la gestion opérationnelle</b>                                                                                                                                                                        |
| Le SDIS accueille l'antenne départementale de Météo-France à proximité immédiate du CTA -CODIS                                                                                                                                            |
| Le SDIS met progressivement à disposition de ses partenaires un portail permettant à ces derniers de consulter les informations relatives aux interventions qui les concernent                                                            |
| <b>2.8. La valorisation économique de l'activité opérationnelle</b>                                                                                                                                                                       |
| La méthode mise en place et utilisée par le SDIS du Tarn intéresse aujourd'hui d'autres services d'incendie et de secours, qui souhaitent l'appliquer ou diversifier son développement (en intégrant les autres familles d'intervention). |
| Le travail de recherche et développement qui reste à poursuivre pourrait éventuellement justifier de mettre en place une coordination à l'échelle nationale                                                                               |
| <b>Titre 3 - La fonction technique et logistique</b>                                                                                                                                                                                      |
| Les groupements territoriaux disposent d'une carte « achats » pour répondre aux besoins quotidiens des centres                                                                                                                            |
| <b>3.5. La logistique et l'approvisionnement</b>                                                                                                                                                                                          |
| Le SDIS a développé un système d'approvisionnement certifié ISO 9001 sur la base des méthodes utilisées dans l'industrie et s'appuyant sur le modèle « supply chain ».                                                                    |
| <b>Titre 4 - La fonction administration générale et finances</b>                                                                                                                                                                          |
| <b>4.1. L'administration générale</b>                                                                                                                                                                                                     |
| La procédure de gestion des situations de précontentieux opérationnels                                                                                                                                                                    |
| <b>Titre 5 - La fonction ressources humaines et formation</b>                                                                                                                                                                             |
| <b>5.1. La gestion des ressources humaines</b>                                                                                                                                                                                            |
| Le SDIS a désigné un chancelier pour la gestion des dossiers de récompenses.                                                                                                                                                              |
| <b>5.4. La formation</b>                                                                                                                                                                                                                  |
| La formation de maintien et de perfectionnement des acquis est cadrée, contrôlée et tracée.                                                                                                                                               |



## Titre 6 - La fonction santé et sécurité

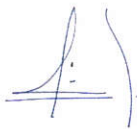
### 6.1. La condition physique des intervenants

Le SDIS impose la réalisation d'une évaluation de la condition physique de la grande majorité de ses personnels sapeurs-pompiers (SPP et SPV)


### 6.3. L'hygiène et la sécurité

Les personnels des entreprises extérieures sont systématiquement informés sur les risques de l'établissement dans le cadre d'un plan de prévention et d'accompagnement des entreprises

A Paris le 12 septembre 2017



*Colonel PESCHER*  
*Inspecteur*



*Lieutenant-colonel SAUVAGE*  
*Inspecteur*



*Mr HENRY*  
*Inspecteur*



*Médecin GRIGNON*  
*conseiller médical*

## ANNEXE I - LISTE DES AUTORITES ET RESPONSABLES RENCONTRES

Au cours de leur mission, les inspecteurs ont pu s'entretenir avec un certain nombre d'autorités et de responsables, listés ci-dessous :

### *Préfecture*

- M. Jean Michel MOUGARD, préfet du département du Tarn
- M. Georges PEISERT, chef du SIDPC

### *Service départemental d'incendie et de secours*

#### Gouvernance

- M. Michel BENOIT, président du conseil d'administration du SDIS
- Colonel hors classe Christophe DULAUD, directeur départemental et chef de Corps
- Colonel Florian SOUYRIS, directeur départemental adjoint

#### Elus

- M. François BONO, maire de Lacrouzette
- Mme. Brigitte PAILHE FERNANDEZ, conseillère départementale
- M. Alain WHITE, conseiller municipal de Castres
- M. Jacques THOUROUDE, conseiller départemental

#### Services rattachés au directeur

- Commandant Stéphane GIROIR, responsable du groupement pilotage et fonctions stratégiques
- Capitaine Guy MARTIEL, adjoint au responsable du groupement pilotage et fonctions stratégiques et COMSIC
- M. Julien BONREPAUX, responsable des systèmes d'information
- M. Guillaume CAVAILLES, coordinateur HS

#### Pôle « opérationnel »

- Commandant Philippe CNOCQUART, responsable du groupement « Gestion des risques »
- Capitaine Cyril ANDRIEU, chef du service CTA
- Lieutenant Régis TESSON, conseiller technique «Secours Nautique »
- Commandant Éric HEBERLE, conseiller technique « Sauvetage déblaiement »
- Commandant Sébastien LAMADON PERIE, conseiller technique « Risques chimiques »
- Commandant Rodolf HERREBOUDT, responsable du groupement « Prévention »
- Commandant Jean Marie BEAU, responsable du service « Préparation opérationnelle »

#### Groupement « logistique et finances »

- Commandant Florent COURREGES, chef du groupement « logistique et finances »
- M. Jean Marc RAYNAL, adjoint au responsable du groupement « logistique et finances »
- Mme Céline ARJONA, responsable du service « gestion logistique »
- M. Francis CAUSSIGNAC, responsable du service « finances, commande publique »

#### Groupement de « Santé et de secours médical »

- Médecin Colonel Jean Pierre LAUTIER, médecin chef du SDIS et responsable du SSSM
- Médecin hors classe Thierry MICHEL, médecin chef adjoint
- Pharmacien de 1<sup>ère</sup> classe Anne ANGLES, pharmacien gérant de la PUI
- Mme Lucile PAPAIX, cadre de santé
- Mme Nathalie VANDAME, infirmière au CIS « Lacrouzette »
- M. Bruno EMILE-DIT-BIGAS, infirmier au CIS « Castres »

#### Groupement « Ressources humaines et formation »

- Mme Céline ALBERT, responsable du groupement « Ressources Humaines et formation »
- Mme Nathalie TOULZE, chef du service administration générale
- Commandant Laurent MASSOL, responsable du groupement « Formation-sport »
- Mme Carmen MARTINS, responsable du service gestion des SPV
- Mme Isabelle CAUSSIGNAC, responsable du service gestion des fonctionnaires



Groupements territoriaux et leurs unités

- Commandant Éric HEBERLE, chef du groupement territorial « Sud »
- Commandant Sylvain ESLAN, chef du groupement territorial « Nord »
- Commandant David CARLIER, adjoint au chef du groupement territorial « Nord »
- Commandant Sébastien LAMADON-PERLE, chef du groupement territorial « Ouest »
- Lieutenant Arnaud VANDAME, responsable du CIS « Lacrouzette »
- Lieutenant Olivier COUQUET, officier soutien du CIS « Lacrouzette »
- Capitaine David OLIVARES, responsable du CIS « Castres »
- Lieutenant Jean Michel SATGE, adjoint au responsable du CIS « Castres »
- Capitaine Jean Marc RAYNAL, responsable du CIS « Saint Juéry »

De plus, 31 chefs de centres ou adjoints ont participé à la réunion du mercredi soir.

Les représentants du personnel

- M. Marc VIGOUROUX, membre du syndicat CGT
- M. Bertrand POUPOUNOT, membre du syndicat CGT
- M. Julien DURAND, membre du syndicat Autonome
- M. Florent COURREGES, membre du syndicat Avenir Secours
- M. Jean Jacques DARGET, membre du syndicat Avenir Secours
- M. Thierry MARION, membre du CCDSPV
- M. Thierry RAVAILHE, membre du CCDSPV
- M. Philippe SUBREVILLE, membre du CCDSPV
- M. Jean Jacques RAYNAL, membre du CCDSPV

Les associations du SDIS

- M. Jean Marc RAYNAL, président de l'Union départementale
- M. Bernard BARDOU, président de l'association des anciens
- M. Jean Paul DIAZ, président délégué des JSP

Autres personnes rencontréesLes organisations partenaires externes

- M. Sylvain FERNANDEZ, président de l'association des maires
- M. Frédéric MARTINEZ, directeur par intérim de l'association des maires
- M. Vincent LELONG, payeur départemental
- Mr Abderrahim HAMMOU KADDOUR - ARS du TARN
- Dr Hervé BELLAN, chef de service SAMU 81
- Colonel Sylvain RENIER, chef de groupement de la gendarmerie nationale
- M. le Commissaire divisionnaire Pierre Marc PANAZIO, directeur départemental de la sécurité publique

Les associations de sécurité civile

- M. Pierre SCHOSSELER, de l'ADRASEC
- M. Claude FERET, de l'ADRASEC
- M. Jérémy PISTRE, de l'Association de la Fédération de Soins et de Secours d'Urgence (FSSU)
- M. William GALIEGUE, de l'Association de la Fédération Française de Sauvetage et de Secourisme (AFFSS)
- M. Pierrick JEAY, de l'Association Départementale de la Protection Civile (ADPC)
- Mme Doriane DEROTHE, de l'Association Départementale de la Protection Civile (ADPC)
- M. Jean CARENSAC, de la Croix Rouge Française
- M. Sébastien PEREZ, de la Croix Rouge Française

## ANNEXE II - CHIFFRES CLES DU SDIS

|               |                           |                      |      |      |                  |                                    |
|---------------|---------------------------|----------------------|------|------|------------------|------------------------------------|
| <b>81</b>     | fiche de synthèse du SDIS |                      | Tarn |      | catégorie        | C                                  |
| Population    | 393 573                   | habitants            | 60   | ième | <b>Autorités</b> | Jean-Michel MOUGARD                |
| Superficie    | 5 758                     | Km <sup>2</sup>      | 57   | ième | Préfet           | Thierry CARCENAC                   |
| Densité       | 68                        | hab./Km <sup>2</sup> | 56   | ième | PCD              | Monsieur Michel BENOIT             |
| Interventions | 21 282                    |                      | 63   | ième | PCASDIS          | Colonel Christophe DULAUD          |
|               |                           |                      |      |      | DDDIS            | Lieutenant-colonel Florian SOUYRIS |

### Organisation

|                    |     |                                           |    |                  |     |
|--------------------|-----|-------------------------------------------|----|------------------|-----|
| <b>Pôle</b>        | 1   |                                           |    |                  |     |
| <b>Groupements</b> |     | <b>Centres d'incendie et de secours</b>   |    |                  |     |
| - Fonctionnels     | 6   | Centres de Secours Principaux             | 2  |                  |     |
| - Territoriaux     | 3   | Centres de Secours                        | 29 |                  |     |
| <b>Compagnies</b>  | Non | Centres de première intervention intégrés |    | CPI non intégrés | Non |

### CTA-CODIS

|                 |     |               |   |                    |           |
|-----------------|-----|---------------|---|--------------------|-----------|
| CODIS permanent | NON | Nombre de CTA | 1 | Plate forme unique | Non prévu |
|-----------------|-----|---------------|---|--------------------|-----------|

### Risques

|                                |      |                        |                                        |                             |                              |
|--------------------------------|------|------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Nombre de SEVESO seuil haut    | 5    | Feux de Forêt          | <input type="radio"/>                  | Technologique               | <input type="radio"/>        |
| Nombre de PPI                  | 8    | Inondations            | <input type="radio"/>                  | Transport                   | <input type="radio"/>        |
| Nombre d'ERP du premier groupe | 1164 | Mouvements de terrains | <input type="radio"/>                  |                             |                              |
|                                |      | Niveaux de risque:     | <input checked="" type="radio"/> Elevé | <input type="radio"/> Moyen | <input type="radio"/> Faible |

### Effectifs

| Sapeurs pompiers         | Officiers | Sous-officiers | Gradés et sapeurs | Total |
|--------------------------|-----------|----------------|-------------------|-------|
| Professionnels           | 57        | 160            | 22                | 239   |
| Volontaires intégrés     | 44        | 321            | 747               | 1112  |
| Volontaires non intégrés |           |                |                   |       |

| SSSM           | Médecins | Pharmaciens | Vétérinaires | Infirmiers | Experts | Total |
|----------------|----------|-------------|--------------|------------|---------|-------|
| Professionnels | 1        | 1           |              | 1          |         | 3     |
| Volontaires    | 35       | 3           | 3            | 57         | 3       | 101   |

| Personnels administratifs et techniques | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|-----------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| Personnels administratifs               | 1           | 9           | 25          | 35    |
| Personnels techniques                   | 3           | 4           | 24          | 31    |

|                                                                      |             |
|----------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Effectif total du corps départemental "hors CPI non intégrés"</b> | <b>1521</b> |
|----------------------------------------------------------------------|-------------|

### Finances

#### Compte administratif 2015

|                |       |    |                |      |    |                    |       |
|----------------|-------|----|----------------|------|----|--------------------|-------|
| Fonctionnement | 27,79 | M€ | Investissement | 4,61 | M€ | % participation CD | 52,5% |
|----------------|-------|----|----------------|------|----|--------------------|-------|

#### Budget 2016

|                |       |    |                |      |    |              |       |    |
|----------------|-------|----|----------------|------|----|--------------|-------|----|
| Fonctionnement | 27,61 | M€ | Investissement | 1,58 | M€ | Dette totale | 18,87 | M€ |
|----------------|-------|----|----------------|------|----|--------------|-------|----|

**Date de l'inspection** du 29-mai-17 au 2-juin-17

Inspecteurs

Colonel Dominique PESCHER  
Lieutenant-colonel Patrick SAUVAGE  
Monsieur François HENRY  
Contrôleur général Christophe RISDORFER



## ANNEXE III - LES RENCONTRES AVEC LES ACTEURS DE TERRAIN

### 1 - LA VISITE DES CENTRES D'INCENDIE ET DE SECOURS

Les inspecteurs ont visité trois centres de secours de taille et de fonctionnement différents, en présence du DDSIS, du DDA et des élus locaux.

**Le CS de la LACROUZETTE** est un centre de 3<sup>ème</sup> catégorie comprenant 27 SPV (03/08/16). Il ne dispose pas de liste d'astreinte en journée, s'appuyant sur la gestion individuelle de disponibilité. En moyenne, le chef de centre peut ainsi compter sur 2 à 4 personnes par jour, ne respectant donc pas toujours les prescriptions du RO (3 mini). En revanche, de 19 heures à 07 heures, une astreinte de 5 SPV est mise en place. Elle passe à 5 ou 6 durant les week-end et jours fériés. En 2016, le CS a effectué 102 interventions et enregistré 17% de refus de départ. Les locaux sont anciens (1988) et posent des problèmes en termes de vestiaires et de stationnement (proximité d'un foyer rural). Malgré la bonne cohésion qui règne dans le CS, le chef de centre regrette le manque de disponibilité des SPV en période diurne. A ce titre, il souhaiterait recruter des personnels plus disponibles en journée et intensifier les conventionnements avec les employeurs. Il apprécie les efforts réalisés en matière de promotion de volontariat ces dernières années.

**Le CSP de CASTRES** est un centre mixte comprenant 92 agents répartis en 49 SPP (04/35/10), 42 SPV (00/12/30) et un PATS. La garde est organisée de la manière suivante :

- De jour : 9 G24 et 3 G12 tous SPP ;
- De nuit : 9 G24 SPP, 2 G12 SPV et 3 astreintes SPV.

Le chef de centre a exprimé la difficulté à disposer de SPV en période diurne et de respecter le POJ réglementaire pour un CSP (soit 14). 3 679 interventions ont été effectuées par le CSP en 2016. Si l'emplacement géographique au cœur de Castres est apprécié, les locaux sont vieillissants (1971) et le CDC voudrait disposer d'un centre plus adapté. Dans le cadre du fonctionnement, il souhaiterait une augmentation des effectifs (SPP), une diminution des charges administratives et la dotation d'un 3<sup>ème</sup> VSAV. Il se félicite du bon relationnel et de la qualité du management au sein du centre.

**Le CS de SAINT-JUERY** est un centre de 2<sup>ème</sup> catégorie comprenant 41 SPV (04/11/26). Il ne dispose pas de liste d'astreinte en journée, s'appuyant sur la gestion individuelle de disponibilité. Grâce à la présence d'employés municipaux (4) et de SPV conventionnés, le chef de centre ne rencontre pas trop de difficultés à mobiliser les 5 SPV définis par le RO y compris en période diurne. Il a mis en place une garde casernée de 5 SPV le dimanche matin (durant 4 heures). En 2016, le CS a effectué 832 interventions. Le casernement est ancien (1978) mais les réhabilitations successives l'ont rendu agréable et adapté à la taille et à la mission du CS. Le chef de centre apprécie l'absence de difficulté de recrutement, le potentiel humain et matériel ainsi l'ouverture d'une section JSP. Il s'inquiète du vieillissement de ses chefs d'agrès et souhaite que l'état-major soit vigilant sur leur renouvellement.

**Dans les trois centres d'incendie et de secours visités, les inspecteurs ont mesuré la motivation et l'enthousiasme des personnels tant SPP que SPV ainsi que leur volonté de montrer leur unité et leur centre sous le meilleur jour. Ils ont également pu vérifier la présence des documents opérationnels (parcellaires, ETARE, etc.) et les bilans de la réalisation des manœuvres et formations (FMPA), des ICP pour tous les sapeurs-pompier ainsi que des visites médicales. Ce contrôle a donné entière satisfaction et atteste d'une application rigoureuse des consignes de l'état-major.**

### 2 - LES CHEFS DE CENTRE D'INCENDIE ET DE SECOURS

Lors de la réunion des chefs de centres, deux thèmes ont été proposés à la réflexion du groupe :

- 1<sup>er</sup> thème : Rôle et missions du chef de centre ;
- 2<sup>ème</sup> thème : Le volontariat.

#### A) Rôle et missions du chef de centre

Ressenti général sur la fonction :

-Chef de centre : « Garderie et social »

-Le chef de centre doit être « pointu » (ou du moins le plus « pointu » possible) dans tous les domaines sauf qu'à l'état-major, les agents sont spécialisés dans leur domaine.



Sur le plan opérationnel :

- Assurer le maintien et la capacité opérationnelle du CIS (POJ) ;
- Maintien des acquis des SPV (organisation des FMPPA) et organisation des manœuvres ;
- S'assurer du respect des RO et RI.

Sur le plan administratif :

- Relationnel avec les élus locaux, les services publics et privés ;
- Gestion et suivi des personnels (emplois et compétences) ;
- Relations avec le groupement territorial, le service transmissions/informatique du SDIS et le SSSM ;
- Suivi et mise à jour de l'organigramme et tableaux de bord du centre.

Points forts :

- Humainement une bonne expérience malgré que cela soit « usant » parce qu'il y a beaucoup de social et une charge de travail administratif trop oppressante ;
- Autonomie du chef de centre ; Nota : très appréciée, l'autonomie financière depuis l'affectation de la carte achat (seulement aux cadres SPP actuellement) ;
- Relationnel avec les différents services extérieurs et les élus ; Nota : Attention, besoin de « tricher » parfois pour rendre service aux élus ou autres services parce qu'au quotidien c'est du « donnant-donnant » ;
- Collaboration avec les groupements territoriaux ; Nota : très apprécié, le « correspondant de centre » ;
- Proximité et réactivité des groupements ;
- FMPPA chef de centre : "mission CIS".

Points qui demandent « réflexion et amélioration » :

- Surcharge de travail administratif, trop de logiciels qui ne sont pas utilisables hors du CIS et verrouillés ;
- Manque de matériel informatique dans le CIS (1 PC) ;
- Le projet d'établissement place l'opérationnel au centre du dispositif, aujourd'hui les centres de secours sont submergés par des demandes des services de l'état-major. Si l'état-major dispose de chefs pour chaque service qui sont "spécialistes" dans leur domaine, le chef de centre de secours doit être spécialiste en tout puisqu'il est le seul référent ;
- Trop de tâches déléguées ou renvoyées vers les CIS par les services de l'EM qui, en fait, ne font qu'augmenter la charge de travail des centres à la place d'alléger ;
- Difficultés à manager les effectifs (problème sociétal) le rapport de force est inversé (pas de pression possible sur les SPV), la mise en "indisponibilité" est trop facile ;
- Aujourd'hui, même si la volonté reste, l'opérationnel n'est pas encore au cœur du système. A titre d'exemple : à regret, les chefs de centre qui lisent réellement les nouvelles fiches du guide opérationnel sont peu nombreux (par manque de temps à y accorder) ;
- Reconnaissance du chef de centre – Besoin d'être davantage écouté, suivi, soutenu. Sentiment de manquer de soutien de la part de l'état-major dans la gestion des cas difficiles ;
- Aujourd'hui le chef de centre n'a que très peu de marge de manœuvre pour affirmer son autorité. A titre d'exemple, il est aujourd'hui trop difficile de résilier un engagement de sapeur-pompier volontaire ;
- Sur les centres SPV essentiellement, difficile d'affirmer son autorité vis à vis d'agents qu'on côtoie amicalement à l'extérieur – Le cadre SPP (correspondant de centre) est facilitateur dans ce domaine.
- Charge de travail : simplifier l'administratif, moins de « paperasse », logiciels informatiques, multiplicité des logiciels, des logiciels qui arrivent trop vite les uns derrière les autres, communication trop de mails ;
- Certains chefs de centre ressentent un manque de communication interne ;
- Le circuit de l'information n'est pas toujours le même (passe généralement par le chef de centre mais aussi parfois directement vers l'agent sans passer par le chef de centre) ;
- Les agents sollicitant directement l'état-major devraient être renvoyés sur le chef de centre – Respect de la voie hiérarchique ;
- Manque de continuité du service (ex : pharmacie, lorsque la pharmacienne est en congé, il devient compliqué d'avoir la réponse aux besoins).



## B) Le volontariat

### Points forts :

- Conventions avec les garderies et cantines (mairies) pour la prise en charge des enfants des SPV qui sont en interventions sur ces périodes.

### Points faibles :

- La disponibilité gratuite ;
- La rémunération n'est pas à la hauteur de l'engagement ;
- Difficultés avec les élus pour faire recruter des SPV ;
- Formations des SPV non reconnues comme formation professionnelle pour les employeurs ;
- Difficultés à pérenniser le volontariat ;
- Sur certains secteurs difficultés de recrutement liées à la configuration du bassin de recrutement ;
- Processus interne d'incorporation et de mutations interdépartementales trop long (plusieurs mois) ;
- Souhait des chefs de centre de vouloir privilégier la qualité plutôt que le nombre en matière de recrutement ;
- Trop peu de suivi des conventions (comment ça se passe pour l'agent, pour l'employeur, récapitulatif d'heures pas envoyés systématiquement...)
- Nécessité d'appuyer la communication vers les employeurs pour augmenter le nombre de conventions ;
- Trop d'agents sont nommés au grade supérieur (caporal) sans suivre la formation ensuite certains ne veulent plus y aller après avoir été nommés ;
- Pas assez de formations de chefs d'équipe ;
- Aujourd'hui, les SPV refusent d'aller à l'avancement : les formations d'avancement sont trop longues et contraignantes ; les stages CA1E sont programmés pendant 1 mois à raison de 2 jours par semaine (et sur un seul stage) ;
- Les CATE : formation trop longue qui engendre de futures contraintes supplémentaires (difficultés de remplacement entre agents qualifiés) peut d'être « préservé » par le système d'alerte au vu de ses qualifications (« plus t'es formé – moins tu sors »)
- La « suspension d'engagement » : trop facilement obtenue ;
- Les JSP : charge supplémentaire qui apporte peu au final. Les jeunes SPV (ex-JSP) partent souvent faire leurs études ensuite et ne bénéficient pas au centre qui les a formé.

### Propositions :

- Formation personnalisée et à la carte ;
- FOAD (en cours) ;
- Double statut pour les SPP (pour les formations) : ce qui permettrait de préserver le "potentiel" temps de travail et de présence.

## 3 - LES REPRESENTANTS SYNDICAUX

Les inspecteurs se sont entretenus avec toutes les organisations syndicales représentatives du SDIS. Les synthèses de ces entretiens, transmises par chaque représentant, sont reprises de manière quasi intégrale dans les paragraphes ci-dessous.

### Le syndicat CGT :

#### **La CGT SDIS 81 revendique :**

- Une uniformisation du temps de travail des Sapeurs-Pompiers Professionnels en centres de secours CSP/CIS1/CIS2 et CTA/CODIS. (Actuellement 5 régimes de services différents)
- Passage en garde cyclique postée de 12 heures. Suppression des équivalences horaires.
- Pas de garde de nuit pour les Sapeurs-Pompiers Professionnels de plus de 50 ans à leur demande.
- Maintient du temps de travail actuel pour les Personnels Administratifs et Techniques Spécialisés (1562 heures)
- Création d'emplois statutaire de SPP et de PATS et diminution des emplois précaires.
- Mise en place d'officiers de gardes postées dans les 2 Centres de Secours Principaux. SPP >10
- La nomination au plus tôt des sous-officiers INC.2 au grade d'adjudant.
- Limiter l'action des SPV en CSP en privilégiant les astreintes à domicile.
- Pour une meilleure sécurité, assurer au CHSCT ses pleins pouvoirs en le séparant du CCDSPV.



- **Mise en application au plus tôt du décret n° 2015-1438 du 5 novembre 2015 relatif aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction** et de la note d'information N9 ARCIB 1607834N du 25 mars 2016.

- Réduction du parc automobile en le réservant exclusivement à l'opérationnel (cf sdis 77)
- Mieux définir la construction des centres de secours et leur entretien en privilégiant la qualité.

#### **Objectifs:**

- Réduction du temps de travail pour atteindre les 1607 heures réelles.
- Obtenir de meilleures conditions de travail, réduction des accidents du travail des maladies professionnelles et des risques psycho-sociaux (RPS) et de leurs conséquences.
- Rendre un service public de qualité aux citoyens au juste coût en faisant des économies réelles sur du long terme.

#### **La CGT SDIS 81 dénonce:**

- La diminution de SPP en garde nuit depuis la mixité des gardes 24H/12H.
- L'« ubérisation » des Sapeurs-Pompiers Volontaires dans les CSP avec l'obligation de gardes postées 12H et 24H en remplacement des SPP.
- Le non-respect d'un repos de sécurité des SPV.
- La mise en astreintes forcées de SPV sur la GIC. Le double statut professionnel / volontaire.
- Les astreintes SPV transformées de fait en garde postées dans les CIS.
- L'emploi de « contrat de service civique » sur des travaux administratifs et de « contrat court SPV » sur de l'opérationnel en remplacement de SPP.
- L'utilisation de SPP ou de PATS sur leurs temps de travail pour de l'associatif départemental.
- L'achat de matériel inadapté et coûteux et un entretien des centres de secours à minima.

La CGT SDIS 81 souhaite mettre en avant la dégradation des conditions de travail depuis quelques années.

En effet, les politiques de rigueur nationales et départementales (PPCR, RIFSEEP, etc.) et un fonctionnement des centres de secours et des services du type « Lean Management » amènent à une évolution de la souffrance et de mal être au travail ressenti par l'ensemble des personnels PATS et SPP.

#### **Le syndicat Autonome SPP-PATS :**

Je vous remercie de prendre le temps de rencontrer les organisations syndicales dans la continuité de la démarche de dialogue social lancée par le gouvernement. Cette démarche est reprise au sein de la direction du SDIS du Tarn qui veille à maintenir une écoute attentive auprès des partenaires sociaux.

Je souhaite aujourd'hui attirer votre attention sur l'évolution de la profession qui, au fur et à mesure des années a fait naître un mal être qui est général. L'évolution des conditions de travail mais également l'augmentation des incivilités vis à vis de ce service de secours et l'instabilité grandissante de la vie personnelle de nos sapeurs-pompiers engendre une recrudescence des problématiques d'arrêt maladie, disponibilités, burnout, et plus dramatiquement des suicides.

La profession de sapeur-pompier devient de plus en plus technique et exigeante physiquement, l'allongement de la durée de cotisation engendre une carrière de plus en plus longue.

Le management des services d'incendie et de secours doit aujourd'hui prendre en compte ces problématiques tant sur l'aspect psychologique que physique. L'évaluation des risques psycho-sociaux et l'étude de la fin de carrière des agents doivent proposer des solutions afin de maintenir au mieux la capacité humaine du service. Un groupe de travail sur la fin de carrière verra le jour courant du mois de septembre, nous attendons de la part de la direction des propositions fortes sur ces sujets qui touchent l'humain.

La refonte de la filière de 2012, par le manque de clarté des textes et le manque de dialogue envers les organisations syndicales crée un mécontentement important de la profession et des problématiques au sein des départements.

Deux exemples illustrent mes propos :

-Des personnels ayant commencé la formation de C.A.T.E. se sont vus fermer les portes de l'INC 2 en 2012 pour 15 jours, ne pouvant plus espérer aujourd'hui accéder au grade d'adjudant avant plusieurs années.

-Par la lecture subjective des textes de la refonte, la DG a souhaité faire accéder à l'examen professionnel de L2CL uniquement aux adjudants nommés avant 2012, écartant de fait les personnels ayant pris des postes à responsabilité au sein de l'établissement. Un adjudant ayant accédé trois fois à l'examen et tenant la fonction de chef de salle et nommé en 2013 ne peut désormais plus se présenter à cet examen.



La refonte a créé donc des problématiques nationales mais également départementales, et ne permet pas aujourd'hui de valoriser des agents qui tiennent des fonctions leur permettant d'accéder à un grade supérieur.

Le management des services d'incendie et de secours doit prendre en compte au mieux les carrières des agents afin de proposer des parcours gratifiants aux personnels souhaitant prendre des responsabilités.

La dernière problématique que je souhaite aborder se tournera vers le côté financier. Une différence de salaire importante est à noter entre les départements. Il n'existe aujourd'hui aucune homogénéité nationale sur ce sujet. Pour exemple, l'indemnité administrative et de technicité est présente au sein de nombreux départements d'ancienne région Midi-Pyrénées et de surcroît au sein de la nouvelle région Occitanie mais n'est pas présente au sein du SDIS du Tarn. Elle permettrait d'une part de lisser les salaires avec les autres sapeurs-pompiers de la région mais également de valoriser les personnels qui occupent des postes à responsabilité et dont la prime afférente n'est pas suffisante au vue de la fonction et de la charge de travail.

### **Le syndicat Avenir Secours :**

A ce jour, L'encadrement professionnel du SDIS 81 est composé de 59 Officiers SPP et 17 cadres PATS. La section syndicale Avenir-Secours est composée exclusivement d'officiers SPP. Bien que majoritaire à chaque élection professionnelle cette section ne représente qu'un quart des effectifs officiers. Cependant les effectifs d'adhérents sont historiquement stables et constants.

La représentativité d'Avenir-secours atteint 100% des instances en partenariat social par la présence de titulaires et suppléants dans chaque instance. La section participe à tous les groupes de travail et à l'ensemble des réunions.

L'activité syndicale n'est pas constituée de permanents ou semi-permanents, les autorisations d'absence pour activité syndicale sont très peu employées, uniquement par le président de section pour les réunions d'ordre national. Il n'existe plus de bureau départemental de la section depuis 2014, mais cette dernière est animée par un pool constant d'officiers intéressés par les questions sociales et le dialogue social.

Le caractère revendicatif n'est pas dominant de manière générale dans l'esprit des cadres du Sdis 81 et la loyauté au Directeur prime sur les actions ou manifestations : Par exemple lors de la dernière manifestation nationale en intersyndicale aucun cadre ou officier du Sdis 81 n'a manifesté.

Les revendications de l'encadrement restent très modestes comparativement à celles des syndicats de la base, très largement majoritaires dans les personnels.

Sur le plan opérationnel : Il existe une différence d'implication dans la chaîne de commandement opérationnel entre les officiers territoriaux et officiers de la direction - Etat-Major, toutefois un partage plus harmonieux de l'engagement est en place depuis (2013-2014) par la fonction de CDG et CDC fonctionnel. (Astreintes d'officiers de l'état-major engagés en second appel et en renfort commandement). Il existe une cohérence organisationnelle entre cadres pour garantir une réponse adaptée à l'engagement de la chaîne de commandement et de sa montée en puissance.

La disponibilité GIC (Gestion Individuelle Centralisée) n'est pas optimale de la part des officiers car la nécessité de déclarer sa disponibilité met en relief des mutations juridiques possibles dans la relation de subordination, interprétée différemment en fonction de la personnalité de chaque officier. La frontière entre disponibilité déclarée et astreinte est en effet des plus ténues. Une grande majorité des officiers SPP (notamment des chefs de groupe) s'opposent de plus à l'intégration d'Officiers SPV dans la chaîne de commandement.

Sur le plan fonctionnel : Si l'organigramme est cohérent avec le besoin managérial de l'établissement sur les fonctions opérationnelles, il est considéré comme sous-dimensionné par rapport aux fonctions supports (formation, RH, logistique...), qui restent par ailleurs majoritairement occupés par des PATS parfois éloignés des problématiques opérationnelles. La double fonction adjoint-chef de groupement Nord et Sud avec la fonction Chef de CSP a montré ses limites notamment en relations managériales internes aux deux CSP.

Pour conclure: Comparativement aux Sdis de catégorie C de même taille, l'encadrement et les officiers expriment parfois que leur régime indemnitaire est inférieur à la moyenne des Sdis comparés. Le syndicat Avenir-Secours du Tarn est par ailleurs sensible aux questions de reclassement des personnels en fin de carrière, sujet qui n'a pas encore été étudié à ce jour.

#### 4 - LES REPRESENTANTS DU COMITE CONSULTATIF DEPARTEMENTAL DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES (CCDSPV)

Les membres du CCDSPV se disent satisfaits du fonctionnement de l'instance et des relations entretenues avec les autres participants (élus, direction). Les convocations et les « ordres du jour » accompagnés des dossiers à étudier sont transmis avec des délais suffisants. Trois à quatre réunions se tiennent chaque année et les élus s'impliquent ce qui permet d'atteindre le « quorum » à chaque convocation.

Les représentants déplorent le manque de disponibilité de plus en plus important des SPV. Ils avancent plusieurs raisons conjoncturelles à ce constat :

- Evolution de la société vers plus d'individualisme ;
- Désengagement des maires depuis la départementalisation ce qui a pour conséquence une baisse des employés communaux au sein des SPV ;
- Création des intercommunalités qui éloignent les élus des CIS et les employés municipaux de la commune.

Mais, ils déplorent également l'attitude de certains SPP dans les centres mixtes qui refusent d'être commandés par des SPV. Les SPV sont ainsi exclus de la fonction de chef d'agrès dans ces CIS. A ceci s'ajoute la non implication des chefs de groupe SPV dans le tour d'astreinte de la chaîne de commandement.

Tout ceci conduit à une démotivation des agents et une détérioration du climat social que les intéressés considèrent comme passable. Ils craignent qu'en l'absence de mesures pour rétablir l'équité entre SPP et SPV (cf éléments ci-dessus), la situation continue à se dégrader.

Quant à la fonction de chef de centre, il dénonce une charge administrative trop importante, un manque de confiance (problème d'accès à certains documents) et s'interroge sur l'avenir car les SPV sont de moins en moins motivés pour tenir cette fonction.



## ANNEXE IV. CONTRADICTOIRE

Les courriers reçus par l'IGSC dans le cadre de la procédure contradictoire sont reproduits ci-après. La prise en compte ou, le cas échéant, le refus de prise en compte des modifications proposées est indiquée en note de bas de page dans le corps du rapport.

Réponse du préfet du Tarn



Albi, le 8 septembre 2017

**CABINET**

Direction des sécurités

Affaire suivie par : Aymeric JAUD  
Tél. : 05 63 45 62 05  
Mél. : aymeric.jaud@tarn.gouv.fr

Le préfet du Tarn

à

Monsieur le directeur général de la sécurité  
civile et de la gestion des crises

**OBJET** : Evaluation périodique du service d'incendie et de secours du département du Tarn  
**Références** : Votre courrier DGSCGC/IDSC/2017-n°80 du 19 juillet 2017

Par courrier cité en référence, vous m'avez transmis le rapport provisoire de l'évaluation périodique du service d'incendie et de secours du Tarn pour lequel vous avez émis un certain nombre de conclusions et de préconisations.

Les éléments soulevés appellent de ma part en réponse les observations suivantes :

1) Concernant la prévention

Sous-commissions départementale pour la sécurité et sous-commission d'arrondissement

Les arrêtés de composition de la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité seront actualisés d'ici la fin de l'année 2017 concernant :

- la participation de la DDT aux commissions modifiée par décret en 2014
- la participation des forces de l'ordre aux commissions modifiée par décret en 2016
- les personnes pouvant les présider (ajout du directeur des sécurités notamment)

Partage du fichier des ERP (taux de visite, avis défavorables, etc.) avec toutes les parties prenantes (préfecture et sous-préfecture)

Le souhait de voir le nouveau logiciel SIS PREVENTION partagé avec les maires et le corps préfectoral fait partie des objectifs du SDIS depuis 2 ans .  
Il est actuellement ralenti pour deux raisons

- une version « full web » non disponible actuellement est en cours de développement par l'éditeur du logiciel SIS PREVENTION
- une étude des services informatiques du SDIS est actuellement en cours afin de permettre l'accès aux partenaires externes au SDIS d'un logiciel métier interne avec toutes les garanties de sécurité et de sauvegarde des données et des infrastructures du réseau

L'objectif est d'y parvenir en 2018.

## 2) Concernant la prévision

La dotation de moyens de type GPS dans les engins du SDIS est engagée. Elle doit se déployer à partir de la fin 2017 et sur plusieurs exercices.

### Concernant les interventions

Les relations entre le SDIS et le SAMU sont globalement bonnes et l'application de la convention opérationnelle donne pleine satisfaction. Il conviendra d'examiner la valeur ajoutée que pourrait apporter une convention avec le SAMU en se rapprochant des SDIS ayant pris une telle option.

### Concernant le traitement de l'alerte

La préconisation d'une solution de repli pour le CTA-CODIS est à prendre en compte, en partenariat avec le PCA toutefois, puisque cette mise en oeuvre ne saurait s'envisager sans les financements correspondants.

### Concernant le dispositif des gardes opérationnelles

Ce dispositif fonctionne de façon très satisfaisante aujourd'hui. L'intégration préconisée des sapeurs- pompiers volontaires à ce dispositif est à prendre en compte dans une logique de soutien au volontariat, en veillant parallèlement à conserver le niveau de performance actuel constaté.

### Concernant le suivi de la planification à l'aide d'un tableau

Un suivi régulier des sites et des PPI correspondant aux sites SEVESO a été mis en oeuvre au moyen d'un tableau .

La mise à jour des PPI «barrage» est en cours.

### Concernant la mise en place de dispositions spécifiques «inondations» et «épizootie»

Le volet inondations a été validé par arrêté préfectoral en mai 2017.  
Pour le volet épizooties, des fiches reflexe existent. Le plan est en cours de validation.

### Concernant la poursuite des actions engagées en matière de réalisation de PCS (préfecture et mairies)

Un tableau de suivi des PCS a été mis en place.  
Actuellement sur les 319 communes tarnaises, 178 PCS ont été réalisés et l'élaboration de 75 PCS a été engagée.

### Concernant la mise en place d'un processus de vérification périodique des plans avec une périodicité de réalisation d'exercices

Une procédure de suivi sera mise en place d'ici la fin de l'année 2017 avec un tableau périodique d'exercices.

Tels sont les éléments que je souhaitais porter à votre information.

Le préfet

Jean-Michel MOUGARD



## Réponse du président du conseil d'administration du SDIS



ETAT-MAJOR  
Groupement DIRECTION

2017.0104 – CD MA

ALBI, le 01/09/17

Le président du Conseil d'administration  
du service d'incendie et de secours du Tarn

à

Monsieur le directeur général  
Direction générale de la sécurité civile et de la gestion  
des crises

Place Beauvau

75800 PARIS CEDEX 08

----

Monsieur le directeur général,

Par courrier n°79 du 19 juillet 2017, vous m'avez adressé le rapport provisoire de l'Inspection générale de la sécurité civile, suite à l'évaluation du SDIS qu'elle a effectuée du 29 mai au 02 juin derniers.

J'observe que la situation du SDIS apparaît globalement saine et solide malgré quelques points d'amélioration à prendre en compte, et que son niveau de performance par fonction se situe globalement au-dessus de la moyenne des 55 SDIS évalués au plan national (à l'exception de trois fonctions).

Sans formuler d'observations particulières sur la synthèse générale et les recommandations prioritaires, je vous communique toutefois ci-après les remarques soulevées par quelques conclusions du rapport :

- p. 14 : **« Inviter les employeurs aux conseils de centre ».**  
S'il n'est pas contestable que les maires et notamment celui de la commune siège du centre de secours, peuvent avoir intérêt de participer, il n'est en rien évident que l'extension de cette mesure, aux employeurs privés préconisée afin d'encourager le volontariat, soit de nature à contribuer à cet objectif.  
Le conseil de centre est avant tout un organe consultatif sur le fonctionnement interne du centre d'incendie et secours, où les employeurs privés, trouveraient peu d'intérêt à siéger ... et ne viendraient donc plus. Les inviter doit rester possible au cas par cas, mais ne légitime pas de faire l'objet d'une orientation générale et permanente du fonctionnement des comités de centre.
- p. 21 : **Remplacer dans le tableau « SDIS67 » par « SDIS81 ».**
- p. 28 : **« Analyser les causes de l'augmentation des interventions pour incendies depuis 2009 et apporter éventuellement les mesures correctives ».**  
Cette hausse est très relative puisqu'il ne s'agit que de 78 interventions, soit 0,35 % de l'activité opérationnelle annuelle. Au surplus, il semble malaisé d'identifier des actions correctives possibles.
- p.28 : **« Envisager la signature d'une convention d'objectifs avec le SAMU ».**  
Les relations opérationnelles entre SDIS et SAMU sont cadrées par une convention de 2013 qui donne satisfaction, dans sa mise en œuvre et dans ses résultats. Le SDIS identifie mal à cet égard la finalité et la pertinence d'une convention d'objectifs, compte tenu de surcroît que des réunions mensuelles de cadrage et d'ajustement sont tenues entre SAMU et SDIS.

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE  
ET DE SECOURS DU TARN

Tel : 05 63 42 10 00 Fax : 05 63 42 10 01  
E-mail : [sd@sd81.fr](mailto:sd@sd81.fr)

[www.sd81.fr](http://www.sd81.fr)  
SDIS 81 - 10000 ALBI  
Engagement - Cohésion - Efficacité

- p. 29 : « *Disposer rapidement d'une solution de repli pour le CTA-CODIS* »  
« *envisager la mise en place d'une interface entre les SGA du CTA et du CRR15 pour permettre une compatibilité des deux systèmes* ».  
Sans contester la finalité de ces deux observations, leur prise en compte se heurte notamment aux enjeux financiers qu'elles induisent, d'une part dans un contexte d'instauration annoncée d'un SGO unifié national pour les SDIS, et d'autre part de mise en œuvre d'un système de gestion unifié pour les SAMU dans le cadre de l'ASIP-santé.
- p. 32 : « *La garde au niveau des CIS* »  
La différence entre le calcul théorique du POI issu du RO (154 SP mobilisables) et les documents remis par le SDIS qui ne font apparaître que 93 SP mobilisables en journée viennent du fait que dans la journée les CS 2 et 3 n'affichent pas de l'astreinte, mais seulement de la disponibilité déclarée.  
Le logiciel de GIC (gestion individuelle centralisée) qui permet de connaître la disponibilité des SP en temps réel, affiche en moyenne sur la période diurne un effectif de 160 SP, avec quelques plages horaires défavorables (6 H 30 – 9 H 00) avec une moyenne de 145 SP.
- p. 60 : *Dans le dernier tableau, le temps de présence des personnels du CTA-CODIS figurant à 1.272 heures semble incohérent, leur temps de présence étant conforme au temps de travail officiel de 1.562 heures* ».
- p. 65 : « *Affecter rapidement un officier à la mission de développement du volontariat* »  
Cette observation, certes recevable, se heurte à un cadre financier qui n'autorise pas l'accroissement de la masse salariale, ou la nécessité à défaut de retirer un officier à un autre service ; enfin peu de candidats officiers se montrent intéressés par un tel poste.
- p. 67 : *JSP : « Envisager la mise en place d'un comité d'éthique ; Rédiger une charte de bonne conduite ».*  
Le rôle et la finalité d'un comité d'éthique demeure flou, et s'agissant d'une charte, le SDIS a établi en 2014, un « recueil des règles et principes relatifs à l'accueil de mineurs » dont une partie est consacrée aux mineurs JSP.
- p. 67 : « *Envisager l'implication des « anciens » dans l'accomplissement des tâches administratives ou logistiques* ».  
Il apparaît étonnant que cette pratique, certes mise en œuvre dans certains SDIS qui ont spécifiquement souhaité conserver l'implication d'anciens, soit ainsi préconisée par l'IGSC dans le cadre du fonctionnement courant du SDIS, alors qu'elle relève principalement du secteur associatif.  
Cette piste n'a pas vocation à devoir être soutenue dans tous les SDIS. Le DDSIS avait néanmoins évoqué cette perspective devant le bureau de l'Union départementale, laquelle n'a pas souhaité s'inscrire dans cette démarche.
- p. 77 : « *Contribuer à la généralisation de locaux dédiés et équipés pour les VSAV dans les centres de secours* ».  
Cet objectif a été très largement pris en compte depuis la mise en œuvre du « plan immobilier » de 2003. A ce jour, tous les centres d'incendie et de secours disposent d'une cellule VSAV dédiée, séparée de la remise incendie, à l'exception du centre de secours de Carmaux dont la reconstruction débute en octobre, et de celui de Mazamet dont celle-ci est programmée en 2018 (2 CIS sur 31).

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le Président,

Michel BENOIT.

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE  
ET DE SECOURS DU TARN

Téléphone : 05 63 42 11 11 Fax : 05 63 42 11 12  
Courriel : [sd81@sd81.fr](mailto:sd81@sd81.fr)

[www.sd81.fr](http://www.sd81.fr)

Engagement · Cohésion · Efficacité



**ANNEXE V - GLOSSAIRE**

*Un glossaire très complet est édité par l'ENSOSP. Il est accessible sur le site internet <http://www.ensosp.fr>  
(téléchargement en accès direct <http://fr.calameo.com/read/0021247120038e32bd7b6>)*