sasdmis69@gmail.com

Qualité et performance de la gouvernance au SDMIS

« Quel est le niveau de performance dans la gouvernance du SDMIS à travers les choix de politiques organisationnelles en rapport avec le SRAS-Cov-2 et leurs applications dans le temps ? »

Plusieurs mesures organisationnelles peuvent être considérées comme une fonction croissante du risque.

Dans le communiqué du DDMSIS *(* lien)*, sur la crise du coronavirus COVID-19, les termes optimisation et adaptation ont été employés comme suit :

1) **Les objectifs liés à la crise sanitaire** :
- Assurer la continuité de ses missions
- Protéger les sapeurs-pompiers dans l'exercice de leurs missions
- Optimiser les matériels de protection SUAP

2) **Moyens pour y parvenir** :
- Adaptation permanente de la réponse opérationnelle

3) **Notion de temps** :
- De plusieurs semaines à plusieurs mois

Malgré des éléments de communication divergents des mesures visant les objectifs à atteindre sont au rendez-vous.

En effet, les institutions de L'État comme le DDMSIS jugent la situation extrêmement grave alors que la communication du SSSM laisse à penser que le risque est minime, nous vous ramenons aux vidéos suivantes parues près et plus d'un mois après le début de la crise *(* lien) :*

20/03/20 - https://youtu.be/Fap6_9QnJ1I (DDMSIS)

09/04/20 - https://www.facebook.com/SDMIS69/videos/556431641938069/ (SSSM)

Des choix positifs sont déployés très rapidement comme la mise en place du télétravail, la suppression des journées dédiées à la formation et visites médicales, le suivi des recommandations du haut conseil de la santé publique en cas de COVID-19 ou suspicion dans le cercle familiale, mise en quatorzaine et tests des symptomatiques, la libération d'agent pour garde d'enfant(s), accent porté sur les gestes barrières …

sasdmis69@gmail.com

Parallèlement sont fait des choix de direction discutables, avec des modifications radicales et une restructuration de l'organisation du SDMIS, impactant les agents de la collectivité.

On peut noter des propositions de restructuration qui **peuvent augmenter le risque** opérationnel (o) ainsi que le risque de contamination (c) alors que l'objectif est contraire.

(o) Opérationnel – (c) Contamination :

- (o) Engins en départs à deux, échelles aériennes et VIDP (annoncé à la demande des agents)
- (o) 3ème VSAV sans effectifs supplémentaires alors que l'activité SUAP est en recul
- (c) Augmentation du risque de dissémination virale :
  - Augmentation du volume horaire « volant » équipiers de renforts (risque de transport du virus inter CIS)
  - Mise en place des disponibilités sapeurs-pompiers volontaires alertable à 30 minutes (augmentation de personnel pouvant être vecteur de contamination).

Pourtant d'autres mesures ont essuyé des refus ou ont été différées dans le temps avant leur mise en application :

- (o) (c) Pas de présence du SSSM malgré la forte demande en centre et la nouvelle organisation décentralisée (sauf pour un groupement sur une initiative personnelle)
- (c) Minimisation du risque par la hiérarchie freinant une dynamique positive par l'achat de masques commandés et distribués par des Cercles (BoloducGpe)
- (c) (o) Mise en place de SAS décontamination SUAP/COVID, pédiluve, gestion des chaussants… Des demandes portées par les centres spécialisés ou non se sont vu refusées puis implantées (toutes ou en partie) dans les centres où cela est possible avec un décalage notoire dans le temps.
- (c) Adaptation des régimes et temps de travail SPPNO afin de limiter la contamination entre les agents.
- (c) Refus de location ou achats de matériels de lavage des EPI SUAP B1, seulement de la lessive pour certains centres équipés (par les Cercles ou les agents)
- (c) (o) Pas de masques de protection dans certaines classes d'engins

Cette liste n'est pas exhaustive, le but étant de gagner une « Guerre » inodore et incolore, tenir sur la durée. **Les efforts consentis** par les agents de terrain sont jugés **très importants** (proactif sur les changements de gardes, participation à la création des DO COVID, propositions d'améliorations.).

sasdmis69@gmail.com

« La restructuration effective liée au COVID-19 serait-elle la porte ouverte à une nouvelle forme d'optimisation pérenne dans le temps ? »

Les principes liés aux risques exceptionnels peuvent être interprétés comme des prétextes à l'introduction de nouvelles modifications organisationnelles.

Les risques :

- Attentats (conventionnels ou NRBCe)
- Crise sanitaire augmentation de l'activité
  - Interventions SUAP COVID-19
  - Carences ambulancière
  - Transports inter-hospitaliers

Les restructurations appliquées sans concertations pourraient s'avérer délétère à la collectivité et à la qualité du service rendu.

Les réponses sont dans la majeure partie des modifications qui visent l'augmentation de la disponibilité et/ou des moyens opérationnels de terrain :

- Suppression des journées dédiées à la formation
- Suppressions des visites médicales
- Déplafonnement des 48h/7j
- Véhicules en départ à deux
- Attribution d'un VSAV supplémentaire centres à garde postées
- Augmentation du volume d'équipiers de renfort SPPNO, naviguant de casernes en casernes
- Augmentation du nombre de SPVNO en gardes postées
- Mise en place des astreintes volontaires SPVNO
- Utilisation des SPVNO et ISPV travaillant en milieu hospitalier

En résumé est-ce que la crise sanitaire liée au COVID-19 était la porte à une nouvelle forme d'optimisation, qui élève le niveau de risque ?

- Par la dotation de 3èmes VSAV, **la forte probabilité de sortie peut-elle avoir un impact sur les capacités incendie ?**
-

Les VSAV supplémentaires sont-elles indispensables aux vues de la chute de l'activité, mais pourrait être source de problématique dans le cadre hors crise avec la reprise de l'activité opérationnelle normale ?

sasdmis69@gmail.com

- Des astreintes AOR, **ce personnel supplémentaire pourrait-il servir à combler des sous-effectifs ?**

L'anticipation de créer « un matelas » d'heures opérationnelles, par les suppressions citées ci-dessus, colle avec l'objectif « assurer la continuité des missions », mais n'est-il pas suffisant pour qu'il soit renforcé par l'implantation des AOR ?

Nous sommes toutes et tous inquiets de l'évolution et des méthodes de gestion du SDMIS

Il est demandé à la direction, parmi les mesures de restructuration imposées pendant la période du COVID-19 (hors protocoles EPI et décontamination SUAP).

De citer celles qui disparaîtrons progressivement avec le risque, et celle qui se verront définitivement appliquées.

Le SDMIS et donc à travers lui tous les agents qui le composent, est engagé dans une démarche vers **l'excellence** par la **performance managériale** à travers la méthode **EFQM** (European Foundation for Quality Management)

Nous souhaitons prochainement apporter à travers des **indicateurs de performance**, une évaluation sur la qualité de la gouvernance du SDMIS.