

## LES PERSONNELS DES SERVICES DÉPARTEMENTAUX D'INCENDIE ET DE SECOURS (SDIS) ET DE LA SÉCURITÉ CIVILE



Cour des comptes

Des défis à relever,  
des perspectives à redéfinir

### Article L723-1

par [Ordonnance n°2012-351 du 12 mars 2012 - Annexe.](#)

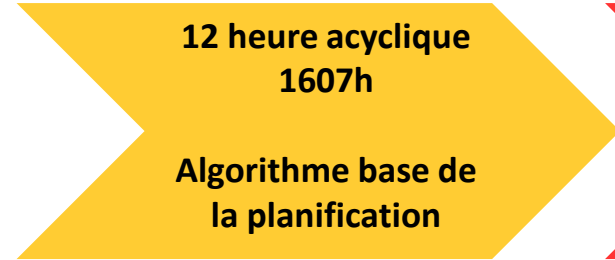
Le caractère dangereux du métier  
et des missions exercés par  
les sapeurs-pompiers est reconnu.



---

**Risques sanitaires liés aux expositions professionnelles  
des sapeurs-pompiers**

---

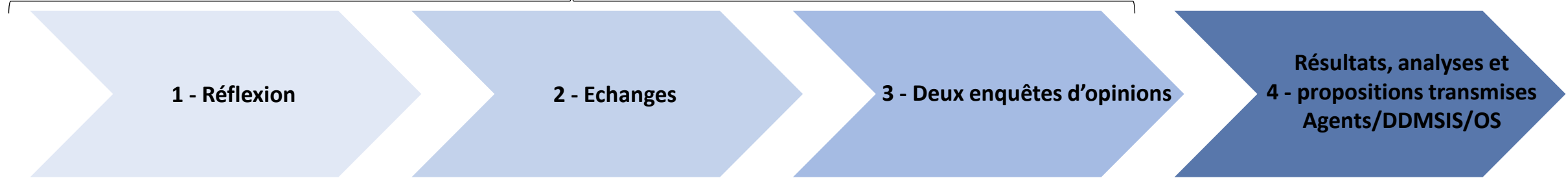


En 2018 les SPPNO ont trois demandes :

- Recrutement d'effectif SPPNO
- Revalorisation salariale
- **une réflexion sur les régimes et temps de travail sur l'ajout de régimes cyclés de travail en supplément de l'existant**

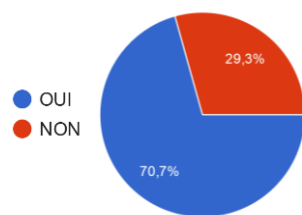
2018

2019

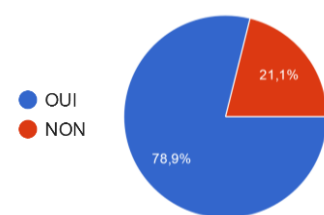


**Une demande des agents, conserver l'existant ajouter des cycles de travail**

Faut-il revoir le cycle de 24h ?  
450 réponses



Faut-il créer un cycle de 12h ?  
sans toucher le cycle du Cta/Codis et le 12h acyclique  
450 réponses



**Avantages/Gains**

SDMIS

SPPNO

- Organisationnel
- Opérationnel
- Santé
- Qualité
- Suivi, formations
- Bien être



Régime G12h 100% cyclé  
Total = 1607h/an

132 gardes de 12h  
+  
40 heures de formations  
+  
7 heures SV

Avantages :

Travail cyclé/Cohésion/visibilité/stabilité  
Planification annuelle  
Suivi des formations en CIS  
Suivi et tenue des service internes  
Respect du cycle circadien/santé  
Suivi des risques RPS  
Covoiturage  
Congés réels 42 jours

Régime G12h Mixte  
20%/30% acyclique  
Total = 1607

112/102 gardes de 12h cyclées  
+  
20/30 gardes de 12h acycliques  
+  
40 heures de formations  
+  
7 heures SV

Avantages :

Travail cyclé/Cohésion /visibilité/stabilité  
Planification annuelle majoritaire  
Travail acyclique autres tours  
Suivi des formations en CIS  
Suivi et tenue des service internes  
Respect du cycle circadien/santé  
Suivi des risques RPS/TMS  
Covoiturage  
Congés réels 42 jours

Régime G12h Mixte 30% acyclique  
Total = 1607

102 gardes de 12h cyclées  
+  
30 gardes de 12h acycliques  
+  
40 heures de formations  
+  
7 heures SV

Avantages :

Travail cyclé /Cohésion /visibilité/stabilité  
Planification annuelle majoritaire  
Travail acyclique autres tours  
Suivi des formations en CIS  
Suivi et tenue des service internes  
Respect du cycle circadien/santé  
Suivi des risques RPS/TMS  
Covoiturage  
Congés réels 42 jours

Régime G24h Mixte G12  
Total heures effectuées = 1871h/an

65 gardes de 24h  
+  
20 gardes de 12h  
+  
40 heures de formations  
+  
7 heures SV

Avantages :

Travail cyclé/Cohésion /visibilité/stabilité  
Respect du cycle circadien/santé  
Suivi des formations en CIS  
Suivi et tenue des service internes  
Baisse volume horaire de 376h/an  
Baisse exposition et suivi RPS/TMS  
Baisse du nombre de trajets  
Congés réels 42 jours



**Coût de la mesure ok**  
Coût négatif à : 350 SPPNO régime G24 mixte G12



**Faisabilité DGT/BDF ok**  
Facilité de gestion et réduction des contraintes compétences, erreurs algorithmiques  
Remaniement planification BDF, lien service formation



**Faisabilité réglementaire ok**

- Respect du cadre européen sur le temps de travail
- Une majorité de SIS s'articulent autour de régimes et temps de travail similaires



**Faisabilité opérationnelle/DRH ok**

- Seuil ETP G12 + 2 j 2019 350 SPPNO G24 mixte 12h
- Amélioration connaissance inter-équipes et action réflexes
- Amélioration de la SSQVS
- Amélioration de la qualité du service rendu
- Réduction du risque RPS

**Faisabilité/Facilité organisationnelle et services internes (CIS) ok**

- Amélioration du suivi des services assurés par les SPPNO
- Amélioration et impact positif spécialités



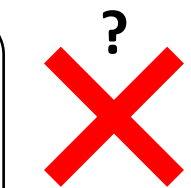
**Taux de flexibilité ok**

- Taux supérieur à 2019
- Augmentation du taux de flexibilité réel
- Réponse aux besoins courants et exceptionnels
- Augmentation de la visibilité sur les dates clefs



**Un management de proximité orienté sur l'humain ok**

- Fluidité dans les transferts d'informations
- Amélioration de la mise en œuvre des méthodes et outils de la normalisation



**Resistance au changement SPPNO ok**

- $D \times V \times F > R$  ok
- Dissatisfaction : il existe une demande forte de changement
- Vision : Il existe une vision claire du changement souhaité
- First step : le plan d'action est les modalités pour y parvenir sont claires est définies
- $\Sigma >$  Résistance au changement oui

**Resistance au changement COPIL ?**

- $D \times V \times F > R$  ok/ko ?
- Dissatisfaction : existe-t-il un mécontentement face au changement ?
- Vision : Quelle est la vision sur le changement souhaité
- First step : peut-il exister une dynamique co-constructive sur le plan d'action est les modalités pour y parvenir sont claires est définies
- $\Sigma >$  Résistance au changement ?

## 1 - Santé

- Développement positif de la politique de SSQVS du SDMIS à travers la prise en compte de la durabilité des agents dans la catégorie active des SPPNO
- Amélioration dans la gestion du rythme circadien et de l'aspect biologique/physiologique des agents
- Améliorer le suivi du SSSM par la remontée d'informations locale
- Réduction des effets pathogènes des RPS, détection, accompagnement et suivi des agents est des risques
- Améliorer la réponse dans un contexte de crise sanitaire d'ampleur nationale, européenne ou mondiale

## 2 - Direction des groupements territoriaux

- Garantir une continuité de service public et le cadre opérationnel
- Respect des règles Européenne en matière de temps de travail applicable à l'Etat Français (par retranscription fidèle de la Dir 2003/88-CE)
- Implémentation par l'ajout dans le système actuel à travers des cycles de travail en 4 équipes
- Facilitation dans la gestion de la planification et offrir un taux de flexibilité égale ou supérieur à l'existant dans l'objectif de répondre aux devoirs du SDMIS (les manœuvres de sites ou des événements soumis à plan ORSEC (...))
- Augmenter la visibilité du DGT et du DDMSIS
- Gestion des congés annuels et arbitrages
- Respect des exigences sur les 1128h/semestre glissant et des 48 heures sur 7 jours glissants
- Apporter une diminution des changements à la demande de l'agent
- Afficher une baisse du taux d'accidentologie ou de maladie et une augmentation de la démarche « écoresponsable » inscrite au point 20 du SACR, par la réduction de la fréquence des trajets individuels domicile-travail/travail-domicile grâce à la facilitation du covoiturage, sur la santé par une réduction des risques d'AVC, de pathologies cardiaque, neurologique ou de cancer
- Améliorer le volet formation sur le plan de la décentralisation
- Somme des facteurs supérieur à la résistance au changement pour les agents et la direction

## 3 - Centres de secours

- Amélioration de la qualité du suivi des services internes assurés par les SPPNO et augmentation de la participation de ceux-ci
- Permettre aux chefs de groupements et de centres de mener des objectifs et dynamiques au bénéfice des centres et à l'échelon de la collectivité
- Apporter une plus-value dans la facilité de gestion et du travail des bureaux des feuilles, à la planification, au montage des feuilles et sur le nombre de changements
- Améliorer la formation et le suivi des spécialités tout en permettant une gestion plus aisée des compétences opérationnelles
- Concernant la gestion du personnel, faciliter le management de proximité
- Apporter aux SPVNO aptitude tout engins et les SUAP un meilleur accompagnement par les SPPNO
- GPEC, évaluation et éléments impactant les profils de carrières

## 4 - Apport globale SDMIS

- Un coût de la mesure sans impact budgétaire, recherche du point d'équilibre sur une base ETPR avec une application macro et micro. (source B-S données 2019)
- Une amélioration notable dans les process organisationnels et sur la partie opérationnelle
- Des retombées économiques positives grâce au soutien d'une politique en faveur des critères SSQVS
- Un impact positif écologique par la prise en compte dans le bilan carbone des trajets personnels obligatoires au fonctionnement de la structure, débouchant sur un impact économique positif direct en faveur des agents par le covoiturage
- Mise en place d'une politique à caractère sociale et sociétale viable et unique en France dans le domaine de la sécurité civile
- Une mesure plébiscité portant de fortes attentes pour les sapeurs-pompiers professionnels dans un contexte en pleine mutation

# SDMIS : Analyse des parties prenantes



R.E.S.E.T



Parties prenantes	Ignorant	Réticent	Neutre	Favorable	Meneur	Plan d'actions	Remarques
PCASDMIS	A				S	Présenter le projet	
Élus CA	A			S		Présenter le projet	
DDMSIS		A		S		Revoir les indicateurs	
DGT			A		S	Revoir les indicateurs	
DRH/DPOS			A		S	Définir les indicateurs	
DAF	A			S		Présenter le projet/coût de la mesure	
DNS	A			S		Intégration EFQM ?	
Med Chef	A				S	Indicateur santé/RPS	
COFIL		A		S		Apporter une vision positive	

# SDMIS : Prise en compte indicateurs de gestion



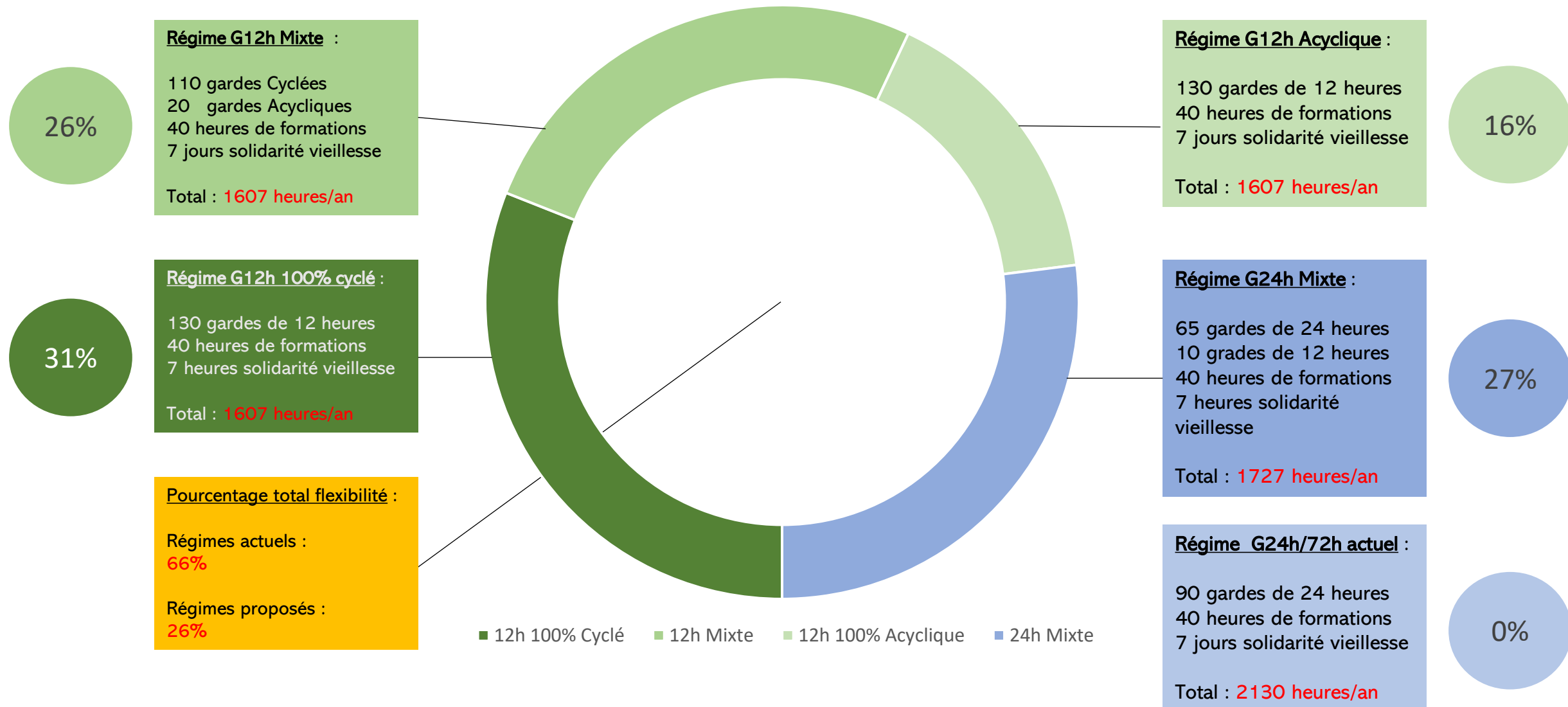
R.E.S.E.T



Parties prenantes	Ignorant	Réticent	Neutre	Favorable	Meneur	Plan d'actions	Remarques
Chefs GPT	A				S	Intérêt et plus value	
Chefs CIS/CS	A				S	Intérêt et plus value	
BDF	A			S		Affiner les indicateurs	
SPPO			A	S		Amélioration management Prox	
SPPNO				A	S	Circulation infos projet	

Parties prenantes	Ignorant	Réticent	Neutre	Favorable	Meneur	Plan d'actions	Remarques
SA SDMIS					A		
CGT		A		S		Demande SPP/objectif intermédiaire 1h=1h	
SUD			A	S		Quelle position et propositions	
SPA/UNSA			A	S		Quelle position et propositions	
AS Rhône		A		S		Demande auprès ADH	

## Propositions et répartition régimes et temps de travail



# SDMIS : Quelques avantages pour le SDMIS avancés par les SPPNO



R.E.S.E.T



## Réglementaire 2003-88/CE :

Malgré la **conformité** partielle du SDMIS face à la **réglementation Européenne applicable à la France**, il reste hors la loi actuellement pour le conseil d'Etat et l'Europe. La proposition des agents placerait le SDMIS en conformité 48h/7j



## Chefs de groupements/Chefs de centres :

**Services internes** : augmentation de la qualité du travail et du suivi des services internes indispensables au bon fonctionnement du SDMIS.

**Management et gestion** : Visibilité, management de proximité facilité grâce au cycle. Gestion du volontariat adapté aux besoins

**Formation et spécialités** : formation en CIS plus aisés indicateurs qualitatifs à la hausse.

## Taux de flexibilité :

Le **taux de flexibilité** est conservée **répondant aux besoins N1** (niveau 1 jours/semaines/hors vacances scolaires/jours fériés) :

Potentiel choix du service = 26% heures ETP sur une base de 900 SPPNO ETP, la chute du taux de flexibilité : de 66% à **26% est compensé par le besoin réel d'ETP au choix du service**. Les **contraintes** algorithmiques actuelles pesant sur la DGT et la **modification des plannings** dans les services des feuilles des CIS est en grande partie **gommée**.

## RH, efficience planification DGT et application des bureaux des feuilles :

**Baisse de l'absentéisme** (malgré un taux inférieure à la moyenne nationale) grâce à la **suppression des effets néfastes sur la santé** dû aux régimes actuels.

**Réponses** aux problématiques **SSQVS**, Cycle circadien, réduction des **risques psychosociaux**.

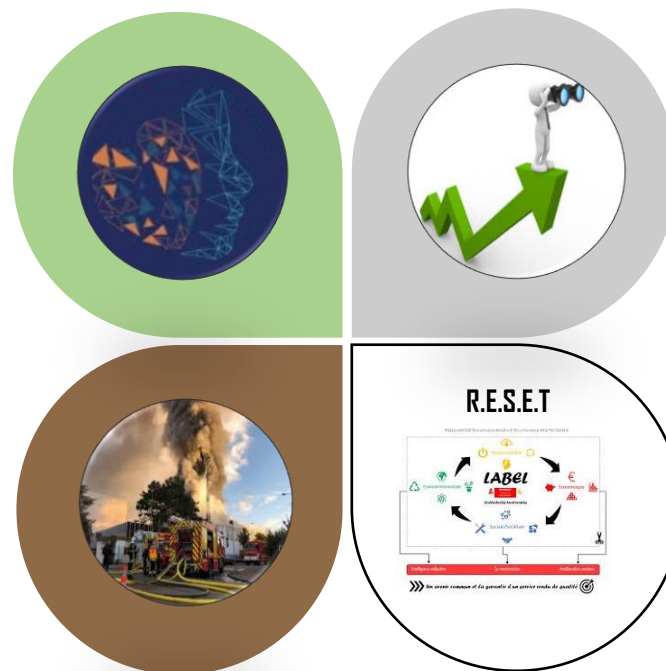
Tirage plannings 24h et 12h cyclés dernier trimestre et « moulinage » T-1, **anticipation** exercices, Halloween, FDL, fête Nationale...; visibilité CGO ; meilleure attribution des **compétences** fonctionnelles et opérationnelles

## Santé physique, physiologique et psychologique :

Les **régimes et temps de travail** affectent directement la **santé des sapeurs-pompiers** professionnels de terrain. Une **évolution positive** en faveur des demandes des agents **améliorerait les 3 facteurs** interdépendants liés à la santé, **physique, physiologique et psychologique**.

## Cohésion, qualité et travail d'équipe :

Les **missions sur le terrain** dépendent en grande partie de **facteurs humain**, les **régimes cyclés** favorisent la **cohésion** et le **travail d'équipe** par la **connaissance de l'autre**, l'**augmentation des automatismes** indispensables aux **actions reflexes** ou encore l'apport de **stabilité émotionnelle** après l'**accumulation d'interventions complexes**. Un autre impact vertueux, l'**entraide** à travers le **covoiturage**, les **instants partagés**, sport, journées **cohésions** hors situations professionnelles.



## Visibilité, organisation et gestion :

Le **travail en décalage** avec la société civile est **source de problématiques importantes**, dans la gestion de la vie familiale. Le manque de visibilité à moyen et long terme peut être **anxiogène** et mettre en **difficulté les agents**. Le **travail en cycle** offre une **visibilité** accrue, ce qui **favorise l'organisation**, la **gestion** et la **stabilité** au sein de la **cellule familiale** indispensable aux sapeurs-pompiers professionnels. **Apportant** ainsi un **meilleur équilibre vie professionnelle et familiale**.

## Autres avantages :

L'**implication dans la structure** comme **avantages**. En effet, une meilleure **santé**, plus de **cohésion** et de facilité d'**organisation** ont fini de persuader les SPPNO que le **taux d'absentéisme peut encore baisser**. Au niveau de l'**implication individuelle** et **collective**, l'ensemble des mesures visant à **impacter positivement** l'environnement de travail et donc le bien être en service, **favorise l'implication** et la prise d'initiatives internes.