

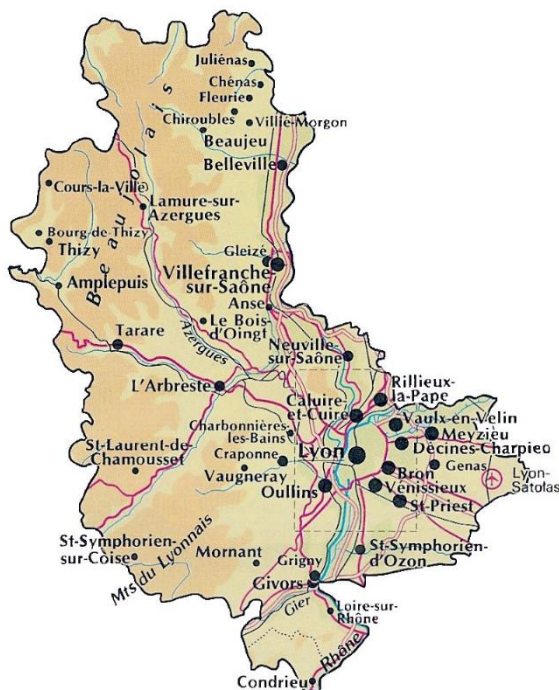


Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

INSPECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE
RAPPORT DÉFINITIF
D'ÉVALUATION PÉRIODIQUE
DU SERVICE DÉPARTEMENTAL-MÉTROPOLITAIN
D'INCENDIE ET DE SECOURS ET DES SERVICES
D'INCENDIE ET DE SECOURS
DU RHÔNE ET DE LA MÉTROPOLE DE LYON



Établi par :

Le contrôleur général Dominique PESCHER,

Le contrôleur général Marc REVERCHON,

Le lieutenant-colonel Patrick SAUVAGE,

Inspecteurs de l'inspection générale de la Sécurité civile

Et

Le colonel hors-classe Eric BELGIOINO inspecteur associé,

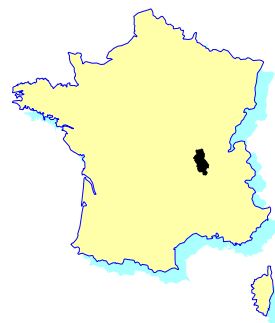
Et

Le médecin colonel Eric d'ANDIGNÉ,

Le pharmacien de classe exceptionnelle Annick ROUL,

Conseillers du pôle santé de la DGSCGC.

Le médecin Annabelle Carron, praticien associé.



Décembre 2019

IGSC-2019-14

SOMMAIRE

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| SOMMAIRE | 3 |
| AVERTISSEMENT | 7 |
| METHODOLOGIE | 8 |
| SYNTHESE DU RAPPORT | 9 |
| TABLE DES RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES | 13 |
| 1 – LA GOUVERNANCE | 15 |
| 1.1 - ACTES ET DOCUMENTS REGLEMENTAIRES | 15 |
| 1.2 - INSTANCES DE CONCERTATION ET LA PLACE DE L'ETAT | 18 |
| 1.2.1 - LES INSTANCES REGLEMENTAIRES | 18 |
| 1.2.2 - <i>Les conseils de centres</i> | 18 |
| 1.2.3 - <i>L'Etat dans la gouvernance du SDMIS</i> | 19 |
| 1.2.4 - <i>La concertation informelle</i> | 19 |
| 1.2.5 – <i>Le DDMSIS et le DDMASIS</i> | 20 |
| 1.3 - STRUCTURES FONCTIONNELLES ET TERRITORIALES | 20 |
| 1.3.1 - <i>L'organigramme</i> | 20 |
| 1.3.2 - <i>L'équipe de direction</i> | 21 |
| 1.3.3 - <i>Les groupements fonctionnels</i> | 22 |
| 1.3.4 - <i>Les groupements territoriaux</i> | 23 |
| 1.3.5 - <i>La carte d'implantation des unités opérationnelles (version du 1/09/2019)</i> | 25 |
| 1.4 - CONTROLE DES CENTRES | 26 |
| 2 - LES PARTENAIRES PRIVILEGES DU SDMIS | 27 |
| 2.1 - L'ETAT-MAJOR INTERMINISTERIEL DE ZONE..... | 27 |
| 2.2 - L'ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DES MAIRES | 27 |
| 2.3 - LE SERVICE INTERMINISTERIEL DE DEFENSE ET DE PROTECTION CIVILE | 28 |
| 2.4 - LES ASSOCIATIONS AGREEES DE SECURITE CIVILE | 28 |
| 2.5 - LE GROUPEMENT DEPARTEMENTAL DE LA GENDARMERIE NATIONALE..... | 29 |
| 2.6 - LA DIRECTION DEPARTEMENTALE DE LA SECURITE PUBLIQUE..... | 29 |
| 2.8 - LA DELEGATION DEPARTEMENTALE DE L'AGENCE REGIONALE DE SANTE | 30 |
| 2.9 - LE CHEF DE LA BASE HELICOPTERE DE LA SECURITE CIVILE | 30 |
| 2.10 - LE CHEF DU CENTRE DE DEMINAGE DE LA SECURITE CIVILE | 30 |
| 3 - LA FONCTION EMPLOI | 33 |
| 3.1 - LA PREVENTION | 33 |
| 3.1.1 - <i>La prévention des incendies dans les établissements recevant du public (ERP)</i> | 33 |
| 3.1.2 - <i>La prévention des incendies domestiques</i> | 35 |
| 3.1.3 - <i>La prévention sur les sites de camping</i> | 35 |
| 3.2 - LA PREVISION | 35 |
| 3.2.1 - <i>La cartographie</i> | 36 |
| 3.2.2 – <i>La défense extérieure contre l'incendie</i> | 36 |
| 3.2.3 - <i>Les plans de secours et les travaux de planification territoriaux</i> | 37 |
| 3.2.4 - <i>Les plans d'interventions pour les établissements répertoriés</i> | 39 |
| 3.2.5 - <i>Les exercices et retours d'expérience du SDMIS</i> | 40 |
| 3.3 - LE DISPOSITIF DES GARDES OPERATIONNELLES | 40 |
| 3.3.1 - <i>La chaîne de commandement</i> | 40 |
| 3.3.2 - <i>La garde au niveau des centres d'incendie et de secours</i> | 41 |
| 3.3.3 - <i>Le délai d'intervention sur zone</i> | 41 |
| 3.5.4 - <i>Le bilan des sorties de secours des groupements</i> | 42 |
| 3.4 - LE TRAITEMENT DE L'ALERTE ET LA GESTION OPERATIONNELLE | 42 |
| 3.4.1 - <i>Le Centre de Traitement de l'Alerte (CTA)</i> | 42 |
| 3.4.2 - <i>Le Centre Opérationnel Départemental d'Incendie et de Secours (CODIS)</i> | 44 |
| 3.4.3 – <i>Les moyens techniques</i> | 45 |
| 3.4.4 - <i>L'analyse des vulnérabilités</i> | 45 |
| 3.5 - LES INTERVENTIONS DE SECOURS | 46 |
| 3.5.1 - <i>Evaluation quantitative de la sollicitation</i> | 46 |

| | |
|---|------------|
| 3.5.2 - Evaluation qualitative de la sollicitation..... | 47 |
| 3.5.3 - La maîtrise de la sollicitation..... | 48 |
| 3.5.4 - La sécurité des intervenants | 49 |
| 3.6 - LES EQUIPES SPECIALISEES | 50 |
| 3.6.1 – Généralités..... | 50 |
| 3.6.2 – Entretien avec les CTD..... | 51 |
| 3.7 - LE GROUPEMENT REPOSE AUX CRISES MAJEURES ET AUX ATTENTATS (GCMA) | 53 |
| 3.8 - LES COMPLEMENTARITES SDMIS/SIDPC ET ACTEURS DU SECOURS | 54 |
| 4 - LA FONCTION TECHNIQUE ET LOGISTIQUE..... | 55 |
| 4.1 - LES MATERIELS | 55 |
| 4.1.1 - Les matériels roulants | 56 |
| 4.1.2 - Les matériels non roulants | 59 |
| 4.2 - LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE..... | 59 |
| 4.2.1 - L'habillement..... | 59 |
| 4.2.2 - Les appareils respiratoires isolants (ARI)..... | 60 |
| 4.3 - LES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION..... | 61 |
| 4.3.1 - L'informatique..... | 61 |
| 4.3.2 - La téléphonie..... | 62 |
| 4.3.3 - Les transmissions et le réseau ANTARES..... | 62 |
| 4.3.4 – Les réseaux sociaux | 63 |
| 4.3.5 - L'analyse des vulnérabilités et le plan de continuité de service..... | 63 |
| 4.4 - LES INFRASTRUCTURES | 63 |
| 4.5 - LA LOGISTIQUE ET L'APPROVISIONNEMENT | 66 |
| 4.6 - LES VERIFICATIONS ET LES ENTRETIENS PERIODIQUES..... | 66 |
| 4.6.1 - Les vérifications périodiques..... | 66 |
| 4.6.2 - Les contrats d'entretien..... | 66 |
| 5 - LA FONCTION ADMINISTRATION GENERALE ET FINANCES..... | 67 |
| 5.1 - L'ADMINISTRATION GENERALE..... | 67 |
| 5.1.1 - Les aspects juridiques..... | 67 |
| 5.1.2 - Les partenariats et les mutualisations | 68 |
| 5.2 - LES MOYENS FINANCIERS ET LA POLITIQUE D'ACHATS..... | 68 |
| 5.2.1 - Les moyens financiers..... | 68 |
| 5.2.2 - La gestion des achats..... | 70 |
| 5.2.3 - L'entretien avec le payeur départemental | 71 |
| 5.2.4 - La situation budgétaire..... | 72 |
| 5.2.5 - Le contrôle interne | 75 |
| 6 - LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION..... | 76 |
| 6.1 - LES RESSOURCES HUMAINES..... | 76 |
| 6.1.1 - Les effectifs du SDMIS..... | 76 |
| 6.1.2 - La direction et les groupements fonctionnels | 81 |
| 6.1.3 - La gestion des personnels salariés | 82 |
| 6.1.4 - La gestion des sapeurs-pompiers volontaires..... | 84 |
| 6.2 - LE DEVELOPPEMENT ET LA PERENNISATION DU VOLONTARIAT | 87 |
| 6.2.1 – La situation du SDMIS..... | 87 |
| 6.2.2 - Les actions du SDMIS | 88 |
| 6.3 - LES ASSOCIATIONS DE SAPEURS-POMPIERS DU SDMIS..... | 89 |
| 6.3.1 - L'Union départementale métropolitaine | 89 |
| 6.3.2 - Les sections de jeunes sapeurs-pompiers (JSP) | 90 |
| 6.3.3 - Le dispositif pour les cadets | 91 |
| 6.3.4 - Les anciens sapeurs-pompiers..... | 92 |
| 6.4 - LA FORMATION DES PERSONNELS..... | 93 |
| 6.4.1 - L'organisation générale de la formation..... | 93 |
| 6.4.2 - Les sites de formation..... | 97 |
| 6.4.3 - L'évolution de la qualification des personnels..... | 98 |
| 6.4.4 - Les liens avec les établissements d'enseignement | 99 |
| 6.4.5 - Le bilan global de la qualification des personnels : | 101 |
| 7 - LA FONCTION SANTE ET SECURITE..... | 103 |
| 7.1 - LA CONDITION PHYSIQUE DES INTERVENANTS..... | 103 |
| 7.2 - LE SERVICE DE SANTE ET DE SECOURS MEDICAL | 105 |
| 7.2.1 – Généralités | 105 |
| 7.2.2 - Les ressources humaines | 106 |

| | |
|--|------------|
| 7.2.3- Les fonctions d'administration..... | 107 |
| 7.2.4- La fonction santé en service..... | 107 |
| 7.2.5- La fonction opérationnelle..... | 108 |
| 7.2.6 - La participation du SSSM aux formations..... | 109 |
| 7.2.7- Pharmacie à usage unique intérieur du SDMIS :..... | 109 |
| 7.2.8 - Conclusion..... | 113 |
| 7.3 - L'HYGIENE ET LA SECURITE..... | 113 |
| 7.3.1 - La mise en œuvre de la politique d'hygiène et de sécurité..... | 113 |
| 7.3.2 - Les résultats de la politique d'hygiène et de sécurité..... | 117 |
| 8- L'EVALUATION DE LA QUALITE ET DE LA PERFORMANCE..... | 121 |
| 8.1 - LE PROJET DU SDMIS DU RHONE..... | 121 |
| 8.2 - UN MANAGEMENT EVALUE..... | 126 |
| 9 - TABLE DES RECOMMANDATIONS..... | 129 |
| 10 - TABLE DES BONNES PRATIQUES RELEVÉES..... | 135 |
| ANNEXE I. LISTE DES PERSONNES RENCONTREES..... | 137 |
| ANNEXE III - LES RENCONTRES AVEC LES ACTEURS DE TERRAIN..... | 141 |
| III.1 - LA VISITE DES CENTRES D'INCENDIE ET DE SECOURS..... | 141 |
| III.2 - LES CHEFS DE CENTRE D'INCENDIE ET DE SECOURS..... | 143 |
| III.3 - LES REPRESENTANTS SYNDICAUX..... | 145 |
| III. 4 - LES REPRESENTANTS DU COMITE CONSULTATIF DEPARTEMENTAL DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES (CCDSPV)..... | 150 |
| ANNEXE IV. CONTRADICTOIRE..... | 151 |
| ANNEXE V. GLOSSAIRE..... | 153 |

AVERTISSEMENT

Référence réglementaire et portée du rapport

L'article L751-2 du code de la sécurité intérieure¹ dispose que :

« L'inspection générale de la sécurité civile 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 18 juin 2018 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 générale de la sécurité civile.

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 les services d'incendie et de secours. 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 services d'incendie, 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 du Code des relations entre le public et les administrations, 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).

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

Comparaisons

L'IGSC établi de nombreuses comparaisons afin d'évaluer les vulnérabilités et performances du SDMIS. Afin de pouvoir établir ces comparaisons, il est défini préalablement à la mission un échantillon de SDIS comparables. Le choix des six SDIS composant l'échantillon est réalisé par les inspecteurs en liaison avec le DDMSIS 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.

Les six SDIS retenus pour positionner le SDIS du Rhône sont les SDIS des Bouches du Rhône, de la Gironde, du Nord, du Pas de Calais, de la Seine et Marne et des Yvelines.

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

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 SDMIS avant et durant la mission d'évaluation.

Procédure contradictoire

Le présent rapport a fait l'objet d'une procédure contradictoire : le préfet du Rhône et le président du conseil d'administration du SDMIS 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 maintenus en l'état sa rédaction. Une note de bas de page a systématiquement été apposée.

SYNTHESE DU RAPPORT

Les membres de la mission ont pu mesurer l'investissement des personnels rencontrés lors de leurs entretiens et visites. Ils ont particulièrement apprécié la qualité des documents fournis dans le cadre de la préparation de la mission et des échanges avec les intervenants. Ils ont pu constater que le SDMIS a pris en compte une majorité des recommandations des rapports des dernières évaluations (2008 et 2014). Ceci est le résultat de l'implication de l'ensemble des personnels sous l'autorité d'une gouvernance particulièrement investie.

1. Les principales forces du SDMIS

Dans le cadre de la gestion des risques, l'établissement a consenti un effort significatif pour venir en appui de la préfecture au-delà des missions qui lui sont réglementairement dévolues. Ceci permet de disposer d'une planification à jour dans le domaine sensible des PPI. Quant à la prévention dans les établissements recevant du public et malgré l'absence de partage en temps réel des informations, les résultats en matière de taux de visites (près de 100%) et de gestion des avis défavorables sont très satisfaisants (moins de 1,5%) grâce à un suivi rigoureux et permanent.

En matière de gestion de l'alerte, le SDMIS dispose d'une installation bien structurée (CTA-CODIS) en parfaite complémentarité avec certains partenaires (service de gestion des routes et COZ). Il s'est doté d'une organisation, d'un système de gestion opérationnelle et d'applications particulièrement bien adaptés. La réponse opérationnelle s'appuie sur une organisation territoriale spécifique, une chaîne de commandement et une couverture des risques particuliers qui permettent un engagement opérationnel des moyens de secours efficace.

La gestion et le suivi des personnels salariés et volontaires s'effectuent dans d'excellentes conditions et la mise en place d'un groupement dédié au volontariat contribue largement aux bons résultats actuels obtenus dans ce domaine.

Le SDMIS détient une école de formation ainsi qu'un plateau technique d'une qualité singulière en comparaison avec les SDIS de sa catégorie. Ils font l'objet de partenariats et de complémentarités avec les SDIS voisins. Le groupement « formation » propose d'excellentes prestations pour les sapeurs-pompiers du SDMIS. C'est notamment le cas dans le domaine particulier et fondamental du maintien des acquis opérationnels, garantissant ainsi un service de qualité.

Dans un souci d'anticipation de l'évolution des missions de secours, de préservation et de renouvellement de sa ressource humaine, le SDMIS s'est engagé en septembre 2019, dans la mise en œuvre de l'engagement différencié (SUAP) pour les sapeurs-pompiers volontaires. Cette stratégie, initiée et cadrée par la gouvernance, se décline également dans les formations des JSP et des sapeurs-pompiers volontaires.

La sécurisation des moyens financiers du SDMIS est assurée grâce à l'établissement de deux conventions triennales (2018/2020) avec le département du Rhône d'une part et la métropole de Lyon d'autre part, prévoyant un taux d'augmentation de 1% par an du montant de chacune des contributions.

L'organisation et les procédures appliquées au sein de la direction « administration - finances » permettent au SDMIS d'être en amélioration continue dans l'exécution budgétaire et de sécuriser juridiquement ses décisions opérationnelles, administratives et financières.

Les investissements conséquents réalisés depuis de nombreuses années ont permis de doter le SDMIS d'un parc matériel récent et d'un patrimoine immobilier de grande qualité.

La fonction " médecine d'expertise et d'aptitude " donne entière satisfaction surtout si le dépistage des stupéfiants y est intégré. Le service de santé et de secours médical (SSSM) apporte une réelle valeur ajoutée à l'aide médicale urgente grâce à ces infirmiers et la médicalisation de l'hélicoptère des moyens nationaux.

La réactivité de la chaîne logistique est très appréciée par les unités opérationnelles du fait de son organisation avec notamment la présence de la « caserne logistique ». Elle assure au SDMIS une réponse opérationnelle logistique permanente.

La PUI assure une réponse opérationnelle optimale dans le cadre de l'AMU, du soutien sanitaire opérationnelle et peut répondre dans le cadre de situations impliquant de nombreuses victimes.

Dans le cadre de l'optimisation des ressources, le SDMIS a mis en place des mutualisations avec de nombreux partenaires (création d'un « atelier commun d'entretien des matériels » avec le conseil départemental, équipes spécialisées, formation, etc.).

Le pilotage par la performance globale mis en place a conduit le SDMIS à s'engager dans un projet de transformation profonde de l'établissement public. Ainsi, le virage numérique généré par le projet « Préparer l'avenir » doit permettre au SDMIS de mettre en place des outils répondants aux enjeux de transformation.

2. Les principales faiblesses et vulnérabilités du SDMIS

Si l'évolution globale des interventions reste inférieure à celle généralement observée dans les SDIS de la catégorie, le SDMIS dispose d'une marge de progression en matière d'opérations diverses. En effet, la mise en place d'une procédure de tarification pour certaines interventions (hyménoptères, ouvertures de portes, etc.) pourrait engendrer une diminution sensible du nombre de sollicitations, à l'instar de ce qui est observé dans d'autres SDIS.

Le bail emphytéotique administratif signé en 2007 a permis la réalisation d'investissements importants notamment dans la construction ou la réhabilitation de nombreuses casernes. Cependant celui-ci engage financièrement le SDMIS jusqu'en 2042, imposant ainsi une gestion rigoureuse des charges afin de pouvoir honorer ce contrat.

Certaines casernes, uniquement composées de SPV, connaissent des problématiques de disponibilité en semaine pendant la journée. Cette situation pourrait fragiliser la capacité de la réponse opérationnelle du SDMIS sur ces secteurs du fait de l'insuffisance de règles d'organisation et de contrôle dynamique au niveau du CTA - CODIS du potentiel opérationnel.

Le SDMIS n'est pas en mesure d'assurer l'exhaustivité des obligations réglementaires en matière de contrôle et vérifications périodiques des matériels et des infrastructures.

Concernant le SSSM, une démarche qualité avec évaluation des pratiques professionnelles devient nécessaire.

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 mise en place de la gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences doit être finalisée en particulier en affinant le contenu des fiches de poste. De plus, il convient de poursuivre les actions entreprises pour la pérennisation du volontariat afin de diminuer le taux d'érosion des SPV (moins 45% les cinq premières années) et d'améliorer la durée d'engagement.

Le SDMIS a conduit d'importantes et nécessaires réformes depuis la dernière évaluation de 2014. L'appropriation de ces changements par l'ensemble des agents et SPV doit être consolidée afin de garantir leur mise en œuvre dans l'ensemble des structures fonctionnelles et territoriales. A cette fin, les efforts réalisés en matière de transversalité, d'accessibilité des données au niveau local et la communication interne doivent être poursuivis, voire amplifier y compris au sein du SSSM.

Sur le plan de la réponse opérationnelle, le SDMIS doit inscrire la mise en œuvre du schéma d'analyse et de couverture des risques (SACR) dans un cadre dynamique. Ainsi, il lui faut en permanence rechercher l'optimisation, l'adaptation et la répartition des ressources notamment humaines. Dans cette perspective, la maîtrise de l'activité déjà engagée et les outils de pilotages existants constituent des facteurs de réussite.

Le projet de convention avec le SAMU permettra un repositionnement du SDMIS et de son activité SUAP.

Le conflit social de 2018 a laissé des traces importantes au sein de l'établissement. Si le climat semble plus apaisé, la gouvernance doit maintenir un haut niveau d'échanges avec les partenaires sociaux ainsi qu'une implication des personnels et de l'encadrement dans les projets. Il appartient à cette fin aux représentants du personnel d'accompagner cette logique de dialogue.

En conclusion, le SDMIS du Rhône remplit avec efficacité sa mission de service public de proximité. Il a engagé des réformes importantes et souvent novatrices.

Cependant, à échéance 2021/2022, le SDMIS pourrait connaître un nombre de départs importants d'officiers supérieurs professionnels (directeurs et chefs de groupements). A cela s'ajoute les départs programmés du DDMSIS et du DDAMSIS. Ces cadres occupant des postes stratégiques, il appartient aux autorités d'anticiper et préparer cette situation afin d'éviter la déstabilisation du fonctionnement administratif et opérationnel de l'établissement.

NIVEAU GLOBAL DE PERFORMANCE DU SDMIS PAR FONCTION.

Le graphique ci-dessous est élaboré à partir des trois tableaux détaillés dans le chapitre 7 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 SDMIS par rapport à une moyenne calculée par domaine avec les résultats de 84 SDIS de toutes catégories évalués précédemment. Il est exprimé en pourcentage pour ce qui concerne les ordonnées (100% étant le meilleur résultat).

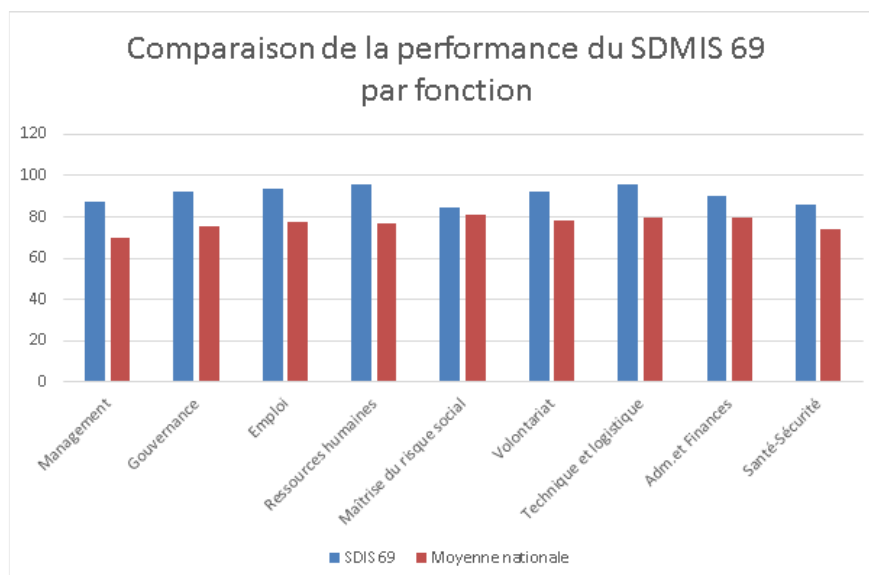


TABLE DES RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES

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

| Gouvernance - organisation générale | |
|---|---|
| Actes et documents réglementaires | Assurer une mise en œuvre dynamique du SACR afin d'optimiser, d'adapter et de répartir les ressources notamment humaines en permanence en fonction de l'évolution des risques |
| | Prévoir la mise en place d'un comité de pilotage composé du préfet, du président du CASDMIS, du président de la métropole, du président du conseil départemental, du président de l'association des maires et du directeur |
| Instances et concertation | Anticiper et préparer les départs d'officiers sur la période 2021/2022 en particulier ceux simultanés du DDMSIS et du DDAMSIS (Préfet et Président) |
| Structures fonctionnelles et territoriales | Définir de manière formelle la répartition des missions entre le groupement territorial, le centre et la caserne (missions, fiches de poste et schéma de communication) |
| Gestion des risques | |
| Prévention | Partager l'accès (en consultation) du logiciel « WEB PREV » avec les différentes parties prenantes (préfecture et commune de Lyon) => Préfecture et SDMIS |
| Alerte et réponse opérationnelle | |
| Interventions de secours | Actualiser la délibération fixant les modalités d'indemnisation des interventions qui n'entrent pas dans les missions prioritaires du SDMIS et mettre en place une tarification, révisée périodiquement, pour toutes les interventions à caractère payant |
| Equipes spécialisées | Veiller à renouveler annuellement, par arrêté préfectoral, la liste d'aptitude des personnels pour chaque spécialité |
| Technique et logistique | |
| Systèmes d'information et communication | Rédiger et faire arrêter l'OBDSIC par le préfet |
| Administration générale et finances | |
| Entretien avec le payeur départemental | Faire réaliser par la paierie départementale une analyse prospective et rétrospective des capacités financières du SDMIS |
| Ressources humaines et formation | |
| Ressources humaines | Transformer les fiches « métiers » en fiches de poste puis finaliser la mise en place de la GPEEC |
| Formation des personnels | Réviser le plan de formation au regard de la nouvelle réglementation (arrêté du 22 août 2019) |
| Hygiène et sécurité | |
| Condition physique | Porter une attention renforcée concernant les seuils critiques de quelques résultats aux ICP (Luc Léger notamment) |
| | Poursuivre la mise en œuvre des actions de sensibilisation et de prévention pour contenir l'accidentologie sportive |
| Hygiène et sécurité | Évaluer le mode de management de la sécurité du SDMIS |
| | Veiller à la mise à jour régulière des volets péri-opérationnels et opérationnels du DUERP |
| | Créer la fonction d'officier sécurité en opération et l'intégrer dans les « départs types » qui le justifient |

1 – LA GOUVERNANCE

1.1 - ACTES ET DOCUMENTS REGLEMENTAIRES

| Références | Textes | Dates de création ou de mise à jour | Remarques |
|------------|---|---|-----------------------------|
| A.P. | SACR | 09/10/2017 | |
| A.P. | Règlement opérationnel | 28/06/2019 | |
| A.C. | Organigramme du SDMIS | 28/06/2019 | |
| A.Pdt | Règlement intérieur du SDMIS | 27/06/2019 | |
| Référence | Textes | Date de création ou de mise à jour | Remarques |
| A.Pdt | Composition du conseil d'administration | Délibération E/15-06/01 du 15/06/2015 + liste m à j au 03/06/2019 | |
| A.Pdt | Règlement intérieur du CASDMIS | | Pas de règlement intérieur |
| A.Pdt | Composition de la CATSIS | 04/01/2017 | |
| A.Pdt | RI de la CATSIS | 03/12/2003 | |
| A.Pdt | Composition de la CAP des PATS | 29/01/2019 | |
| A.Pdt | RI de la CAP des PATS | 14/09/2006 | |
| A.Pdt | Composition de la CAP des SPP catégorie C | 29/01/2019 | |
| A.Pdt | RI de la CAP des SPP catégorie C | 18/12/2003 | |
| A.Pdt | Composition du CT | 05/04/20019 | |
| A.Pdt | RI du CT | 15/12/2014 | |
| A.Pdt | Composition du CCDSPV | 05/04/2019 | |
| A.Pdt | RI du CCDSPV | 19/12/2011 | |
| A.Pdt | Composition du CHSCT | 13/06/2019 | |
| A.Pdt | RI du CHSCT | 28/09/2015 | |
| A.P. | OBDT et/ou OBDSIC (si ANTARES) | Mai 2001 | |
| A.P. | Listes des personnels membres des équipes spécialisées | A.P. CYN 2019-004 du 12/07/2019 A.P. FDF 2019-005 du 12/07/2019 A.P. RAD 2019-008 du 12/07/2019 A.P. RCH 2019-009 du 12/07/2019 A.P. IMP 2018-003 du 13/04/2018 + avenant 2018-039 du 06/08/2018 A.P.SAL/SAV 2018-007 du 13/04/2018 + avenant 2018-043 du 06/08/2018 A.P. SD 2018-008 du 13/04/2018 + avenant 2018-044 du 06/08/2018 A.P. DIP 2019-011 du 12/07/2019 | |
| A.P. | Liste des préventionnistes | A.P. PRV 2018-004 du 13/04/2018 + avenant 2018-040 du 06/08/2018 | |
| A.Pdt | Liste des conducteurs et écheliers | Liste d'aptitude opérationnelle CMOV du 22/08/2019 | |
| A.Pdt | Commission médicale consultative | 12/03/2019 | |
| A.Pdt | Liste des médecins habilités à l'aptitude | 06/08/2018 | |
| | Convention bipartite SAMU/SDMIS | | Pas de convention bipartite |
| | Convention financière conseil départemental / SDMIS 2018/2020 | 09/01/2018 | |
| | Convention financière métropole/SDMIS 2018/2020 | 09/01/2018 | |

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

Le bilan des actes juridiques structurants montre que les documents sont à jour à l'exception :

- Du règlement intérieur du CASDMIS qui n'existe pas ;
- De la convention SDMIS/SAMU qui n'est pas signée alors qu'elle pourrait participer à la maîtrise de l'activité SUAP ;
- De l'OBDDT qui n'est pas actualisé en OBDSIC alors que le règlement opérationnel (article 12) y fait référence.

Le schéma d'analyse et de couverture des risques (SACR)²

Le SACR actuel qui date de 2017 (arrêté préfectoral SDMIS-DPOS-GACR-2017-045) est venu remplacer celui existant de 2006.

Le SACR est un document complet qui comprend :

- Un bilan du SDACR 2006 ;
- Le rapport de la mission d'évaluation périodique de l'IGSC de 2014 ;
- Le COTTRiM de 2015 ;
- Une étude prospective sur l'évolution de l'urbanisation de la zone urbaine lyonnaise ;
- Un inventaire exhaustif des risques ;
- Un bilan de la réponse opérationnelle apportée à ce jour ;
- Des objectifs de couvertures et des orientations stratégiques.

Concernant les objectifs de couvertures et les orientations stratégiques, leur rédaction est très générique. Toutefois, ils sont déclinés dans un tableau interne de suivi dont la gestion relève du groupement « analyse et couverture des risques ». Ce tableau n'est pas partagé entre les directions et son pilotage n'est pas réalisé de manière satisfaisante. Il convient donc d'améliorer ce processus afin de fiabiliser la mise en œuvre et l'évaluation des objectifs et orientations du SACR au sein des directions et groupements.

Ce point est d'autant plus important que le territoire du SDMIS évolue rapidement du fait des flux migratoires de populations conséquents, des évolutions sociétales marquées et de sa forte dynamique économique. En conséquence, le SACR doit être un outil dynamique permettant en permanence d'optimiser, d'adapter et de répartir les ressources notamment humaines.

Afin d'accompagner cette politique d'adaptation du SACR, il semble pertinent qu'un comité de pilotage soit mis en place. Composé du préfet, du président du CASDMIS, du président de la métropole, du président du conseil départemental, du président de l'association des maires et du DDMSIS, cette instance permettrait d'élaborer une feuille de route au DDMSIS et de suivre sa mise en œuvre régulièrement.

Les règlements opérationnel et intérieur

Le règlement opérationnel (RO) est un document concentré qui ouvre la possibilité d'être précisé au travers de notes ou directives du directeur (exemple : article 9 du RO). Il est fixé par arrêté préfectoral de 2002³ régulièrement mis à jour. La dernière mise à jour date de juin 2019.

Le règlement intérieur (RI) est adapté aux besoins de l'établissement. Il est fixé par un arrêté du président de l'établissement de 2002⁴. Il est régulièrement mis à jour au fur et à mesure des besoins ou des évolutions réglementaire (dernière mise à jour juin 2019).

Le projet d'établissement et la charte de valeurs

Le SDMIS dispose d'un document intitulé « Préparer l'avenir 2019-2023 » qui constitue le projet d'établissement.

² Article L1424-10 du CGCT.

³ Arrêté préfectoral 2002-703 du 23 janvier 2002 modifié portant règlement opérationnel du SDMIS.

⁴ Arrêté du président 2002/07/01 du 20 juin 2002 modifié relatif au règlement intérieur du SDMIS.

Ce document présenté aux instances et au conseil d'administration du 27 juin 2019 identifie trois axes de transformations :

- « S'adapter à l'évolution de nos missions de secours et assurer la qualité de notre réponse opérationnelle auprès des victimes tout en préservant la sécurité des intervenants » ;
- « Favoriser l'intelligence collective et le savoir-faire des équipes » ;
- « Développer l'agilité de l'établissement public tout en garantissant l'efficacité économique, sociale et environnementale ».

Ces axes de transformations sont ensuite précisés par douze priorités.

La direction du « numérique et du management par la sécurité, la qualité et la performance globale » est chargée de son pilotage. Ce dernier s'inscrit dans le cadre de la démarche EFQM déployée par l'établissement qui privilégie une conduite de projets à court terme (une année) en déclinaison des axes de transformations.

Le SDMIS n'a pas encore élaboré de charte des valeurs mais indique que ce point s'inscrit dans le cadre du projet « Préparer l'avenir 2019-2023 » (priorité 2-1 « Développer des valeurs communes et des savoirs être »). Au regard de l'historique du corps lyonnais (urbain, puis communauté urbaine) et de l'hétérogénéité des territoires, ce document s'avère nécessaire à la poursuite du rapprochement entre les différentes entités du SDMIS dont les cultures sont en partie différentes.

Dans ce cadre, il conviendrait que les actions engagées récemment pour renforcer le multiculturalisme des personnels du SDMIS soient renforcées.

Les conventions pluri annuelles avec le CD et la métropole de Lyon

Extrait du CGCT Art. L. 1424-76. :

Les relations entre le département, la métropole et le service départemental-métropolitain d'incendie et de secours, et notamment les contributions du département et de la métropole, font l'objet d'une convention pluriannuelle. »

Le SDMIS dispose d'une convention avec le CD en date du 8 janvier 2018⁵ qui fixe les contributions au titre des exercices 2018, 2019 et 2020.

Le SDMIS dispose d'une convention avec « Grand Lyon Métropole » en date du 8 janvier 2018 qui fixe les contributions au titre des exercices 2018, 2019 et 2020.

Déontologie et radicalisation

Le SDMIS n'a pas souhaité désigner de correspondant déontologie en son sein mais a préféré conventionner avec le centre de gestion pour assurer cette fonction. La mise en œuvre de cette convention n'était pas effective à la date de la mission.

Le chef du groupement « management par la sécurité » a été désigné comme référent radicalisation. Pour autant, dans l'attente d'une réunion en préfecture seule, une note à destination des directeurs a été réalisée.

Elaborer le règlement intérieur du CASDMIS ;

Finaliser la convention bipartite entre le SAMU et le SDMIS conformément aux directives nationales ;

Assurer une mise en œuvre dynamique du SACR afin d'optimiser, d'adapter et de répartir les ressources notamment humaines en permanence en fonction de l'évolution des risques ;

Prévoir la mise en place d'un comité de pilotage composé du préfet, du président du CASDMIS, du président de la métropole, du président du conseil départemental, du président de l'association des maires et du directeur ;

Améliorer le processus de partage et de pilotage des objectifs de couverture et orientations stratégiques du SACR afin d'en assurer leur mise en œuvre et leur évaluation ;

⁵ Un avenant présenté au conseil d'administration du 27 juin 2019 a été transmis au département pour signature.

Ecrire de manière concertée une charte des valeurs ;

Renforcer les actions visant à renforcer le multiculturalisme des personnels ;

Mettre en place la fonction déontologie dans le cadre de la convention signée avec le centre de gestion ;

Mettre en place une procédure de prévention de la radicalisation.

1.2 - INSTANCES DE CONCERTATION ET LA PLACE DE L'ETAT

1.2.1 - Les instances règlementaires

La périodicité des instances

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

| Instances | Périodicité / an | N-1 | N-2 | N-3 | Observations |
|------------------------|-------------------------|------------|------------|------------|--|
| CASDMIS | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Bureau CASDMIS | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| CATSI | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| CCDSPV | 4 | 5 | 4 | 4 | 2018 : 1 CCDSPV mai uniquement gestion SPV 1 CCDSPV juin uniquement rapports CA |
| CTP | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 CT extraordinaire 20/12/2019 |
| CAP des professionnels | 2 | 1 | 2 | 2 | pas de CAP fin 2018 : reportée début 2019 cause élections professionnelles |
| CAP des PATS | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| CHS | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 CHSCT extraordinaire en 2016 et 2017 |

La périodicité des réunions des instances n'appelle pas d'observation particulière.

Le recueil des actes administratifs du SDMIS est régulièrement publié sur le site internet et sur le portail intranet.

Le PCASDMIS et le CASDMIS

Le président du CASDMIS a été élu le 15 juin 2015 conformément aux dispositions de l'article L124-74 du CGCT.

Le CASDMIS se réunit trois fois par an en moyenne. Le bureau du CASDMIS qui connaît un rythme de cinq réunions annuelles dispose d'attributions déconcentrées. Il comporte trois vice-présidents qui assurent les délégations fonctionnelles du président suivantes :

- Gestion administrative des SPV ;
- Gestion des ressources humaines (SPP et PATS) ;
- Commande publique et gestion du patrimoine.

En complément, le bureau comprend deux autres membres.

Les trois vice-présidents disposent d'une délégation de signature du président dans leur domaine de compétence.

Les échanges et rencontres du DDMSIS avec la PCASDMIS ont un caractère bimensuel sauf besoin complémentaire ou urgent.

1.2.2 - Les conseils de centres

Le règlement intérieur du SDMIS (article 3.10.1 : création des comités inter centres) précise qu'un comité inter centres est créé au niveau de chaque groupement territorial et qu'il peut se voir confier des missions relevant du CCDSPV.

Cette disposition récente, mise en œuvre sur la base d'un arrêté du président du CASDMIS du 29 août 2019⁶, précise la composition du comité inter centres (4 personnes) et les compétences qui sont limitées à émettre un avis sur l'engagement et le renouvellement d'engagement des SPV du groupement. L'objectif de la création des comités inter centres est de fluidifier le processus administratif de recrutement des SPV.

⁶ Arrêté du président n°19/08/02 relatif à la création des comités inter centres du SDMIS.

S'agissant de comités inter centres, les maires des communes sièges des casernes ne sont pas invités.

En complément, des conseils de centres sont mis en place à l'initiative de certains chefs de centre ou de caserne sans que leur existence ne soit ni officielle ni définie. Ces instances locales ont pour objectif principal de permettre une consultation des personnels en particulier pour organiser la déclinaison au sein de la caserne des directives départementales et assurer le fonctionnement quotidien de l'unité. Au regard de la taille importante de l'établissement et des efforts nécessaires à l'amélioration de la communication interne⁷, il conviendrait d'étudier l'intérêt de généraliser et d'officialiser ces instances au niveau de chaque unité (centre ou caserne).

Etudier l'intérêt d'instaurer un « conseil de centre » dans chacun des centres ou casernes afin de renforcer la communication interne (montante et descendante) en particulier vers les maires qu'il conviendrait d'inviter aux réunions.

1.2.3 - L'Etat dans la gouvernance du SDMIS

Le préfet du Rhône est également préfet de région et de zone de défense. En outre, au regard des enjeux de sécurité liés à l'importance de la métropole lyonnaise un préfet délégué à la sécurité est désigné.

En conséquence, dans le cadre du fonctionnement du SDMIS, les relations entre le représentant de l'état et le DDMSIS relèvent de manière générale du préfet délégué à la sécurité.

Dans ce cadre, le DDMSIS rencontre le préfet délégué à la sécurité de manière mensuelle, à minima. Il ne participe pas, sauf exception, aux réunions de sécurité, ni à celles du collège des chefs de service.

Le préfet délégué à la sécurité fixe des objectifs au DDMSIS dans le cadre de l'entretien professionnel d'évaluation.

Le préfet délégué participe aux réunions du conseil d'administration du SDMIS.

Envisager la présence systématique du DDMSIS aux réunions de sécurité et à celles du collège des chefs de service de l'Etat (Préfecture).

1.2.4 - La concertation informelle

Le DDMSIS rencontre les maires ponctuellement au gré des manifestations publiques, en fonction des dossiers à traiter ou à leur demande.

Les rencontres avec le PUD sont inscrites à l'agenda à la demande.

Le SDMIS a connu, en 2018, un mouvement social important qui a laissé des traces dans l'ensemble de la structure. Depuis, la gouvernance a mis l'accent sur l'amélioration du dialogue social. Ainsi, des réunions régulières se tiennent avec les organisations syndicales à la demande du président, du DDMSIS ou des organisations syndicales en fonction de l'actualité ou des dossiers à traiter.

D'une manière générale le DDMSIS constitue le point de contact des organisations syndicales. Toutefois, le directeur des ressources humaines est amené, en cas de besoin, à donner un premier niveau de réponse.

Deux ou trois réunions de l'ensemble des chefs de centre, présidée par le DDMSIS, sont mises en place annuellement.

Compte tenu des enjeux du SDMIS, les inspecteurs proposent d'envisager la nomination d'un conseiller social auprès du DDMSIS. Cette disposition permettrait d'optimiser l'écoute des personnels du SDMIS et de renforcer les liens entre la direction et le terrain.

Envisager la nomination d'un conseiller social auprès du DDMSIS.

⁷ Ce point a été relevé lors de la réunion avec les chefs de caserne.

1.2.5 – Le DDMSIS et le DDMASIS

Le DDMSIS est en poste depuis le 17 mai 1999 et le DDMASIS depuis le 1^{er} mai 2006. Conformément aux dispositions liées à la mise en place de la réforme des emplois supérieurs de direction (ESD), ils ont été tous les deux détachés sur leur poste au 1 janvier 2017. En conséquence, leur détachement prendra fin au 31 décembre 2021, date à laquelle ils envisagent légitimement de faire valoir leur droit à la retraite. Cette simultanéité des départs conjuguée à la forte probabilité d'autres départs d'officiers de l'encadrement supérieur⁸ (directeurs et chefs de groupements) fait peser une réelle vulnérabilité sur l'établissement. En effet, même si la projection des projets (exemple « Préparer l'avenir 2019-2023 ») telle qu'elle est organisée par le DDMSIS donne une certaine perspective à l'établissement, le nécessaire remplacement d'officiers « historiques » en nombre pourrait fragiliser le commandement. Cette situation doit être anticipée et préparée par les autorités de tutelle.

Les délégations de signatures

Le DDMSIS dispose de délégations de signature de la part du préfet⁹ et du président du CASDMIS¹⁰. Le DDMASIS dispose des mêmes délégations en l'absence ou empêchement du DDMSIS.

En complément, les directeurs ou chefs de groupements fonctionnels disposent de délégation du président et du préfet dans leurs domaines de compétence. A contrario, les chefs de groupements territoriaux et les chefs de centre ne sont pas destinataires de délégation de signature en rapport avec leurs attributions.

Le management stratégique

Le DDMSIS ne dispose pas d'une lettre de mission, ni du préfet, ni du président. En conséquence, ses objectifs sont fixés et évalués annuellement dans le cadre de la procédure de l'entretien professionnelle par le préfet et le président du CASDMIS.

En ce qui concerne les divers responsables (directeurs, chefs de groupement et de service), leurs objectifs sont également évalués et fixés annuellement dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle. Ce mode de fonctionnement ne permet pas une centralisation des objectifs principaux ni leur partage et leur pilotage au sein de la structure.

Au regard de la taille de l'organisation, la transversalité reste une préoccupation permanente. Aussi, la mise en place chaque année d'une définition et d'un suivi des objectifs des différents groupements et directions de manière partagée pourraient participer au renforcement de la transversalité.

Anticiper et préparer les départs d'officiers sur la période 2021/2022 en particulier ceux simultanés du DDMSIS et du DDAMSIS (Préfet et Président) ;

Mettre en place un processus de définition et de suivi des principaux objectifs des directions et groupements afin de renforcer la transversalité.

1.3 - STRUCTURES FONCTIONNELLES ET TERRITORIALES

1.3.1 - L'organigramme

Le règlement du corps départemental a été arrêté¹¹ par le Préfet et le PCASMDIS en 2001 et régulièrement mis à jour (dernière version date du 28 juin 2019).

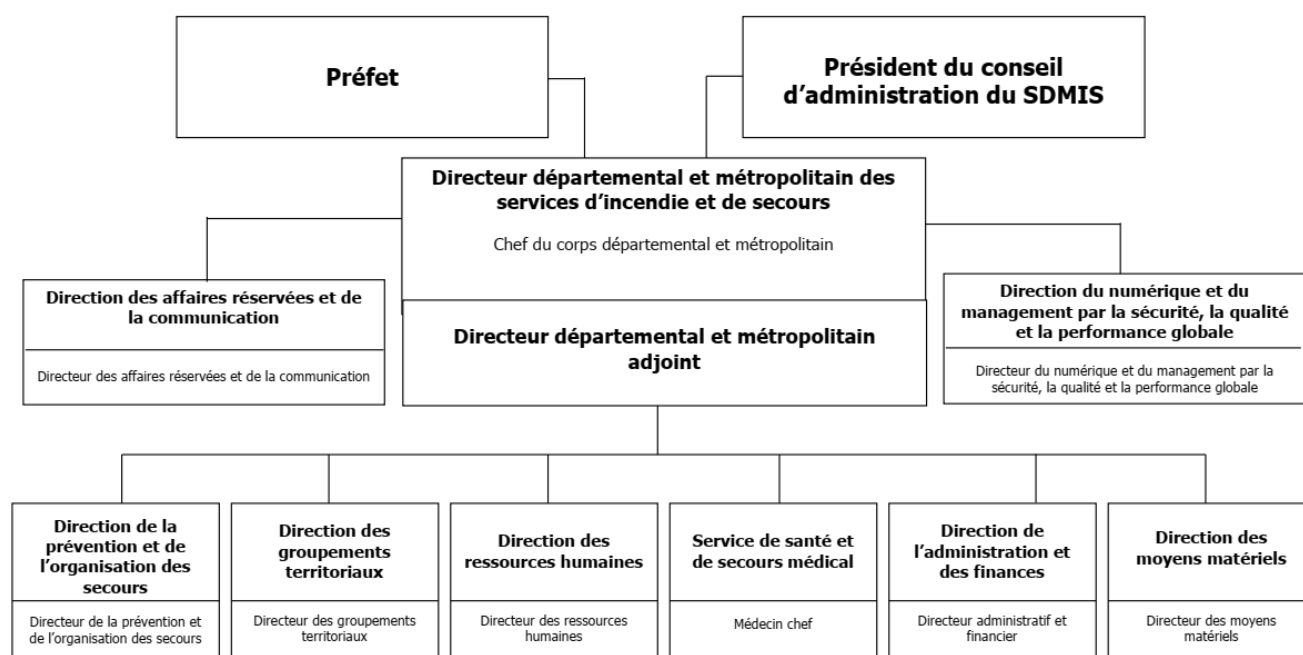
⁸ Lors des échanges les inspecteurs ont pu identifier un possible potentiel de huit officiers concernés par un départ en 2021/2022.

⁹ Arrêté du préfet 69-2019-04-10-01 en date du 10 avril 2019.

¹⁰ Arrêté du Président du 19/04/01 en date du 5 avril 2019.

¹¹ Arrêté 03/12/01 SDMIS modifié.

Fixé par délibération du CASDMIS en juin 2019, l'organigramme général du SDMIS est le suivant :



Compte tenu de la taille de l'établissement, l'organigramme du SDMIS dispose de sept structures de coordination supra groupement dénommées « direction ». Ces « directions » sont ensuite subdivisées en groupements (3 à 7 suivant les directions). Par ailleurs, l'organisation territoriale spécifique du SDMSIS¹² rend difficile la comparaison entre le nombre de CIS.

Les structures administratives et opérationnelles –tableau comparatif :

| Département | Groupements fonctionnels | Groupements territoriaux | CSP | CS | CPI intégrés | CPI non intégrés | Total |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|----------|-----------|--------------|------------------|-----------|
| SDIS 13 | 15 | 5 | 5 | 57 | 0 | 0 | 62 |
| SDIS 33 | 12 | 5 | 6 | 48 | 14 | 0 | 68 |
| SDIS 59 | 28 | 5 | 17 | 66 | 31 | 1 | 115 |
| SDIS 62 | 16 | 3 | 9 | 29 | 9 | 16 | 63 |
| SDIS 77 | 6 | 5 | 0 | 61 | 8 | 0 | 69 |
| SDIS 78 | 16 | 3 | 8 | 20 | 13 | 0 | 41 |
| SDMIS 69 | 20 | 7 | 7 | 16 | 0 | 0 | 23 |
| Moyennes | 16 | 5 | 7 | 42 | 11 | 2 | 63 |

1.3.2 - L'équipe de direction

L'établissement compte 38 emplois de direction (dont le DDMSIS et le DDMASIS).

Tous les chefs de groupement (SPP) remplissent les conditions réglementaires pour tenir leurs fonctions et disposent d'un arrêté conjoint (Préfet/Président).

Le comité de pilotage (COPIL)

Un COPIL composé du DDMSIS, DDMASIS et des directeurs se réunit au moins deux fois par mois. Il a pour objet de traiter du fonctionnement quotidien (ex : agenda), de participer à la définition de la politique de l'établissement et de transmettre des informations montantes et descendantes.

Des COPIL « à thèmes » sont également organisés en fonction du besoin. Dans ce cas, le « spécialiste » du domaine peut être associé.

¹² Les CSP et CS du SDMIS sont composés de plusieurs casernes.

Le comité de direction (CODIR)

Le CODIR est composé de près de 70 cadres (directeurs, chefs de groupements et adjoints, autres services ou fonctions transverses...) et du président de l'Union départementale. Il se réunit deux à trois fois par an.

L'officier référent des sapeurs-volontaires est intégré au CODIR.

Le rôle principal du CODIR est de transmettre de l'information descendante. En complément, des travaux en sous-groupes sont parfois organisés afin de faire émerger des propositions sur des dossiers ou sujets d'actualité.

Outils de pilotage

Le SDMIS dispose d'un entrepôt de données et d'outils de requêtes qui lui permettent de disposer de nombreux indicateurs d'activités.

Ces indicateurs sont organisés par métiers et constituent une bibliothèque importante d'informations. Ils sont constitués soit de tableaux de bord prédéfinis, soit issus de requêtes spécifiques réalisées à la demande. Leur présentation peut prendre, pour certaines données, la forme de cartes ce qui facilite leur utilisation.

L'exploitation des indicateurs n'est pas organisée mais laissée à l'initiative individuelle de chaque cadre en fonction de ses besoins. Le SDMIS qui démontre une véritable volonté de pilotage par la mise à disposition des données issues de son système d'information gagnerait à organiser de manière partagée et régulière l'analyse des indicateurs. Ainsi, la mise en place de revues de direction (une à deux chaque année) permettrait de s'inscrire de manière encore plus forte dans la démarche d'amélioration continue.

Instituer des revues de direction des outils de pilotage afin renforcer la transversalité.

1.3.3 - Les groupements fonctionnels

Conformément à l'organigramme ci-dessus (*cf.* paragraphe 1.3.1), le SDMIS comprend sept directions. Ces dernières sont subdivisées en vingt groupements fonctionnels dont le service de santé et de secours médical.

Ce nombre de groupements fonctionnels est supérieur à celui de la moyenne des SDIS comparables (16).

Toutefois, l'organisation présentée n'appelle pas de remarque particulière et est adaptée à l'importance et à la maturité de l'établissement. Les efforts réalisés pour améliorer la transversalité doivent être poursuivis.

A ce titre, il convient de signaler que les chefs des directions et des groupements fonctionnels se déplacent dans les unités territoriales, ceci constitue une démarche à encourager.

Enfin, il est ressorti des échanges qu'une majeure partie des fiches de poste est uniquement issue des fiches métiers du CNFPT¹³. Si ces dernières constituent une référence, elles méritent d'être adaptées à la spécificité de l'organisation et aux fonctions réellement exercées.

Poursuive les efforts pour améliorer la transversalité au sein des groupements et services fonctionnels.

¹³ Confère paragraphe 6.1 du présent rapport.

1.3.4 - Les groupements territoriaux

Les sept groupements territoriaux comprennent 23 centres d'incendie et de secours (CIS) qui englobent 101 casernes conformément au tableau suivant :

| Groupement | CIS | | | Effectifs CIS | | | Effectif dédié fonction groupement | | | Nombre de sorties d'engins |
|--------------|-----|----|----------|---------------|------|------|------------------------------------|-----|------|----------------------------|
| | CSP | CS | Casernes | SPP | SPV | PATS | SPP | SPV | PATS | |
| Centre | 1 | 0 | 2 | 169 | 37 | 2 | 1 | 0 | 0 | 17 754 |
| Centre Nord | 1 | 0 | 7 | 96 | 329 | 1 | 3 | 0 | 1 | 12 390 |
| Centre Ouest | 1 | 0 | 5 | 162 | 267 | 4 | 1 | 0 | 0 | 23 054 |
| Est | 1 | 0 | 6 | 168 | 409 | 2 | 2 | 0 | 4 | 25 369 |
| Nord | 1 | 9 | 33 | 60 | 1365 | 0 | 9 | 0 | 2 | 20 593 |
| Sud Est | 2 | 0 | 17 | 249 | 946 | 6 | 7 | 0 | 3 | 38 763 |
| Sud Ouest | 0 | 7 | 31 | 37 | 1308 | 1 | 8 | 0 | 2 | 17 754 |
| Total | 7 | 16 | 101 | 941 | 4661 | 16 | 31 | 0 | 12 | 155 677 |

Le nombre de groupements territoriaux est supérieur à la moyenne des SDIS comparables (5).

1.3.4.2. - Le chef de groupement territorial et le groupement territorial

Pour l'accomplissement de leurs missions, les chefs de groupement territoriaux sont placés sous l'autorité du directeur des groupements territoriaux (DGT).

L'article 7 de l'arrêté d'organisation du SDMIS 69 précise les missions de la direction des groupements territoriaux :

- Coordination et animation des groupements territoriaux ;
- Interface entre les groupements territoriaux d'une part, les directions, groupements et services, d'autre part ;
- Coordination de la couverture opérationnelle ;
- Coordination santé dans les territoires.

A contrario, la déclinaison des missions du groupement territorial n'est pas définie de manière détaillée dans un document. Seules des fiches de poste appuyées sur les fiches métiers du CNFPT déclinent de manière insuffisamment précise le rôle du chef de groupement territorial.

Lors des échanges avec les chefs de groupement territoriaux, il est toutefois ressorti que les trois missions principales confiées au chef de groupement territorial sont de veiller au respect du potentiel opérationnel des unités à garde postées, de développer le volontariat et d'assurer la coordination d'une spécialité opérationnelle.

Dans le cadre du management et de l'animation des groupements territoriaux, le DGT organise :

- Des réunions des chefs de groupements territoriaux, des CSP deux fois par mois, avec les directions des groupements fonctionnels ;
- Des réunions avec les chefs de groupements territoriaux, des chefs de caserne à gardes postées, des cadres de santé, des infirmiers de groupement et des chefs de groupements fonctionnels (en fonction des sujets abordés) une fois par mois ;
- Des rencontres individuelles avec chaque chef de groupement territorial, chaque chef de casernes à gardes postées, chaque cadre de santé et infirmiers de groupement tous les mois et demi ;
- Une à deux réunions annuelles avec les chefs et conseillers techniques pour chaque spécialité ;
- Une réunion semestrielle de tous les chefs de caserne du département présidée par le DDMSIS ;
- Une visite annuelle de chaque CIS avec rencontre de tous les chefs de caserne du CIS ;
- Deux séminaires d'une journée sur des thèmes spécifiques en lien avec le fonctionnement de la DGT avec les chefs de groupements territoriaux et les chefs de CSP ;
- Des réunions de planification des effectifs (4x/an/caserne à gardes postées) ;

- Des réunions de coordination (deux par an) des responsables de planification de chaque caserne à gardes postées ;
- Des réunions à la demande en fonction des besoins exprimés par les chefs de groupements fonctionnels (répartition des effectifs, des véhicules, propositions d'avancement, ...) ;
- À la demande, des réunions présidées par le DDMSIS pour définir les axes stratégiques de chaque spécialité (à minima un point tous les 5 ans).

Malgré l'organisation des réunions de travail décrite ci-dessus, lors de la réunion avec les chefs de centres et de casernes, il est ressorti une demande d'une plus grande implication de ces cadres dans le processus décisionnel. Même si cette demande peut s'expliquer en partie par la taille de la structure, une transversalité à améliorer et la tenue de certains postes « techniques » par des officiers du grade de capitaine ou plus, elle mérite d'être objectivée et analysée.

Les chefs de centre disposent sur l'intranet d'un « Guide du chef de centre » et autres documents nécessaires à l'exercice de leurs missions (Kit bureau des feuilles de garde, registre HS, indicateurs et tableaux de bord...).

Préciser formellement les missions du groupement territorial et adapter les fiches de poste associées en conséquence ;

Analyser le sentiment de manque d'implication des cadres dans le processus décisionnel de l'établissement et sur la base du diagnostic réalisé, étudier comment renforcer leur participation.

1.3.4.3. – Le nombre et le classement des CIS

Le classement des CIS est défini par l'arrêté CIS N°2012-181-0011. La version consolidée en date du 29 juin 2019 transmise à la mission doit être mise à jour. En effet, si le nombre de CSP et CS est conforme, celui des casernes recensées est supérieur à la réalité.

Ainsi, le SDMSIS dispose de 7 CSP et 16 CS organisés autour de 101 casernes (129 dans l'arrêté CIS N°2012-181-0011). Cette organisation qui est réglementaire est toutefois singulière dans la mesure où de manière générale dans les autres SDIS la « caserne » constitue le « centre ».

Sur le plan organisationnel, 11 CIS représentant 21 casernes (dont les 7 CSP) sont des centres mixtes disposant de gardes postées (départ immédiat) et 12 sont des unités uniquement composées de SPV et dont le dispositif opérationnel est basé sur la disponibilité déclarée.

Lors des échanges avec les chefs de groupements territoriaux, la mission a pu constater que l'organisation administrative des CIS (regroupement de plusieurs casernes) peut dans certains cas être une source de confusion dans les rôles et responsabilités respectifs des chefs de centre et chefs de caserne. Aussi, il conviendrait de décrire de manière formelle (missions, fiches de postes et schéma de communication) l'organisation du groupement territorial, du centre et de la caserne.

Définir de manière formelle la répartition des missions entre le groupement territorial, le centre et la caserne (missions, fiches de poste et schéma de communication).

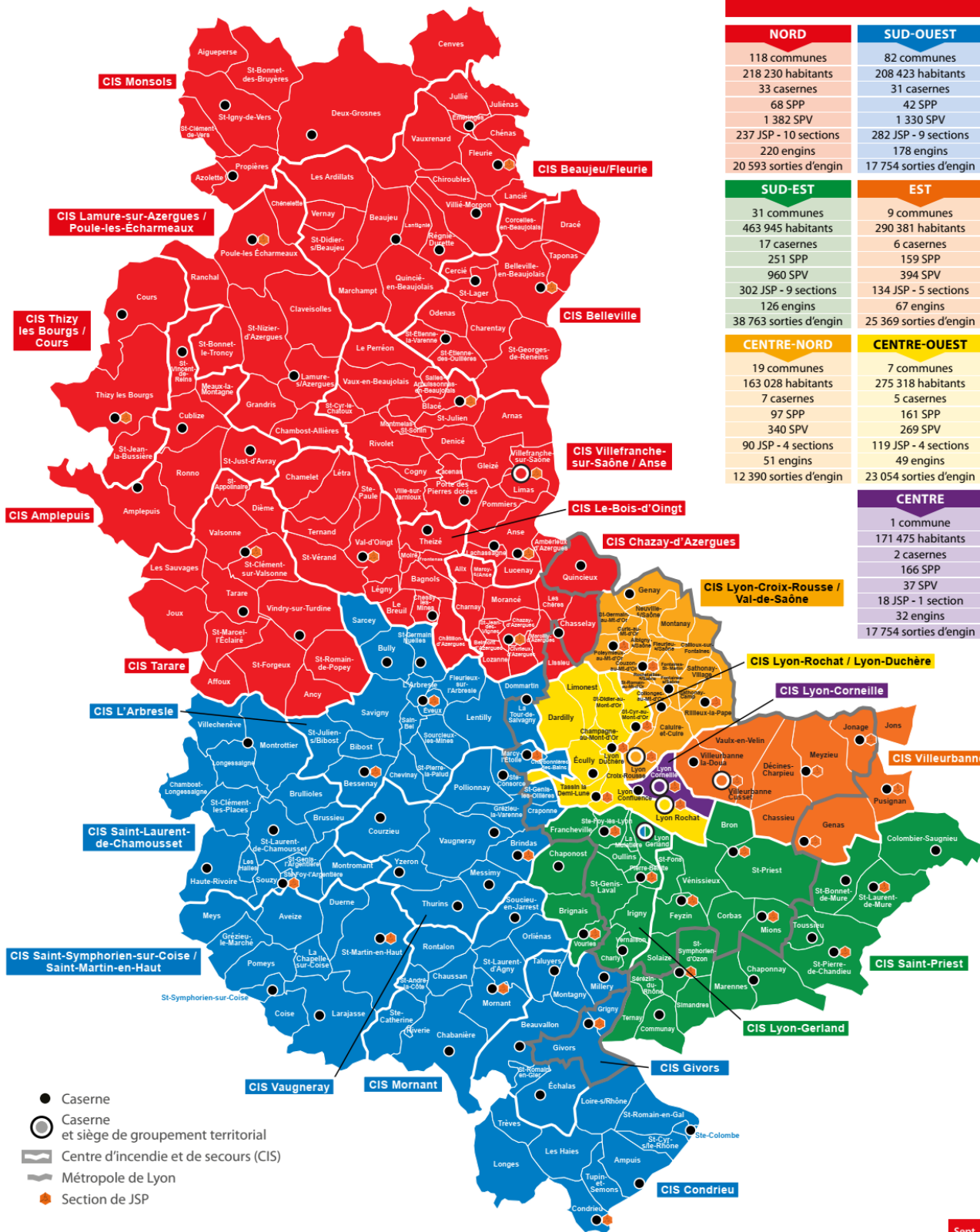
1.3.5 - La carte d'implantation des unités opérationnelles (version du 1/09/2019)

ORGANISATION TERRITORIALE

7 groupements territoriaux - 23 centres d'incendie et de secours (CIS) - 101 casernes
 42 sections de JSP - 118 798 opérations de secours - 157 355 sorties d'engins
 1 250 SPP - 4 800 SPV - 340 PATS - 1 200 JSP

SDMIS

SAPEURS-POMPIERS



1.4 - CONTROLE DES CENTRES

Organisation du contrôle

Le contrôle des centres est réalisé annuellement par le directeur des groupements territoriaux en lien avec le chef de groupement concerné. Cependant, cette mission essentielle n'est pas précisée de manière explicite dans l'article 7 de l'arrêté d'organisation du SDMIS relatif aux missions de la direction de groupements territoriaux.

Guide et procédure de contrôle

Il n'existe pas de procédure formalisée de l'organisation du contrôle des centres mais un rapport type comprenant des indicateurs est utilisé.

Ce rapport type traite des rubriques principales suivantes :

- Présentation et organisation du centre ;
- Informations sur l'activité opérationnelle du centre ;
- Ressources du centre ;
- Aptitudes opérationnelles des personnels (médicale et formation) ;
- Accidentologie et agressions.

Dans le cadre de la démarche d'amélioration continue, la mission considère que la procédure de contrôle devrait être formalisée dans un document descriptif et que les rubriques du rapport type pourraient être complétées afin d'être plus exhaustives (par exemple : contrôles des EPI, casernement, indemnités des SPV...). En outre, il gagnerait à comporter une partie liée aux objectifs assignés à l'issue du contrôle et à leur évaluation l'année suivante.

Résultats des contrôles

Le rapport type issue du contrôle est accessible par les chefs de groupement, de centre et de caserne concernés. Lors de la visite des centres par la mission, il est ressorti que le rapport n'est que peu exploité par une partie des chefs de centre ou de caserne. Par ailleurs, il n'est pas réalisé de synthèse de l'ensemble des rapports de contrôle afin d'identifier et partager, par exemple, au sein du CODIR les points forts et axes d'amélioration des unités. Ce partage contribuerait certainement à améliorer la transversalité entre les entités fonctionnelles et territoriales.

Préciser l'article 7 de l'arrêté d'organisation du SDMIS 69 afin de confier formellement la responsabilité du contrôle des centres au directeur des groupements territoriaux ;

Ecrire la procédure de contrôle des centres et compléter les rubriques du rapport type afin d'être plus exhaustif ;

Établir une synthèse départementale des contrôles des CIS et la partager.

2 - LES PARTENAIRES PRIVILEGIÉS DU SDMIS

2.1 - L'ÉTAT-MAJOR INTERMINISTÉRIEL DE ZONE

Le chef EMIZ indique que le SDMIS est une structure très importante dotée de ressources, compétences et expertises remarquables. Il participe très régulièrement et avec implication aux nombreux groupes de travail animés par l'EMIZ, prolongeant et concrétisant les excellentes relations entretenues depuis près de quinze ans entre le CEMIZ et le DDMIS. Ce dernier a beaucoup œuvré pour la montée en puissance de l'EMIZ dans les années 2010, tout particulièrement pour lui permettre de disposer de soutiens et locaux adaptés à ses besoins.

Sur le plan opérationnel et en ce qui concerne les demandes du COZ, la réponse du SDMIS est toujours très bonne du fait de l'importance des moyens et de l'expertise détenue par le corps, dans quasiment tous les domaines des spécialités opérationnelles. Pour ces raisons et toujours soucieux de « jouer » collectif et solidaire, le SDMIS contribue facilement et grandement aux renforts qui peuvent être demandés et aux réflexions menées à l'échelle supra départemental sur les sujets opérationnels.

Les relations entre le CODIS et le COZ ne présente pas de difficulté particulière ou notable. Il est vrai que la localisation des deux structures dans le même bâtiment, au même étage et à quelques mètres de distance, sur un plateau aménagé à cet effet, facilite grandement les rencontres, relations et collaborations.

En matière de préparation opérationnelle, le SDMIS mène tout au long de l'année, une politique ambitieuse d'exercices tant en fréquence qu'en diversité des thèmes.

En conclusion, selon le chef EMIZ, le SDMIS est très bien structuré, fonctionne très correctement et participe activement à tous les projets zonaux de mutualisation ainsi que de mise en commun des moyens comme des compétences.

2.2 - L'ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE DES MAIRES

La présidente de l'association des maires est très satisfaite des relations entretenues avec le SDMIS, elle les qualifie d'excellentes et de constructives. Les échanges sont fréquents, des formations pour les élus sont mises en place et les services du SDMIS sont très à l'écoute des communes notamment pour les aider à élaborer leur PCS. Des exercices sont organisés en communs afin de tester ces plans.

La présidente considère que le service de proximité assuré par le SDMIS 69 correspond aux besoins du département. Sur le plan opérationnel, les maires sont informés par mail rapidement et correctement par le CODIS, pour la présidente ces renseignements sont précis et précieux. Cependant elle précise que les appels en direct des maires dans certaines circonstances sont à développer.

Concernant le calcul des contributions, la présidente pense qu'il serait intéressant de présenter aux maires le budget du SDMIS lorsqu'il est revu avec une note d'explication sur les montants, le calcul et la répartition.

Pour elle, les maires sont très attachés aux sapeurs-pompiers volontaires, devant la diminution de leur nombre en zone rurale, la présidente souhaite que les maires soient plus acteurs aux côtés du SDMIS. Ils doivent être considérés comme de vrai partenaire auquel il lui semble important de rajouter l'éducation nationale. Des actions de « portes ouvertes » sont à intensifiées en associant les maires de toutes les communes du secteur concerné.

La présidente souhaite que l'association des maires soit considérée comme un relais. Pour cela elle demande au SDMIS de :

- Maintenir sa présence aux formations des élus sur la sécurité, la prévention des aînés et des jeunes ;
- Transmettre une information fluide bilatérale, le maire doit être considéré comme un contact, un référent facile à joindre ;
- Continuer à sensibiliser les maires sur le développement du volontariat, le matériel et d'associer les maires aux difficultés rencontrées.

En conclusion, la présidente de l'association des maires propose que le SDMIS développe un outil de communication orienté sur la sensibilisation de la population qui ne connaît pas assez le monde des pompiers afin de contribuer à changer l'attitude des citoyens. Elle estime qu'il est nécessaire de renforcer l'image du SDMIS auprès du public, celui-ci ne comprenant pas l'organisation de ce service public.

2.3 - LE SERVICE INTERMINISTERIEL DE DEFENSE ET DE PROTECTION CIVILE

Le SIDPC, intégré à la direction des services de sécurité et de la protection civile de la préfecture, compte dix agents (trois de Cat.A – sept de Cat.B) pour suivre la globalité des dossiers qui lui sont dévolues. Le chef se félicite des très bonnes relations entretenues avec les différents interlocuteurs du SDMIS (direction, opérations, prévision, prévention, etc.).

Dans le domaine de la prévention, le taux de réalisation des visites périodiques (près de 100%) est satisfaisant. Le pourcentage (1,5%) du nombre des avis défavorables par rapport au nombre total des établissements soumis à visites est inférieur à celui de la moyenne des SDIS de la catégorie (6%) => cf détail au paragraphe 3.1.1. **Si le suivi s'effectue dans de bonnes conditions, le partage du logiciel de gestion et de suivi des ERP et des avis défavorables (WEB-PREV) n'est pas réalisé avec toutes les parties prenantes (préfecture et commune de Lyon).**

La sous-commission « camping » est activée. Les visites des sept établissements « à risque » sont organisées et le contrôle des cahiers de prescriptions est effectué à cette occasion (cf paragraphe 3.1.3).

Dans le cadre de la planification, le partage des responsabilités adopté conjointement par le préfet et le SDMIS permet d'obtenir de bons résultats en matière de mise à jour des dispositions « ORSEC » en particulier pour ce qui concerne les PPI (cf paragraphe 3.2.3).

En 2018, le SIDPC a organisé onze exercices inter services dont un NOVI « attentat » et prévoit la réalisation de douze exercices en 2019 (dont deux NOVI « attentat ») => cf paragraphe 3.8.

Le centre opérationnel départemental (COD) est installé de manière permanente dans les locaux de la préfecture. Des renforts en personnels pour son activation sont identifiés au sein du SIDPC et parmi les personnels de la préfecture. En 2018, il a été activé à 28 reprises pour des événements réels (coupe du monde de football féminin, attaque « arme blanche » et les manifestations des « gilets jaunes ») ainsi que pour les onze exercices.

Le département compte des associations agréées de sécurité civile (Croix Rouge, ADPC, Croix blanche, AFPS, centre français de secourisme, ADRASEC, CFF, ...) et les relations entretenues sont bonnes. Quelques conventions départementales bipartites avec ces AASC sont signées (cf paragraphe sur les associations agréées ci-après).

La contribution départementale au CoTTRIM zonal a été remise et actualisée.

2.4 - LES ASSOCIATIONS AGREES DE SECURITE CIVILE

À la suite de l'invitation à rencontrer les inspecteurs, quatre associations (Croix Blanche, Croix Rouge, ADPC et ADRASEC) ont participé à l'entretien.

La Croix Blanche dispose des agréments de type A-B-C-D. Elle compte 267 adhérents dont environ 200 secouristes. L'association a connu une activité soutenue en matière de mise en place de dispositifs préventifs de secours en 2018 (environ 450 DPS). Elle participe aux exercices organisés par la préfecture. Elle a signé la convention tripartite (association, SDMIS, SAMU) pour l'autorisation d'évacuation. Aucune autre convention n'est signée avec la préfecture, le SDMIS, le SAMU ou tout autre organisme (SNCF, EDF, etc.).

Les relations avec les personnels de la préfecture sont cordiales mais pas assez rapprochées avec le SDMIS.

La Croix Rouge Française dispose des agréments A-B-C et D. Elle compte 1 200 adhérents dont 120 secouristes. L'association a connu une activité moyenne en matière de mise en place de dispositifs préventifs de secours en 2018 (environ 75 DPS dont la fête des lumières avec le SAMU). Elle a également réalisé une quinzaine de missions de soutien à la population. Elle participe aux exercices organisés par la préfecture.

Des conventions bipartites avec la préfecture et le SDMIS (stage nouveaux recrutés) sont signées ainsi que la tripartite (association, SDMIS, SAMU) pour l'autorisation d'évacuation.

Les relations avec les personnels du SDMIS et de la préfecture sont bonnes.

L'ADPC dispose des agréments A-B-C et D. Elle compte 120 adhérents dont 80% sont secouristes. L'association a connu une activité soutenue en matière de mise en place de dispositifs préventifs de secours en 2018 (entre 150 et 200 DPS) et a effectué quelques missions de soutien à la population. Elle participe aux exercices organisés par la préfecture.

Une convention bipartite avec ASF (Autoroutes du Sud de la France) a été signée ainsi que la tripartite (association, SDMIS, SAMU) pour l'autorisation d'évacuation.

Les relations avec les personnels de la préfecture sont bonnes et plus rares avec ceux du SDMIS.

L'ADRASEC dispose de l'agrément A et comprend 23 adhérents. La convention est signée avec la préfecture et une station est installée au sein du COD ainsi qu'au COZ. Les relations avec les personnels du SDMIS et les services de la préfecture sont très bonnes. Elle a organisé quatre exercices internes en 2018 et a été associée à trois exercices organisés par la préfecture (PPI, etc.).

Les associations ont attiré l'attention des inspecteurs sur la recrudescence de tentatives de sociétés privées de proposer leur service dans le cadre de la réalisation de dispositifs préventifs de secours.

2.5 - LE GROUPEMENT DEPARTEMENTAL DE LA GENDARMERIE NATIONALE

Le groupement de gendarmerie couvre 289 communes dont 39 relèvent de la métropole et compte 1 063 gendarmes et 500 réservistes.

Le chef de groupement de gendarmerie indique que les relations avec le SDMIS sont très bonnes d'une manière générale aussi bien au niveau de la direction que sur le terrain. Il en est de même en ce qui concerne les échanges opérationnels entre le CTA-CODIS et le CORG.

Le SDMIS accueille régulièrement les équipes de la gendarmerie dans son école de Saint-Priest, soit pour des formations communes (exemple récent : NRBC), soit pour la mise à disposition des installations pédagogiques.

Par ailleurs, les sapeurs-pompiers des unités territoriales sont systématiquement associées aux exercices de type « tuerie de masse » organisés au niveau des brigades de gendarmerie. Ces manœuvres sont notamment l'occasion de travailler sur les périmètres et le corridor d'évacuation.

Au sujet des agressions des sapeurs-pompiers, le chef de groupement de gendarmerie indique qu'elles sont moins fréquentes qu'en zone « Police », mais qu'en tout état de cause, la convention a été réactualisée récemment et semble donnée satisfactions aux équipes.

2.6 - LA DIRECTION DEPARTEMENTALE DE LA SECURITE PUBLIQUE

La direction départementale de la sécurité publique compte 3 000 fonctionnaires.

Selon de le directeur départemental adjoint de la sécurité publique, les relations entre le SDMIS et la DDSP sont très bonnes. En tout état de cause, si des difficultés sont identifiées, elles sont traitées entre les deux services en toute intelligence.

Sur le plan opérationnel, lors des événements importants ou de manifestation, un officier du SDMIS est positionné au sein de la SIC ce qui facilite la collaboration entre les deux services.

En ce qui concerne les violences envers les sapeurs-pompiers, une convention signée en 2018 organise les aspects liés à l'engagement des moyens de la police pour assurer la sécurité des personnels du SDMIS en cas de situation sous tension. En outre en cas d'agression, cette convention organise les modalités de dépôt de plainte.

2.8 - LA DELEGATION DEPARTEMENTALE DE L'AGENCE REGIONALE DE SANTE

Le délégué départemental de l'ARS indique que les relations avec le SDMIS sont de bonne qualité.

Ainsi, au-delà des rencontres institutionnelles dans le cadre du CODAMUPS, l'ARS et le SDMIS se rencontrent régulièrement afin de faire le point sur les dossiers en cours et les difficultés rencontrées.

Dans ce cadre, des tableaux de bords communs sont en cours d'élaboration avec des indicateurs qui porteront notamment sur les carences, les interventions dans les EPHAD et sur les temps d'attente aux urgences.

La convention SDMIS/SAMU est en cours de finalisation et devrait être signée prochainement.

En ce qui concerne plus particulièrement les carences, le délégué territorial de l'ARS indique que leur diminution constitue un objectif commun. A cette fin, les secteurs ambulanciers vont être redéfinis, la géolocalisation mise en œuvre et un coordinateur sera positionné au SAMU début 2020.

En matière d'offres de soins, le Rhône ne rencontre pas de problème majeur lié à désertification médicale même si des signaux faibles sont perceptibles dans le nord et l'ouest du département. Par ailleurs, le délégué territorial ARS précise qu'à moyen terme, il n'est pas envisagé de suppression de service d'accueil d'urgence.

Sur le plan opérationnel, le SAMU 69 dispose de cinq lignes de SMUR routier et d'un HéliSMUR.

2.9 - LE CHEF DE LA BASE HELICOPTERE DE LA SECURITE CIVILE

Le chef de la base hélicoptère de la sécurité civile occupe le poste depuis 2016.

En 2018, l'activité opérationnelle du « Dragon 69 » a été de 1 100 missions dont 990 ont relevé du SUAP sur demande du SAMU.

La base comprend quatre pilotes (dont le chef de base) et quatre mécaniciens. Chaque jour, une équipe médicale (en alternance une semaine SAMU et une semaine SDMIS) composée d'un binôme médecin-infirmier et complétée par un SSH arment le « Dragon 69 ». En ce qui concerne les SSH, ils sont fournis par les quatre SDIS (69, 01, 42 et 07).

Le chef de la base indique que les relations avec le SDMIS sont très bonnes.

Il participe mensuellement à une réunion en présence du SAMU et du SDMIS afin de faire le point sur l'activité et les modalités de fonctionnement. Cette méthode de travail permet de régler, en toute sérénité, les éventuelles difficultés rencontrées au quotidien.

L'engagement du « Dragon 69 » par le CODIS 69 ne pose pas de problème d'une manière générale. Toutefois, la procédure relative à une demande d'un SMUR d'un département voisin au SAMU 69 avec nécessité d'emploi de l'hélicoptère mérite d'être précisée. En effet, depuis quelques mois des petites tensions sont apparues dans ce cas spécifique car il nécessite la coordination entre quatre intervenants (SAMU demandeur, SAMU 69, COZ et CODIS 69).

Enfin, le chef de base indique que le SDMIS est facilitateur dans le fonctionnement de la base. A titre d'exemple, on peut citer les aménagements pour les sauveteurs hélicoptéristes et les équipes médicales ainsi que la prestation de fourniture des repas.

2.10 - LE CHEF DU CENTRE DE DEMINAGE DE LA SECURITE CIVILE

Le centre de déminage de la sécurité civile est composé de vingt démineurs et d'un agent administratif. L'activité annuelle sur la zone est d'environ mille interventions (colis suspects, voyages officiels, levées de doute...) pour un volume de dix à trente tonnes de munitions.

Les relations avec le SDMIS n'appellent pas de remarque particulière. Elles concernent principalement des aspects opérationnels dans le cadre de l'assistance mutuelle et des aspects de formation (exercices, NRBC).

Le chef du centre de déminage indique en conclusion qu'il considère que les moyens humains et matériels du SDMIS permettent la mise en place de dispositifs opérationnels ou préventifs de haut niveau.

3 - LA FONCTION EMPLOI

La direction de la prévention et de l'organisation des secours s'est vu confier la responsabilité de la gestion de la fonction « emploi ». Elle comprend les groupements suivants :

- Prévention des risques (GPREV) ;
- Opération (GO) ;
- Analyse et couverture des risques (GACR) ;
- Réponse aux crises majeures et aux attentats (GCMA).

La direction et les groupements disposent d'indicateurs alimentant un tableau de pilotage de la fonction.

Les objectifs sont fixés annuellement au directeur et aux chefs de groupement lors de l'entretien professionnel sans qu'aucune lettre de missions (ou feuille de route) spécifique ne soit établie pour l'ensemble de la fonction.

3.1 - LA PREVENTION

Le groupement « prévention » compte 14 officiers et 10 PATS ce qui représente un total de 24 équivalents temps plein. Les groupements territoriaux disposent d'une centaine de correspondants qui sont sollicités pour la réalisation de visites périodiques. La liste d'aptitude des préventionnistes actifs fait l'objet d'un arrêté préfectoral¹⁴.

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 11,5.

| Visite périodique | | | | | | Visites non périodiques 2018 | | | | | |
|-------------------|-----|-----|-----|----|-------|------------------------------|-----|-----|----|--------|-------|
| Catégories | | | | | | ERP | Hab | IGH | IC | Autres | Total |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | 659 | | 58 | | 717 | |
| 75 | 258 | 458 | 385 | 81 | 1258 | | | | | | |

| Etudes 2018 | | | | | | Nombre de préventionnistes | | | | |
|-------------|-----|-----|----|--------|-------|----------------------------|---|-----|---|------|
| ERP | Hab | IGH | IC | Autres | Total | 7,9 | + | 3,6 | = | 11,5 |
| 1688 | | 84 | 4 | | 1776 | | | | | |

Il convient d'appeler l'attention sur 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, celle-ci 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. Des réunions concernant la filière sont organisées en interne (une demi-journée par an pour chaque préventionniste). Deux à trois réunions zonales sont également programmées annuellement.

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

Les missions de prévention sont assurées par :

- **La commission départementale**¹⁵ qui se réunit une fois par an (dernière réunion le 04 avril 2019). Les forces de l'ordre (police et gendarmerie) participent à la CCDSA.
- **La sous-commission départementale ERP/IGH**¹⁶, qui se réunit 25 fois par an (15 fois en salle et 10 fois en visites). Le secrétariat et le fonctionnement de la sous-commission départementale sont assurés par le SDMIS.
- **La commission communale de Lyon**¹⁷, qui se réunit 52 fois par an (15 fois en salle et 37 fois en visite).

¹⁴ Arrêté n°SDMIS-DRH-CGEC-2019.007

¹⁵ Arrêté préfectoral n°69-2016-09-30-008 du 30 septembre 2016

¹⁶ Arrêté n° 69-2017-07-31-004

¹⁷ Arrêté n°69-2017-07-21-003

La commission d'arrondissement de Villefranche sur Saône qui était encore active lors de la dernière évaluation a été dissoute par le préfet. Il n'existe donc plus de commissions d'arrondissement.

Des groupes de visite sont créés pour les deux commissions (hors CCDSA).

Le service détient le fichier départemental des ERP grâce à l'outil informatique WEB PREV d'ANTIBIA. La préfecture et la ville de Lyon n'y ont pas accès.

L'exécution des visites des établissements soumis.

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 97%. Mais en tenant compte de la possibilité de prorogation de la périodicité introduite par l'article GE4 -1 à son paragraphe 3, le résultat avoisine les 100%.

17 IGH sont également répertoriés dans le département.

| | 1° Groupe | | | | | 2° Groupe | Bilan total | |
|--------------------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-----------------------------|-------------|-------------|
| | 1°cat | 2°cat | 3°cat | 4°cat | Total 1°Gpe | 5°cat avec locaux à sommeil | ERP soumis | Total ERP |
| Nombre d'ERP | 226 | 775 | 1831 | 1925 | 4757 | 407 | 5164 | 5164 |
| Nombre de visites | 219 | 712 | 1734 | 1922 | 4587 | 407 | 4994 | |
| Pourcentage réalisation | 97% | 92% | 95% | 100% | 96% | 100% | 97% | |
| Nbre d'avis défavorables | 4 | 14 | 27 | 22 | 67 | 7 | | 74 |
| Pourcentage | 2% | 2% | 1% | 1% | 1% | 2% | 0% | |

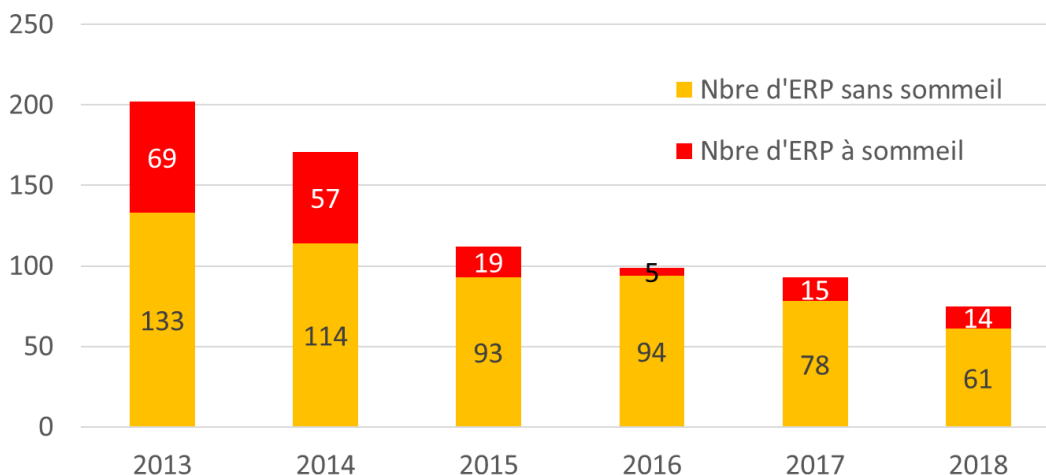
L'évolution de ce taux de visites durant les six dernières années est décrite dans le tableau ci-dessous :

| Année | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------------------|--------|------|--------|------|------|------|
| Taux réalisation VP | 99,46% | 100% | 99,83% | 100% | 100% | 100% |

La gestion des avis défavorables

Au moment de l'évaluation, le nombre d'avis défavorables à l'exploitation des ERP s'élevait à 74 (dont 10 avec locaux à sommeil) soit 1,5% du nombre total d'établissements soumis, ce qui est inférieur aux chiffres observés au niveau national (6%).

La gestion des avis défavorables fait l'objet d'une attention toute particulière, avec un officier du groupement « prévention » dédié à cette mission. On peut ainsi constater que le nombre a été divisé quasiment par trois en cinq ans (cf graphique ci-dessous), et que les avis défavorables les plus anciens ont été levés, faisant chuter également la durée moyenne des avis défavorables. Au moment de l'évaluation, les deux avis les plus anciens sont datés de 2010, et la moyenne de durée des avis défavorables avoisine les deux ans.



En cas de départ pour un établissement soumis à un avis défavorable, pour lequel un plan ETARE est en place, le CODIS ne prévoit pas systématiquement un départ renforcé des moyens.

Partager l'accès (en consultation) du logiciel « WEB PREV » avec les différentes parties prenantes (préfecture et commune de Lyon) => Préfecture et SDMIS.

3.1.2 - La prévention des incendies domestiques

| | | Incendies | Batiments | Habitations | Cheminées |
|------|-------------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| 2008 | Nombre | 7 851 | 1764 | 1367 | 270 |
| | Pourcentage | 9,25% | 22% | 77% | 20% |
| 2018 | Nombre | 7 748 | 1115 | 625 | 177 |
| | Pourcentage | 6,53% | 14% | 56% | 28% |

Comme l'indique le tableau ci-dessus, en 2018, 56 % des interventions de lutte contre l'incendie dans des bâtiments concernaient des habitations (dont 28 % étaient dus à des feux de cheminées).

Le SDMIS 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 également de rappeler certaines mesures de prévention notamment 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.

Le SDMIS forme uniquement les chefs d'agrès à la préservation des scènes d'incendie.

Une équipe (16 personnes) de recherche des causes et circonstances d'incendies (RCCI) est opérationnelle dans le département même si les procédures d'engagement doivent être formalisées.

L'emploi d'une telle équipe doit permettre, 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.

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

Etendre l'information sur la préservation des scènes d'incendie à tous les personnels « premiers intervenants » ;

Formaliser la procédure d'engagement de l'équipe « RCCI » dans le cadre des feux d'habitation.

3.1.3 - La prévention sur les sites de camping

Le département recense sept campings à risques dont la liste fait l'objet d'un arrêté préfectoral¹⁸. La sous-commission « campings »¹⁹ est active et un préventionniste du SDMIS y est associé.

Celle-ci se réunit deux à trois fois par an. Elle a effectué la visite des sept campings au cours des trois dernières années.

La totalité des cahiers de prescriptions est en place et leur vérification est effectuée à chaque visite d'un établissement.

3.2 - LA PREVISION

La fonction « prévision » est intégrée au sein du groupement « analyse et couverture des risques ». Il compte 28 agents répartis en 17 SPP et 11 PATS, renforcés par des correspondants « prévision » au sein des groupements territoriaux et des casernes qui disposent d'une garde postée.

¹⁸ Arrêté n°69-2019-06-27-003

¹⁹ Arrêté n°69-2016-09-30-012

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

- Evaluation et la mise à jour du SACR ;
- Inventaire des points d'eau, contrôle et suivi ;
- Accessibilité des secours sur sites particuliers et manifestations ponctuelles ;
- Elaboration des plans d'intervention (ETARE) ;
- Réalisation de la cartographie au profit des centres (parcellaires) ;
- Participation à l'élaboration des plans d'urgence (POI, PPI) ;
- Etudes des dossiers industriels ;
- Conseils aux maires et chefs d'établissements ;
- Participation au CODERST ;
- Réunions interservices.

Les groupements territoriaux et leurs casernes sont impliqués dans des actions en matière de contrôle des points d'eau, de mise à jour de la cartographie ainsi que pour la réalisation et le suivi des plans d'établissements répertoriés.

3.2.1 - La cartographie

Le système d'information géographique choisi est « ESRI » avec un développement spécifique de Google « Earth Pro ». Le service chargé de sa mise en œuvre comprend cinq agents, disposant d'un réseau de correspondants territoriaux.

Les plans des 267 communes défendues par le SDMIS sont opérationnels en format « papier ». Le SDMIS a entamé des études et expérimentations pour doter certains véhicules d'intervention de moyens informatisés embarqués. Ce projet pourrait se concrétiser à l'horizon 2021.

La cartographie trouve des applications dans les tâches péri-opérationnelles (le SDACR, la logistique, le secours à personnes, etc.). Le SDMIS entretient des partenariats avec la métropole de Lyon, l'IGN, les gestionnaires de réseaux, etc.

Le lien de la cartographie avec le CTA est développé. Ainsi, une mise à jour dynamique journalière est assurée automatiquement. L'opérateur du CTA peut visualiser, au moment de la prise d'appel, l'environnement géographique de l'évènement.

Le fichier des ERP est intégré au système cartographique et l'opérateur peut accéder par simple « clic » à l'ensemble des plans ETARE.

3.2.2 – La défense extérieure contre l'incendie

Le règlement départemental DECI a été validé par arrêté préfectoral du 17 février 2017²⁰.

Le SDMIS ne s'implique pas directement dans la réalisation des schémas communaux DECI mais reste à la disposition des maires pour répondre à des demandes de conseils.

L'établissement dispose d'un fichier informatisé départemental (INFORECOP) qui inventorie 27 460 points d'eau.

Les personnels des centres d'incendie et de secours réalisent les tournées de reconnaissances opérationnelles des points d'eau. La périodicité de contrôle a été fixée à trois ans et en 2018, 45 % des points d'eau ont été contrôlés. Ce contrôle porte sur l'accessibilité du dispositif et ne concerne pas la vérification des capacités hydrauliques des PEI qui est à la charge des communes ou/et des gestionnaires de réseaux conformément aux prescriptions du RDDECI.

A la suite des tournées et/ou en cas de problème ponctuel sur un point d'eau, les informations sont transmises directement via le logiciel « INFORECOP ». En complément, les maires sont informés par courriel. Les observations sont portées sur le système de gestion informatisée, puis transférées sur le système de gestion de l'alerte. Elles sont alors mentionnées sur le ticket de départ.

Il existe une procédure formalisée de création et de mise à jour des points d'eau mais également de retour en disponibilité des PEI.

²⁰ Arrêté n°SDMIS-DPOS-GACR-2017-019

3.2.3 - Les plans de secours et les travaux de planification territoriaux

Par lettre de mission commune SDMIS – SIDPC relative à la doctrine ORSEC²¹, le préfet a réparti la charge de réalisation et de mise à jour des plans de la famille « ORSEC » aux deux services. Le SDMIS a parfaitement intégré cette décision et assume pleinement cette responsabilité²².

La liste des principaux plans de la famille ORSEC est détaillée dans le tableau ci-dessous :

| Nature des plans | Dernière mise à jour | Fin de validité | Service gestionnaire |
|--|-----------------------|----------------------|----------------------|
| ORSEC départemental-dispositions générales | | en cours de révision | SIDPC/SDMIS |
| Secours à de nombreuses victimes | 26/05/2016 | en cours de révision | SIDPC |
| Hébergement-Ravitaillement-Soutien aux populations | 05/07/2017 | 05/07/2022 | SIDPC |
| Réseaux d'électricité | 25/03/2010 | 25/03/1015 | SIDPC |
| Réseaux d'eau potable | 07/12/2015 | 07/12/2020 | SIDPC |
| Plans particuliers d'intervention | | | |
| CÉRÉGRAIN | 19/03/2019 | 19/03/2022 | SDMIS |
| QUARON | 22/02/2016 | 22/02/2019 | SDMIS |
| COTELLE | 08/10/2018 | 08/10/2021 | SDMIS |
| INTERRA LOG(ex DISPAGRI) | 28/11/2018 | 28/11/2021 | SDMIS |
| BRENNTAG | 02/01/2018 | 02/01/2021 | SDMIS |
| GIFRER BARBEZAT | 02/01/2018 | 02/01/2021 | SDMIS |
| RAFFINERIE TOTAL & RHÔNE GAZ | 07/01/2019 | 07/01/2022 | SDMIS |
| SAFRAM France (Ex TRAFICTIR) | 19/03/2019 | 19/03/2022 | SDMIS |
| COATEX 1 & BASF AGRI production Univar | 12/05/2017 | 12/05/2020 | SDMIS |
| TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPÉCIAUX | 12/06/2017 | 12/06/2020 | SDMIS |
| BAYER CROPSCIENCE | 03/01/2018 | 03/01/2021 | SDMIS |
| EPL & SPR & DPL | 03/02/2014 | Prorogation en cours | SDMIS |
| ARKÉMA | 27/07/2015 | En cours de révision | SDMIS |
| PYRAGRIC INDUSTRIE | 12/03/2018 | 12/03/2021 | SDMIS |
| BLUESTAR silicones Nord et Sud & RHODIA opérations Belle étoile & RHODIA opérations chimie & KEM ONE (ex Arkema Saint-Fons) | 07/01/2019 | 07/01/2022 | SDMIS |
| ADG CAMPING GAZ | 27/01/2017 | 27/01/2020 | SDMIS |
| CRÉALIS SDSP (Société du Dépôt de St-Priest) | 28/04/2017 | 28/04/2020 | SDMIS |
| RHÔNE SAÔNE ENGRAIS | 19/03/2019 | 19/03/2022 | SDMIS |
| VÉOLIA Villeurbanne VÉOLIA Rillieux la pape | 21/06/2019 | 21/06/2022 | SDMIS |
| Laboratoire P4 Gerland | 12/05/2017 | 12/05/2022 | SDMIS |
| Laboratoire P3 Vétagosup | 12/05/2017 | 12/05/2022 | SDMIS |
| Laboratoire P3 Croix Rousse | 12/05/2017 | 12/05/2022 | SDMIS |
| Laboratoire P3 université Claude Bernard | 15/10/2018 | 15/10/2023 | SDMIS |
| Laboratoire P3 ENS | 19/04/2019 | 19/04/2024 | SDMIS |
| Laboratoire P3 Bioaster | 12/03/2018 | 12/03/2023 | SDMIS |
| Gare de triage Sibelin | en cours de rédaction | | SDMIS |

²¹ Lettre de mission n°31 en date du 21 février 2019.

²² Règlement opérationnel chapitre III article 7

| Plans ORSEC prescrits par le préfet | | | |
|---|-----------------------|------------|-------|
| Parc OL (Groupama stadium) | 13/04/2017 | 13/04/2022 | SDMIS |
| Stade de Gerland | 27/07/2015 | 27/07/2020 | SDMIS |
| Cité internationale | 26/02/2014 | 26/02/2019 | SDMIS |
| Zone part dieu | 19/06/2017 | 19/06/2022 | SDMIS |
| Aéroports de Lyon | 16/02/2015 | 16/02/2020 | SDMIS |
| Base aérienne du mont Verdun | 02/05/2018 | 02/05/2023 | SDMIS |
| Dispositions spécifiques | | | |
| Inondations | 13/06/2017 | 13/06/2022 | SIDPC |
| Pollution des eaux intérieures | 03/07/2017 | 03/07/2022 | SIDPC |
| Secours en sites souterrains | 15/07/2010 | 15/07/2015 | SIDPC |
| Pandémie grippale | | | SIDPC |
| Grands froids | | | SIDPC |
| Canicules | 08/06/2017 | 08/06/2022 | SIDPC |
| Epizootie | 25/09/2017 | 25/09/2022 | SIDPC |
| Transports des matières dangereuses - TMR | 28/10/2014 | 28/10/2019 | SIDPC |
| Transports des matières dangereuses - TMD | 16/02/2015 | 16/02/2020 | SIDPC |
| Accident sur autoroute | 03/02/1999 | 03/02/2004 | SIDPC |
| Secours aéroterrestres | 23/01/2018 | 23/01/2023 | SIDPC |
| Accident ferroviaire | 03/03/2003 | 03/03/2008 | SIDPC |
| Grands rassemblements | | | SIDPC |
| Pollution atmosphérique | 13/04/2015 | 13/04/2020 | SIDPC |
| Alerte météorologique | 21/05/2012 | 21/05/2017 | SIDPC |
| Cellule information du public | 01/09/2016 | 01/09/2021 | SIDPC |
| Plan Hydrocarbures | 25/01/2012 | 25/01/2017 | SIDPC |
| Distribution de comprimés d'iodure de potassium | 01/09/2016 | 01/09/2021 | SIDPC |
| Vigilance et alerte crues | 22/05/2014 | 22/05/2019 | SIDPC |
| Plan d'intervention pour les urgences de santé publique à l'aéroport St Exupéry | 28/05/2015 | 28/05/2020 | SIDPC |
| RAD pollution atmosphérique | | | SIDPC |
| Assistance neige département du Rhône | 01/11/2006 | 01/11/2011 | SIDPC |
| Réponse à un accident nucléaire ou radiologique majeur | en cours de rédaction | | SIDPC |
| MORPHEE | 16/05/2014 | 16/05/2019 | SIDPC |
| Pollution aquatique | 03/07/2017 | 03/07/2022 | SIDPC |
| Barrage de Vouglans | 09/07/2015 | 09/07/2020 | SIDPC |
| Risque Fluvial | 14/09/2015 | 04/09/2020 | SIDPC |
| Plan départemental NRBCe | 25/06/2012 | 25/06/2017 | SIDPC |
| Décès massif | 26/06/2017 | 26/06/2022 | SIDPC |

| Etat d'avancement de mise à jour des plans | Nombre | % |
|--|--------|------|
| Moins de 5 ans (ou 3 ans pour PPI) | 45 | 68% |
| De 5 à 10 ans | 9 | 14% |
| De 10 à 15 ans | 2 | 3% |
| Supérieur à 15 ans (ou PPI plus de 3 ans) | 0 | 0% |
| En cours de révision ou de rédaction | 6 | 9% |
| Non communiqués ou non réalisés | 4 | 6% |
| Total | 66 | 100% |

Le code de la sécurité intérieure²³ préconise que la révision des plans de la famille ORSEC soit effectuée à 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 ces délais de mise à jour et la procédure adoptée conjointement par le préfet et le SDMIS permet de répondre au mieux à cette obligation.**

²³ Le code de la sécurité intérieure reprend les dispositions contenues dans la loi de modernisation de la sécurité civile d'août 2004 et des décrets du 13 septembre 2005 (1157 et 1158).

En effet, 68% plans de secours répertoriés dans la liste ci-dessus (communiquée par le SIDPC et le SDMIS), dont la quasi-totalité des PPI, sont à jour ou en cours de révision.

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 :

| Nombre de communes dans département | | | | | 267 | | Département | | | | | 69 | |
|-------------------------------------|-------------------------------|------------|-----------|----------|-------------|---------|-------------|-------|---------|----------|--|----|--|
| | Nbre communes assujetties | PPRI | | | Autres PPRN | | | PPRT | | | | | |
| | | Total | Validés | En cours | Total | Validés | En cours | Total | Validés | En cours | | | |
| PPR | 190 | 18 | 18 | 4 | 1 | 1 | 0 | 11 | 9 | 2 | | | |
| | Nbre communes soumises | Avancement | | | | | | | | | | | |
| | | Réalisés | Validés | En cours | | | | | | | | | |
| PCS | 196 | 167 | 167 | 29 | | | | | | | | | |
| | Nombre total d'établissements | | | | | | | | | | | | |
| | Soumis autoris. | Seveso SH | Seveso SB | | | | | | | | | | |
| ICPE | 44 | 31 | 13 | | | | | | | | | | |

La préfecture préconise l'utilisation de la charte réalisée par la DGSCGC pour la rédaction des PCS. Si le SDMIS n'est pas impliqué directement dans leur réalisation, les syndicats des rivières proposent une aide aux communes pour la réalisation des PCS liés aux PPRI.

Bonne pratique :

Bien que dépassant le cadre normal de ses missions, l'implication officielle du SDMIS dans la réalisation de certains plans de la famille « ORSEC » permet à la préfecture d'obtenir de bons résultats en matière de mise à jour de la planification départementale (en particulier pour ce qui concerne les PPI).

Poursuivre les efforts entrepris pour la mise à jour de l'ensemble des dispositions « ORSEC » (=>préfecture).

3.2.4 - Les plans d'interventions pour les établissements répertoriés

Le SDMIS dispose d'une charte graphique mais n'utilise plus de grille de répertoriations. Le service, en charge des ETARE, a entrepris une refonte des plans pour se cantonner à la délivrance d'informations qui ne sont pas disponibles dans l'établissement concerné par le plan. Cela conduit à une simplification et un allègement des documents mis à la disposition des casernes.

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.

Au-delà de l'unique prise en compte du risque des établissements, 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.

Le nombre global de plans est de 119. Il était de 1 600 en 2014.

En 2018, 56 plans (soit 47%) datent ou sont mis à jour depuis moins de 5 ans. Sur cette base, la périodicité de mise à jour serait inférieure à trois années.

Le SDMIS assume la totalité du travail de réalisation de ces plans. L'autorité responsable de l'établissement ne procède pas à la validation (par son émargement) du plan le concernant.

Un processus pour la réalisation et le suivi des plans d'établissements répertoriés incluant les exercices et le retour d'expérience est mis en œuvre. La périodicité des exercices est fixée à cinq ans maximum. Cet objectif semble être tenu.

*Poursuivre la refonte des plans ETARE ;
Faire valider formellement le plan d'ER par le générateur du risque.*

3.2.5 - Les exercices et retours d'expérience du SDMIS

Exercices

Une programmation d'exercices internes est pilotée par le service « prévision » en liaison avec les groupements territoriaux. Celle-ci prévoit la réalisation d'un exercice tous les mardis et jeudis matin. Les thèmes abordés sont : industriels, NOVI, attentats, tunnels routiers, ferroviaires, aéroport, laboratoires P3, réseau transport gaz, métro.

En 2018, ce sont près de 70 exercices qui ont été organisés sur l'ensemble du territoire.

Retour d'expérience (RETEX)

Des retours d'expérience sont conduits à la suite des opérations majeures et des exercices sans qu'aucune directive départementale ne permette de formaliser et d'uniformiser pour tous les échelons opérationnels. Le service « prévision » du SDMIS est désigné pour assurer la réalisation de ces RETEX et le suivi des préconisations qui en découlent.

Adopter une directive départementale pour la mise en œuvre du retour d'expérience opérationnel.

3.3 - LE DISPOSITIF DES GARDES OPERATIONNELLES

Le bilan des officiers aptes à assurer des fonctions d'encadrement opérationnelles dans le département est établi dans le tableau ci-dessous :

| | SDMIS 69 | | | | SDIS Catégorie A | | Tous SDIS | |
|------------------------|----------------------|----------|----------------------|----------|-------------------------|------------|----------------------|------------|
| | Officiers SPP | | Officiers SPV | | % d'officiers | | % d'officiers | |
| | Nombre | % | Nombre | % | SPP | SPV | SPP | SPV |
| Chef de site | 30 | 15% | 0 | 0% | 11% | 0% | 13% | 0% |
| Chef de colonne | 68 | 34% | 0 | 0% | 22% | 4% | 22% | 4% |
| Chef de Groupe | 70 | 35% | 175 | 79% | 47% | 56% | 45% | 51% |

Source INFOSDIS (chiffre 2017)

Les pourcentages des officiers SPP formés dans les fonctions de chefs de site et de colonne sont supérieurs aux moyennes des SDIS de la catégorie et de tous les SDIS. En revanche, pour les chefs de groupe, elle est inférieure pour les SPP et très supérieure pour les SPV.

Il convient de noter que les officiers SPV qui étaient qualifiés « chefs de colonne », au moment de l'évaluation, ne sont pas intégrés à ce niveau dans le cadre de la garde départementale au sein de la chaîne de commandement.

3.3.1 - La chaîne de commandement

L'organisation de la chaîne de commandement est décrite dans une directive opérationnelle²⁴. Elle s'appuie sur les personnels suivants :

- Chefs de site : 6 en temps normal, 7 en période de vacances ;
- Astreinte SSSM : 10 dont un médecin chef ou faisant fonction, 1 médecin de permanence, 2 cadres de santé, 1 pharmacien, 1 vétérinaire, 1 expert psychologue ;
- Chefs de colonne : 6 d'astreintes en temps normal, 7 en période de vacances + 2 en départ immédiat en période diurne/1 en période nocturne ;
- Chefs de groupe : 8 d'astreinte + 8 en départ immédiat en période diurne/5 en période nocturne ;
- Astreinte informatique et communication : 3 ;
- Astreinte mécanique : 1 ;
- Soutien sanitaire en opération : 2 ;
- COD : Un officier de permanence.

Le soutien sanitaire en opération (SSO) est assuré par le dispositif VSM (cf paragraphe 3.5.3) et l'astreinte SSSM (cf ci-dessus).

²⁴ Directive opérationnelle n°2007-45 en date du 1^{er} octobre 2007.

3.3.2 - La garde au niveau des centres d'incendie et de secours

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,
- 6 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 194 personnels (hors encadrement et stationnaire) répartis dans :

- 7 centres de secours principaux, soit 98 sapeurs-pompiers
- 16 centres de secours, soit 96 sapeurs-pompiers ;

Ces 23 CIS regroupent un ensemble de 101 casernes.

Le plancher minimum pour le cadre de gestion opérationnel (CGO) journalier est de 158 sapeurs-pompiers répartis sur les 21 casernes qui disposent d'une garde postée (hors CTA et caserne logistique). Un dispositif basé sur la mise en place d'une équipe de réserve et de l'éventuel déplacement de SPP ou de SPV d'une caserne vers une autre a été instauré pour permettre de garantir l'atteinte de cet effectif « plancher ».

Pour les autres casernes (sans gardes postées), aucun dispositif d'astreinte n'est prévu par le règlement opérationnel. La disponibilité des personnels non postés est effectuée au moyen du système de déclaration individuelle mis à la disposition des personnels SPV.

Le CTA n'a une vision globale et instantanée que sur la disponibilité opérationnelle des personnels postés. Une vérification du CGO des casernes disposant d'une garde postée est effectuée par le CTA deux fois par jour (à 07h00 et 19h00).

Pour les plages horaires les plus défavorables, le SDMIS estime pouvoir compter sur environ 550 sapeurs-pompiers. En période nocturne, tous les centres de secours alignent un effectif conforme à la réglementation.

Les départs en sous-effectifs sont complétés conformément aux dispositions de l'article 17-4 du règlement opérationnel pris en application de l'article R1424-42 du CGCT. En 2018, le nombre de départs en sous effectifs était de 3 464 pour le SUAP et 951 pour l'incendie.

La mise à jour quotidienne de la base RH en relation avec celle d'Artémis permet d'identifier les restrictions opérationnelles de chaque agent. Le système est bloquant et empêche l'engagement d'un SP qui n'est pas en conformité notamment pour les motifs suivants :

- FMPA non réalisées ;
- Permis non valide ;
- Inaptitude opérationnelle.

En 2018, la part des gardes postées prises par les sapeurs-pompiers volontaires au sein des casernes était de 14,8% la journée et de 25,8 % pour les gardes de nuit. Les sapeurs-pompiers volontaires ne prennent pas de gardes postées au CTA.

3.3.3 - Le délai d'intervention sur zone

Les délais d'intervention sur zone sont satisfaisants, inférieurs aux moyennes nationales et à celles des SDIS de la même catégorie.

| 2017 | SDMIS 69 | SDIS 13 | SDIS 33 | SDIS 59 | SDIS 62 | SDIS 77 | SDIS 78 | SDIS Cat. A | Tous SDIS |
|--------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------|-----------|
| Sur Zone | 9,9 | 10,3 | 14,0 | 7,3 | 12,1 | 11,0 | 8,2 | 10,6 | 12,6 |
| Sur Incendie | 11,1 | 10,3 | 17,0 | 8,8 | 13,0 | 13,5 | 10,1 | 12,6 | 14,4 |
| Sur SAP+ACC. | 9,4 | 10,3 | 13,0 | 7,1 | 12,0 | 10,6 | 7,9 | 10,3 | 11,1 |

En 2018, les délais moyens mesurés étaient pour :

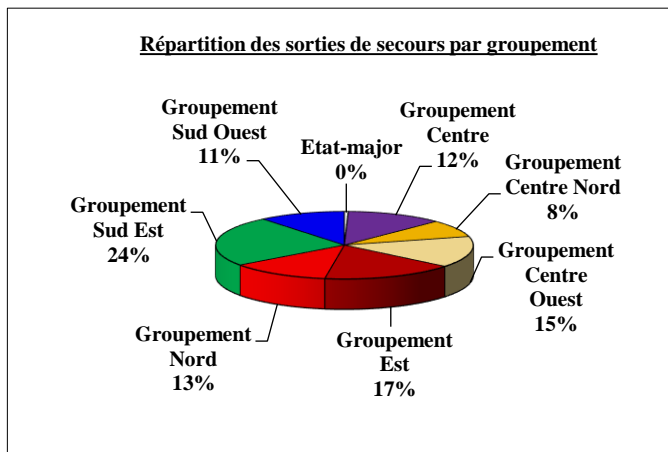
- Les interventions SAP : 9 min 52 s ;
- Les interventions sur feux : 11 min 36 s.

3.5.4 - Le bilan des sorties de secours des groupements

Le tableau et le graphique ci-après présentent une répartition assez disparate entre les groupements territoriaux en matière de volume d'activité.

Répartition des sorties de secours par groupement en 2018

| | |
|-------------------------|--------|
| Etat-major | 637 |
| Groupement Centre | 15 728 |
| Groupement Centre Nord | 10 749 |
| Groupement Centre Ouest | 19 364 |
| Groupement Est | 21 514 |
| Groupement Nord | 16 274 |
| Groupement Sud Est | 31 270 |
| Groupement Sud Ouest | 14 174 |



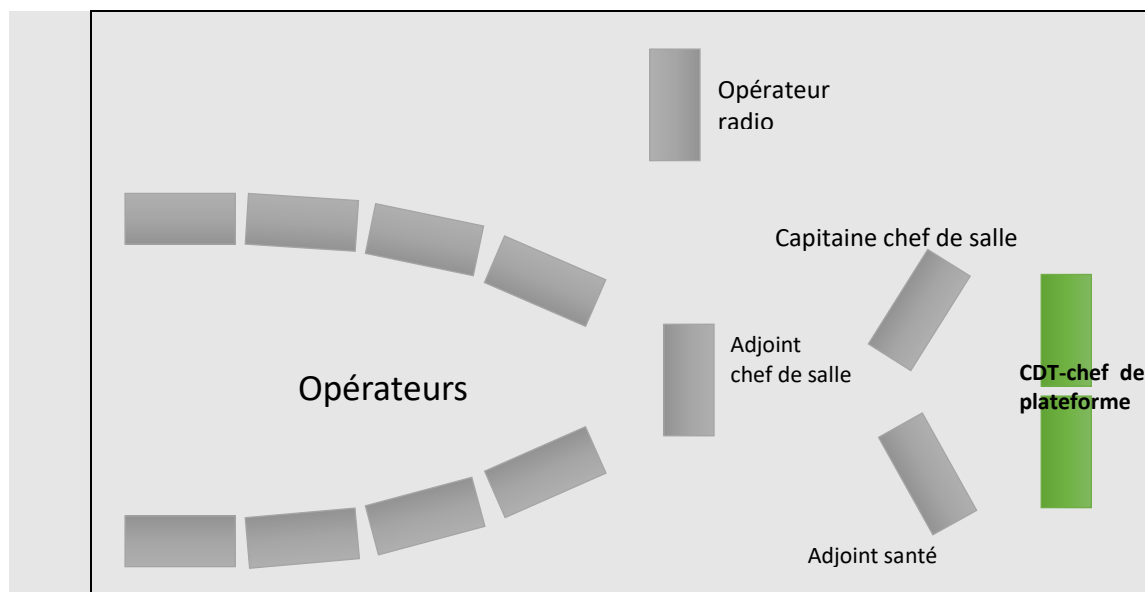
3.4 - LE TRAITEMENT DE L'ALERTE ET LA GESTION OPERATIONNELLE

Le CTA unique est co localisé avec le CODIS (en veille) dans les locaux de l'état-major (6^{ème} étage). Les installations sont modernes, ergonomiques et particulièrement adaptées aux besoins du département.

Le projet de plateforme avec le CRRA 15, encore envisageable lors de la dernière évaluation, ne semble plus être à l'ordre du jour du fait de la volonté du SAMU de rester dans l'infrastructure hospitalière.

3.4.1 - Le Centre de Traitement de l'Alerte (CTA)

L'organisation du CTA dans sa configuration quotidienne est schématisée ci-après :



L'organisation de la garde

L'organisation de la garde du CTA est décrite dans le tableau ci-dessous :

| CTA | Garde casernée journalière | | | | | | Effectif total | | | Grades | | | | Formation | | | Nombre de gardes/an | | | | | |
|---------------------------|----------------------------|------|-----|---------------|------|-----|-----------------|------|-----|----------------|------|------|------|----------------------|---------|--------|---------------------|-----|-----|------|--------|------------|
| | Période normale | | | Autre Période | | | Nbre par statut | | | SPP | | SPV | | Initiale | | FMPA | | | | | | |
| | Jour | Nuit | JNO | Jour | Nuit | JNO | SPP | PATS | SPV | Mini | Maxi | Mini | Maxi | H.Théor. | H.Prat. | Nbre H | Tracé | G24 | G12 | SHR | Autres | Total en H |
| Chef Plateforme | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 23 | | | CDT | CDT | | | Chef de salle et CDC | | | | 15 | | | | |
| Chef de salle | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 42 | | | CNE | CNE | | | Chef de salle et CDC | | 16 | Oui | | 40 | 1127 | | 1607 |
| Adjoint chef de salle (1) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 20 | | | SCH | ADC | | | Chef de salle et OCO | | 16 | Oui | | 120 | 47 | | 1487 |
| Opérateur 2) | 8 | 6 | 6 | 8 | 6 | 6 | 42 | | | SGT | ADC | | | OTAU et OPC | | 16 | Oui | | 120 | 47 | | 1487 |
| Infirmier | | | | | | | 7 | 21 | | INF | INF | | | 48H | | 16 | Oui | | 45 | 1067 | | 1607 |
| Cadre de santé | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | | | Cadre de santé | | | | 48H | | 16 | Oui | | 12 | 1463 | | 1607 |

(1) peuvent prendre le poste d'opérateurs et peuvent indifféremment servir le CTA et le CODIS

(2) peuvent indifféremment servir le CTA et le CODIS

Les chefs de plateforme

La fonction de chef de plateforme est assurée par un officier du grade de commandant qualifié « coordinateur de salle opérationnelle » et « chef de colonne », désigné parmi 23 SPP.

La garde s'effectue en cycles de 12 heures (G12) et compte tenu de leur nombre, chaque commandant assure une moyenne de 30 gardes par an soit à peine plus de deux gardes par mois. Au regard de ce rythme peu élevé de prise de garde, le chef de groupement s'interroge sur la pertinence de maintenir autant de personnes dans cette fonction.

Les chefs de salle

Les 42 chefs de salle sont des sapeurs-pompiers professionnels du grade de capitaine. Ils reçoivent une formation de 120 heures conformément au REAC SIC pour obtenir la qualification de coordinateur de salle opérationnelle. Celle-ci est sanctionnée par un examen supervisé par les officiers SIC4. Une FMPA de 8 heures théorique et pratique est dispensée par agent. Celle-ci est tracée.

La garde permanente s'effectue en cycles de 12 heures (G12). Ils sont tenus de réaliser une moyenne de 40 gardes complétées par 1 127 heures en SHR pour atteindre 1 607 heures annuelles. Pour les chefs de salle il n'y a pas de contrat de présence, la fonction fait partie du cadre d'emploi.

Les adjoints au chef de salle

La fonction d'adjoint au chef de salle est assurée par un opérateur qualifié « coordinateur de salle opérationnelle » désigné parmi 20 SPP. Il prend également des gardes en tant qu'opérateur grâce à sa qualification OTAU-OCO.

La garde permanente s'effectue en cycles de 12 heures (G12). Ils sont tenus de réaliser une moyenne de 120 gardes (adjoint et opérateur) complétées par 47 heures en SHR pour atteindre 1 487 heures annuelles.

Les opérateurs

Les 42 opérateurs reçoivent une formation de cinq semaines conformément au REAC SIC pour obtenir la qualification OTAU – OCO ainsi que PCTAC. Une formation continue quotidienne non tracée de 20 mn/agent (en fonction de l'activité) est assurée par l'adjoint au chef de salle. Une FMPA de huit heures « théorique et pratique » est dispensée à chaque agent. Celle-ci est tracée.

La garde permanente s'effectue en cycles de 12 heures (G12). Ils sont tenus de réaliser 120 gardes complétées par 47 heures en SHR pour atteindre 1 487 heures annuelles.

Les adjoints santé

Une permanence « santé » est assurée au sein du CTA par des infirmiers (7) et des cadres de santé (7) qui prennent en moyenne 45 gardes de 12 heures pour les infirmiers et 12 pour les cadres de santé. Ces personnels ont pour mission principale de réguler les engagements des personnels médicaux (VSM, SSO, médecins, etc.) du SDMIS en liaison avec le CTA et le CRRA 15.

Activité du CTA

Le CTA et a dû répondre à 511 858 appels ce qui correspond à un nombre d'appels (78) par agent présent au CTA ce qui est équivalent à la moyenne des SDIS de la catégorie.

| Nbre d'appels | SDMIS 69 | SDIS Catégorie A | Ensemble des SDIS |
|------------------------------------|----------|------------------|-------------------|
| Décrochés | 511 858 | 339 477 | 164 665 |
| Pour 100 000 habitants | 27 758 | 24 870 | 25 935 |
| Par agent (CDS adjt et opérateurs) | 78 | 79 | 81 |

En cas de chute du système principal, il existe une solution de repli au centre de secours de la Croix-Rousse sous forme d'un « back up » activé à la demande. Des exercices sont réalisés périodiquement et des transferts d'une semaine minimum vers ce site sont réalisés une à deux fois par an.

Une salle de débordement a été dimensionnée avec onze postes de travail qui peuvent être armés, en cas de besoin supplémentaire, par des opérateurs titulaires, des opérateurs réservistes voire des sapeurs-pompiers.

Le CTA est en liaison avec le centre opérationnel de la gendarmerie (COG) ainsi qu'avec la salle d'information et de commandement (SIC) de la police du département par des lignes du réseau téléphonique commuté (RTC). De plus, lors d'évènements importants ou de manifestations, le SDMIS détache un officier au sein de la SIC pour faciliter la coordination des moyens dans le cadre de la gestion opérationnelle.

Il est connecté au SAMU grâce à une ligne téléphonique avec accès priorisé mais également par le réseau radio. De plus, une interopérabilité des données informatiques permettant la reprise facile des éléments relatifs à une intervention traitée par le SDMIS ou le SAMU est fonctionnelle.

Par ailleurs, le service de gestion des routes du conseil départemental ainsi que le centre opérationnel zonal se trouvent à proximité immédiate de la plateforme « CTA-CODIS ».

Depuis avril 2016, une convention est passée entre le SDMIS 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. Le centre est abonné à la PFLAU.

Bonne pratique

Le SDMIS effectue, deux fois par an et pour une période minimale d'une semaine, la bascule de la gestion de l'alerte vers son centre de repli.

Temps de traitement des appels par le CTA

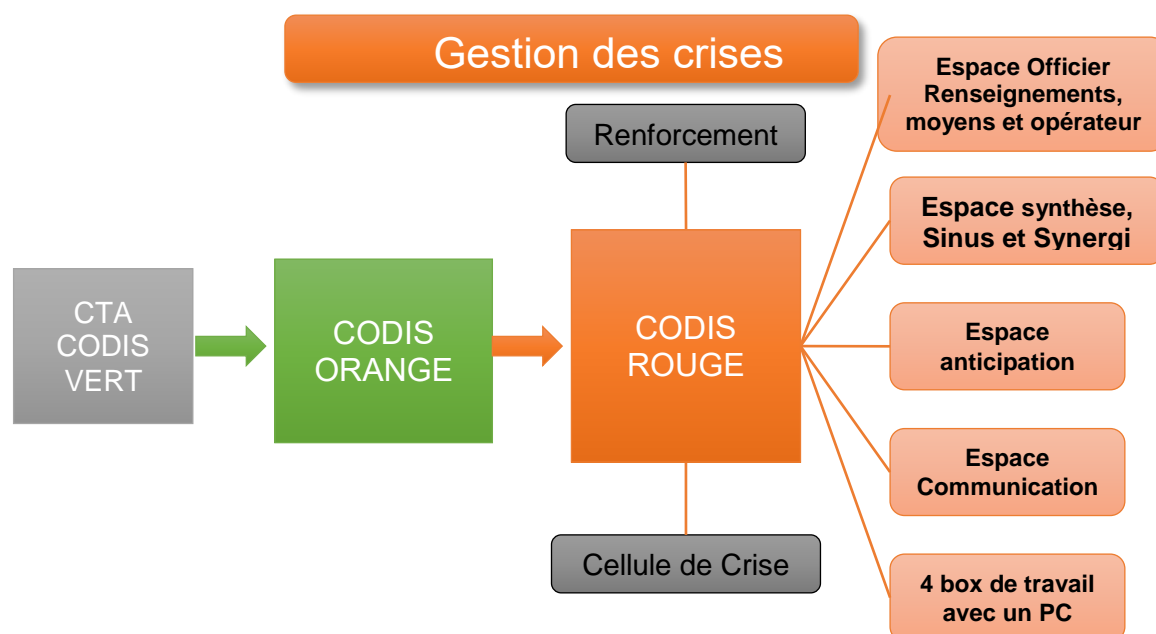
Le temps de traitement de l'appel est légèrement supérieur à la moyenne des SDIS de la catégorie.

| | SDMIS 69 | SDIS 13 | SDIS 33 | SDIS 59 | SDIS 62 | SDIS 77 | SDIS 78 | SDIS Cat. A | Tous SDIS |
|------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|
| 2013 | 2 min 36 s | 1 min 55 s | 1 min 38 s | 1 min 20 s | 1 min 57 s | 1 min 45 s | 2 min 2 s | 2 min 8 s | 2 min 4 s |
| 2016 | 2 min 17 s | 1 min 40s | 1 min 33 s | 1 min 40 s | 2 min 8 s | 1 min 39 s | 1 min 38 s | 2 min 7 s | 2 min 14 s |
| 2017 | 2 min 24 s | 1 min 36 s | 1 min 40 s | 1 min 31 s | 3 min 4 s | 2 min 20 s | 1 min 36 s | 2 min 12 s | 2 min 22 s |

3.4.2 - Le Centre Opérationnel Départemental d'Incendie et de Secours (CODIS)

Le CODIS est activé, en cas de besoin, sous la responsabilité du chef de plateforme. Les officiers, chefs de salle ainsi que les opérateurs assurent l'interface CTA-CODIS. Lorsque le CODIS monte en puissance, les personnels sont renforcés par la ressource de la garde départementale (astreintes) et par des opérateurs « réservistes » prélevés sur le cadre de gestion des casernes en gardes postés.

Le passage de la gestion d'une opération de secours entre le CTA et le CODIS ainsi que la montée en puissance font l'objet d'une directive opérationnelle²⁵ et sont synthétisés dans le schéma ci-après :



Le SDMIS dispose de quatre véhicules PC niveau « colonne », une berce « PC » pouvant faire office de « PCO », de six ou sept véhicules affectés aux fonctions de chef de site assurant une permanence dans le cadre de la garde départementale.

Le suivi des interventions les plus importantes s'effectue au CODIS. Des fiches d'aide à la décision sont intégrées dans un KIT (CTA-CODIS).

La majeure partie des bilans est transmise par téléphone, sauf les bilans « rouge » qui sont effectivement transmis via SSU1. Néanmoins, ils sont tous transmis via le SSU en cas de défaillance des réseaux téléphoniques. L'utilisation des téléphones s'applique via une indexation du 112, les conversations sont toutes enregistrées. Les enregistrements sont conservés cinq ans.

L'information des autorités est réalisée par :

- L'appel téléphonique du préfet en cas d'opération significative ;
- La transmission quotidienne (le matin) du bulletin d'information opérationnelle aux maires et élus de canton ;
- L'appel téléphonique du maire en cas d'intervention notable sur sa commune ;

De plus, les maires sont invités à s'associer au déploiement de l'application « SMARTEMIS » qui est en cours.

3.4.3 – Les moyens techniques

Le système de gestion de l'alerte s'appuie sur le logiciel « ARTEMIS » auquel est associé un dispositif de gestion individuelle de la disponibilité (ARTEMIS WEB, DISPOTEL et SMARTEMIS).

3.4.4 - L'analyse des vulnérabilités

Un plan de continuité d'activité (PCA) a été mis en place. Ce document s'intitule POI (plan d'opération interne). Il s'articule en deux volets (général et technique).

Un service minimum en a été déduit (cf règlement opérationnel) pour les personnels. Quant aux moyens techniques (locaux et système de secours), le centre de repli est en place (cf paragraphe 3.4.1).

Une analyse de vulnérabilité de l'ensemble du système de réception et de diffusion de l'alerte a été effectuée par l'intermédiaire d'un audit externe de sécurité.

²⁵ Directive opérationnelle 2016-013

Celle-ci portant sur le dispositif global interne n'a pas permis d'anticiper la grave panne que le SDMIS a connu durant l'évaluation avec une perte totale de réception des appels 18 – 112 due exclusivement à une déficience du fournisseur d'accès.

3.5 - LES INTERVENTIONS DE SECOURS

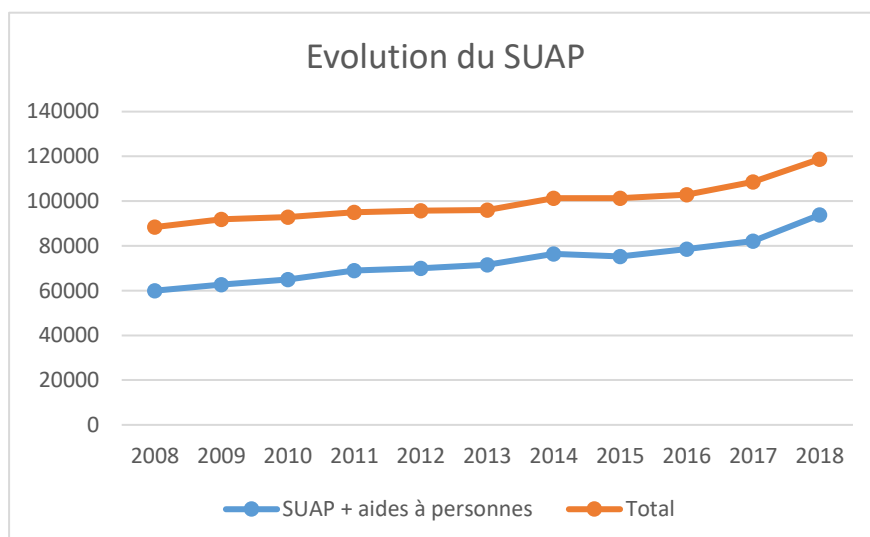
3.5.1 - Evaluation quantitative de la sollicitation

L'évolution des interventions dans le département du Rhône pour la période couvrant de l'avant dernière évaluation à 2018 (soit onze ans) est décrite dans le tableau suivant :

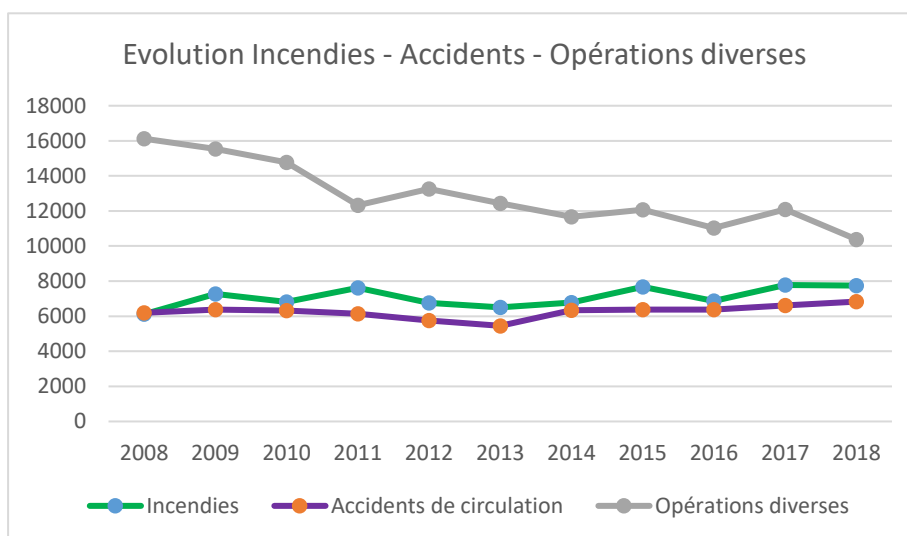
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Incendies | 6114 | 7272 | 6816 | 7626 | 6764 | 6503 | 6782 | 7673 | 6872 | 7780 | 7748 |
| SUAP + aides à personnes | 59977 | 62726 | 64933 | 68954 | 69985 | 71613 | 76458 | 75228 | 78639 | 82136 | 93834 |
| Accidents de circulation | 6192 | 6379 | 6330 | 6135 | 5758 | 5454 | 6350 | 6386 | 6378 | 6615 | 6833 |
| Opérations diverses | 16120 | 15533 | 14773 | 12322 | 13260 | 12443 | 11677 | 12069 | 11024 | 12087 | 10383 |
| Total | 88403 | 91910 | 92852 | 95037 | 95767 | 96013 | 101267 | 101356 | 102913 | 108618 | 118798 |

En 2018, le volume de l'activité opérationnelle du SDMIS s'établissait à 118 798 interventions.

Les courbes du graphique ci-dessous montre l'évolution globale est largement corrélée à celle des interventions pour SUAP et aides à la personne.



Quant aux autres domaines, le graphique ci-après montre une quasi-stabilité des interventions pour les incendies et accidents ainsi qu'une forte diminution des opérations diverses.



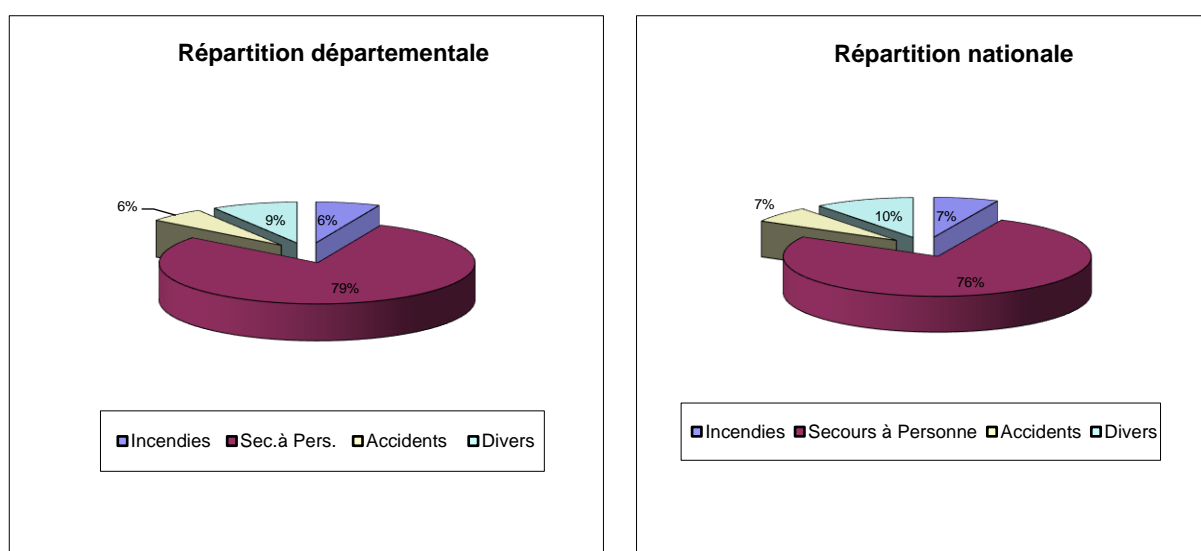
Comme le montre le tableau suivant, le nombre d'interventions pour 10 000 habitants (année 2017) est inférieur à la moyenne des SDIS comparables.

| Département | Population DGF | Nombre d'interventions (2017) | |
|-----------------|------------------|-------------------------------|-----------------------|
| | | Annuel | Pour 10 000 habitants |
| <i>SDIS 13</i> | 1 168 116 | 139 391 | 1 193 |
| <i>SDIS 33</i> | 1 593 316 | 115 608 | 726 |
| <i>SDIS 59</i> | 2 616 688 | 160 141 | 612 |
| <i>SDIS 62</i> | 1 516 635 | 126 167 | 832 |
| <i>SDIS 77</i> | 1 395 350 | 112 327 | 805 |
| <i>SDIS 78</i> | 1 435 124 | 112 947 | 787 |
| SDMIS 69 | 1 822 395 | 108 618 | 596 |
| Moyenne | <i>1 649 661</i> | <i>125 028</i> | <i>793</i> |

Le SDMIS a passé des conventions opérationnelles d'assistance mutuelle avec les SDIS des quatre départements limitrophes (Ain, Loire, Isère et Saône et Loire).

3.5.2 - Evaluation qualitative de la sollicitation

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



Les statistiques depuis 2008 montrent une augmentation des interventions de près de 40% (soit environ 3,6 % par an).

| Rapports | Incendies | SUAP | Accidents | Divers | Total |
|--------------------------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| 2008 | 7 851 | 58 693 | 6 292 | 12 053 | 84 889 |
| 2013 | 6 486 | 71 470 | 5 432 | 12 415 | 95 803 |
| Ecart 2008-2013 | -17,39% | 21,77% | -13,67% | 3,00% | 11,39% |
| 2018 | 7 748 | 93 834 | 6 833 | 10 383 | 118 798 |
| Ecart 2013-2018 | 19,46% | 31,29% | 25,79% | -16,37% | 24,00% |
| % global d'augmentation | -1,31% | 59,87% | 8,60% | -13,86% | 39,95% |

Alors que les interventions diminuent dans le domaine des opérations diverses, les trois autres domaines ont connu une croissance plus ou moins forte depuis 2013. Le secours d'urgence à personne augmente de près de 60% ces onze dernières années ce qui est légèrement inférieur à ce qui est généralement observé dans la majorité des autres SDIS.

Il existe une convention tripartite entre les hospices civils de Lyon siège du SAMU, le SDMIS et l'association des transports sanitaires participant à l'aide médicale urgente. Celle-ci a été signée le 7 février 2005. Dans son article 19, elle stipule que le SAMU établit des bilans de fonctionnement avec le SDMIS d'une part et avec l'ATSU d'autre part, il en tient informé le sous-comité des transports sanitaires.

Annuellement, le bilan et l'évaluation de mise en œuvre opérationnelle de cette convention sont présentés au Comité Départemental d'Aide Médicale d'Urgence et de Permanence des Soins (CODAMUPS),

En revanche, les conventions bipartites préconisées par le référentiel SUAP de 2009 n'ont pas été établies. La signature de la convention bipartite « SAMU-SDMIS » serait envisagée avant la fin de l'année 2020. Aucune convention d'objectifs opérationnels pour le secours à personne n'a été définie en liaison avec le SAMU.

Si une permanence des soins est assurée au CRRA 15, aucune permanence ambulancière n'y est organisée. L'ARS a annoncé que les secteurs ambulanciers devraient être redéfinis, la géolocalisation mise en œuvre et un coordinateur positionné au SAMU début 2020 (cf paragraphe 2.8).

Envisager la mise en place d'une convention d'objectifs opérationnels avec le SAMU.

3.5.3 - La maîtrise de la sollicitation

Le SDMIS appuie toujours son action sur une délibération du 7 juin 1999 pour procéder à la facturation des interventions à caractère payant. **Comme déjà signalé dans le rapport de 2014**, il serait judicieux d'actualiser cette délibération et de mettre en place une tarification périodiquement révisée pour toutes les opérations.

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

| Années | Services de Sécurité | Autoroute | Ascenseur | Ouverture Portes | Nids d'insectes | Carences ambulancières | Centre hospitalier | Autres | | | Total remboursé | Total restant dû |
|-----------------------|----------------------|-----------|-----------|------------------|-----------------|------------------------|--------------------|-------------------|--------------------------------|---------------------|-----------------|------------------|
| | | | | | | | | Diplômes / Juries | Interv ⁿ hors Rhône | Colonnes de renfort | | |
| Recettes 2016 | 32 402 € | 143 819 € | 162 290 € | | | 236 215 € | | 26 754 € | 46 197 € | 121 875 € | 769 552 € | 0 € |
| Recettes 2017 | 31 101 € | 155 636 € | 200 040 € | | | 324 751 € | | 21 640 € | 57 884 € | 91 148 € | 882 200 € | 0 € |
| Recettes A2018 | 27 836 € | 142 170 € | 145 650 € | | | 390 830 € | | 16 740 € | 40 936 € | 41 290 € | 781 715 € | 23 737 € |

Chiffres en bleu = paiements non recouverts

Le processus de recouvrement est assuré par le groupement « opération » en liaison avec le groupement des finances.

| | SDMIS 69 | SDIS 33 | SDIS 78 | SDIS 13 | SDIS 59 | SDIS 77 | SDIS 62 | Moyenne |
|------------------------|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|
| Ouvertures de porte | 543 | 184 | 407 | 685 | 7435 | 3155 | 1141 | 2168 |
| Faits d'animaux | 293 | 782 | 864 | 1851 | 719 | 606 | 456 | 880 |
| Hyménoptères | 2539 | 46 | 842 | 962 | 2325 | 5173 | 2360 | 1951 |
| Carences ambulancières | 3230 | 29828 | 4130 | 9017 | 11128 | NC | 10257 | 12872 |

Il convient de constater que certaines opérations récurrentes (comme les 543 ouvertures de portes et les 2 539 destructions d'hyménoptères en 2018) ne sont pas facturées et n'ont donc généré aucune recette.

Actualiser la délibération fixant les modalités d'indemnisation des interventions qui n'entrent pas dans les missions prioritaires du SDMIS ;

Mettre en place une tarification, révisée périodiquement, pour toutes les interventions à caractère payant.

La gestion des carences ambulancières :

En 2018, le SDMIS a déclaré 3 203 carences ambulancières en accord avec le SAMU ce qui représente 3,44% des interventions SUAP. Ce « ratio » est en constante augmentation depuis 2014 comme le montre le bilan dans le tableau ci-dessous :

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| Nombre de carences déclarées SDMIS | 1 747 | 1 990 | 1 985 | 2 729 | 3 230 |
| Nombre de carences validées SAMU | 1 747 | 1 990 | 1 985 | 2 729 | 3 230 |
| Nombre d'interventions SUAP | 78 853 | 77 666 | 81 063 | 84 151 | 93 834 |
| Taux de carences | 2,22% | 2,56% | 2,45% | 3,24% | 3,44% |

Poursuivre les efforts engagés pour diminuer le nombre de carences ambulancières.

La désertification médicale

A l'instar des autres départements, le département du Rhône souffre d'une désertification médicale de plus en plus importante qui est mesurée par l'agence régionale de Santé. Elle concerne surtout certains secteurs des Monts du Lyonnais (Tarare, St Martin en Haut...), les fonds du Beaujolais et quelques secteurs de l'agglomération lyonnaise.

Pour pallier cette difficulté croissante tout en répondant aux obligations réglementaires de délai (30 mn) d'intervention d'un SMUR, le SDMIS et toutes les parties prenantes s'appuient sur le dispositif suivant :

- La présence de cinq lignes SMUR terrestres réparties : CH Edouard Herriot, CH Lyon Sud, CH Croix Rousse, CH Tarare, CH Villefranche ;
- Un « hélismur » stationné à BRON (de mars à octobre) ;
- Le DRAGON 69 médicalisé alternativement par le SDMIS et le SAMU 69 ;
- Un dispositif de 22 « VSM »²⁶ susceptibles de participer au soutien sanitaire en opération et à l'aide médicale d'urgence.

Le SDMIS réalise des missions de transport pour le compte des SMUR qui pourraient parfaitement s'intégrer dans le champ des interventions soumises à participation financière.

Envisager l'intégration des interventions de transport réalisées pour le compte des SMUR dans le champ des interventions soumises à participation (recommandation faite en 2014).

Les dispositifs préventifs de secours (DPS)

Le SDMIS s'implique raisonnablement dans la mise en place de dispositifs préventifs de secours (DPS). Ainsi, il en a réalisé 98 en 2018 (recette de 27 836€). Si cette activité n'est pas interdite aux services d'incendie et de secours, il convient d'être vigilant dans ce domaine pour les raisons suivantes :

- Ne pas augmenter le taux de sollicitation des sapeurs-pompiers ;
- Eviter de faire une concurrence aux associations agréées de sécurité civile pour qui ce type d'activité est une source majeure de revenu ;
- Ne pas augmenter le chiffre des interventions qui connaît déjà une forte progression ces dernières années.

3.5.4 - La sécurité des intervenants

Une majorité des interventions se déroulent sans difficulté. Cependant, dans certains quartiers défendus par les CIS de Villeurbanne, Saint Priest, Lyon-Corneille, Lyon-Rochat, Lyon-Duchère, Lyon-Gerland notamment, les sapeurs-pompiers sont confrontés à des outrages, des agressions verbales et plus rarement à des agressions physiques.

A ce titre, une convention de prévention et de lutte contre les agressions a été signée²⁷ entre le SDMIS, la direction départementale de la sécurité publique du Rhône et le groupement de gendarmerie départementale du Rhône.

Dès lors qu'un agent dépose plainte à titre personnel ou s'il existe un préjudice matériel, le SDMIS dépose également plainte au titre du service. En 2018, 202 plaintes individuelles ont été déposées pour 78 événements.

²⁶ Note d'information opérationnelle n°2018-047 en date du 6 décembre 2018

²⁷ Convention C2018-010 en date du 1^{er} août 2018

3.6 - LES EQUIPES SPECIALISEES

3.6.1 – Généralités

A l'appui du SACR, le fonctionnement des équipes spécialisées n'est pas spécifiquement évoqué dans le règlement opérationnel du SDMIS. Celles-ci couvrent notamment les huit domaines décrits dans le tableau ci-dessous auxquels sont ajoutés le COD4, le FDF, le CMOV et le SIC. Les équipes font l'objet d'un arrêté préfectoral mais qui n'est pas renouvelé annuellement.

| Spécialités | Cons. Techn. | | Effectif RO | | Arrêté Préf. | Effectif Total | Statut | | | | Niveau de qualification | | | | | DOP | Nbre Interv. |
|-------------|--------------|---------|-------------|------|-----------------|-------------------|--------|-----|-------|-------|-------------------------|-----|----|----|-----|-----|-----------------|
| | Oui/Non | Qualif. | Mini | Maxi | | | SPP | SPV | PROVO | Chien | N1 | N2 | N3 | N4 | N5 | | |
| CYN | oui | CYN3 | " | " | 18/04/2013 | 18 | 0 | 4 | 14 | 21 | 11 | 1 | 6 | | 18 | | 32 |
| IMP | oui | CT | " | " | 25/03/2013 | 53 | 53 | 0 | 0 | | 6 | 37 | 12 | 4 | 59 | | 389 |
| MC | oui | MC3 | " | " | non | 191 | 185 | 0 | 6 | | 76 | 80 | 32 | 3 | 191 | | 48 |
| SAL | oui | PLG3 | " | " | 20/01/2014 | 56 | 56 | 0 | 0 | | 34 | 15 | 7 | | 56 | | 117 |
| SAV | oui | SAV3 | " | " | 20/01/2014 | 167 | 146 | 15 | 6 | | 146 | 0 | 21 | | 167 | | |
| RAD | oui | RAD4 | " | " | 13/04/2018 | 171 | 171 | 0 | 0 | | 2 | 127 | 37 | 5 | 171 | | 1 |
| RCH | oui | RCH4 | " | " | 13/04/2018 | 201 | 200 | 1 | 0 | | 15 | 146 | 33 | 7 | 201 | | 250 |
| SDE | oui | SDE3 | " | " | 13/04/2018 | 192 | 165 | 27 | 0 | | 108 | 68 | 16 | | 192 | | 105 |

Informations complémentaires sur les équipes spécialisées

| Spécialités | Centre "support" | | | | Doc. | FMPA | | | | Connu du CTD | | Matériel | | | Mutualisation avec SDIS | | | |
|--------------|--|-------------------|--------------|----------|----------|--------|----------|----------|--------------|--------------|-------|----------|---------------|-----------|-------------------------|---------|-----------|------------|
| | Centre 1 | Centre 2 | Centre 3 | Centre 4 | | Emploi | Vol Mini | Vol.Maxi | Tests an. | Stage | Autre | VA méd | ICP | Véhicules | Inventaire | Réforme | Formation | entraînem. |
| RCH + NRBC E | Lyon Gerland | Saint Priest | | | En cours | 8H | 16H | | 24H -5ans | | Oui | Oui | 3 FNRBC | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| RAD | Lyon Gerland | Saint Priest | | | En cours | 8H | 8H | | 24H -5ans | | Oui | Oui | 1 VDP - 2 UMD | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| MC | Lyon Rochat | Lyon Corneille | Lyon Duchère | Tassin | En cours | 8H | 24H | | | | Oui | Oui | 2 FMC-2 FELD | Oui | Oui | Non | Non | Non |
| SAL | Lyon Confluence | | | | Oui | 32H | | | 40H triennal | | Oui | Oui | 2 VSN | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| SAV | 14 casernes réparties sur le département | | | | Oui | 16H | | | | | Oui | Oui | 1 VSN | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| IMP | Villeurb. Cusset | Villeurb. La Doua | | | Oui | 74H | 144H | Parcours | | | Oui | Oui | 2 VIMP | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| SDE | Lyon Croix Rousse | Villeurb. Cusset | Givors | | Oui | 8H | | | | Garde | Oui | Oui | 4 FSD | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| CYN | Feyzin | Meyzieu | | | Oui | 200H | | 8H | 8H | 8H | Oui | Oui | 4 VCYN0 | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |

Chaque responsable de spécialité détermine l'inventaire des risques et propose une réponse opérationnelle adaptée. Ainsi, il fixe un effectif cible nécessaire et le soumet à la validation du directeur des groupements territoriaux, responsable des spécialités. Les chefs de casernes « supports » garantissent le potentiel opérationnel sur chaque période de garde.

Chaque équipe spécialisée est placée sous la responsabilité d'un chef de groupement territorial qui désigne un coordonnateur qui est un officier « novice » pas spécialement qualifié dans la spécialité. Il pilote l'équipe avec le conseiller technique départemental concerné. Seuls les équipes « nautique », « GRIMP », « CYNO » et « sauvetage déblaiement » disposent d'un règlement validé décrivant les modalités administratives et opérationnelles pour leur emploi et leur mise en œuvre. Pour les autres spécialités, ces documents étaient en cours de validation ou de rédaction au moment de l'évaluation.

Le directeur des groupements territoriaux convoque une fois par an, les responsables de spécialités avec leur CTD pour une présentation du bilan annuel et l'élaboration du budget. Le directeur des moyens matériels a en charge la traçabilité et la maintenance des moyens et matériels.

Le travail effectué dans le cadre de l'équipe spécialisée n'est pas 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 ou le directeur territorial.

Pour les sapeurs-pompiers professionnels, le repos de sécurité **n'est pas systématiquement respecté** lors de la pratique des entraînements. Mais en fonction des spécialités et des entraînements, le responsable peut décider un repos adapté en caserne ou une sollicitation moindre au même titre que pour les interventions difficiles et longues (exemple : milieux-confinés : port de l'ARICF- NRBCe : port d'un scaphandre...).

Les CTD ne sont pas systématiquement informés des résultats des tests d'évaluation de la condition physique réalisés par leurs personnels dans les centres (cf paragraphe 7.1). Les éventuelles inaptitudes médicales leur sont communiquées.

La disponibilité des spécialistes est connue par le système de gestions de l'alerte (ARTEMIS). Des filtres peuvent être utilisés pour vérifier en permanence la disponibilité opérationnelle de chaque équipe. De plus, pour les casernes en gardes postées, les chefs de garde ou sous-officiers de garde doivent faire remonter au CTA-CODIS toute difficulté pour assurer l'armement d'un engin spécialisé.

Les spécialités « risque aquatique » (plongeurs) et « NRBCe » (CMIC) disposent 24h sur 24h d'une équipe dédiée de quatre spécialistes. Pour les autres spécialités, grâce à un effectif cible suffisant dans les centres supports, notamment en gardes postées, un départ spécialisé est quasiment assuré en permanence.

Chaque équipe établit un programme de formation annuel spécifique qui est transmis au chef du groupement responsable de l'équipe. Il n'est pas annexé au calendrier des formations.

Les inventaires des matériels sont réalisés par chaque équipe. Les souhaits en matière d'acquisition de matériels sont formulés par les conseillers techniques (après consultation des comités de pilotage des spécialités) puis soumis au directeur des groupements territoriaux lors de la réunion annuelle. Après validation les engagements sont réalisés par le groupement « logistique » (GLOG) selon les procédures réglementaires adaptées.

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 entièrement impliqué concernant le contrôle des matériels.

Un processus officiel de réforme de matériel est mis en place :

- Chaque spécialité définie en lien avec le GLOG une durée d'amortissement des matériels ;
- Les matériels en fin de durée d'amortissement ou en « fin de vie » sont proposés à la commission de réforme ;
- Après accord de la commission, ces matériels sont soit :
 - Détruits ;
 - Donnés à des associations ;
 - Vendus.

Les équipes disposent d'un assistant de prévention « hygiène et sécurité ».

Bonne pratique :

Le DDMIS a mis en place un coordonnateur, officier « novice », pour chaque équipe spécialisée. Il est donc différencié du CTD avec lequel il travaille en étroite collaboration. Cette démarche permet de disposer d'un cadre qui a un regard différent et « plus neutre » sur les besoins et attentes de chaque équipe.

Veiller à renouveler annuellement, par arrêté préfectoral, la liste d'aptitude des personnels pour chaque spécialité ;

Concrétiser la mise en place des règlements internes de chaque spécialité qui n'en dispose pas officiellement ;

Envisager l'intégration formelle de la manière de servir au sein des équipes spécialisées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel de chaque spécialiste ;

Sécuriser les conditions d'application du repos de sécurité lors de la pratique des entraînements des équipes spécialisées.

3.6.2 – Entretien avec les CTD

Les inspecteurs ont reçu l'ensemble des coordonnateurs des équipes, officiers novices dans la spécialité, accompagnés des CTD et les points majeurs évoqués lors de l'entretien sont énoncés ci-dessous :

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 et le volume horaire de chaque spécialité est correctement dimensionné pour l'ensemble des équipes (cf tableau des informations complémentaires ci-avant).

- Equipe Cynophile :

Il convient de signaler que tous les chiens sont la propriété du SDMIS qui assume tous les frais liés à leur entretien et leur activité (hébergement, alimentation, équipements, frais de vétérinaire, etc.).

Le CTD apprécie naturellement ces conditions de soutien du SDMIS. Il se félicite de l'expérience acquise par l'équipe et de la participation à l'expertise nationale dans le cadre de la réalisation du REAC de la spécialité. Il regrette que les spécialistes ne puissent être mutés qu'entre deux CIS dont l'activité opérationnelle n'est pas des plus attractives. Il fait part de la difficulté à trouver un successeur au conseiller technique.

- Equipe GRIMP :

Le CTD se félicite de la mutualisation mise en place avec les départements voisins qui est propice à une meilleure connaissance mutuelle des équipes. Il fait part de la difficulté à garantir en permanence la disponibilité des spécialistes. Il souhaiterait disposer d'un REAC.

- Equipe MC (milieu confiné) :

Le CTD se félicite de la bonne intégration de sa spécialité dans les opérations « risques courants » et de la formation commune des spécialistes de niveaux 1 et 2 qui facilite la cohésion des membres de l'équipe. Il apprécie la totale autonomie logistique dont il dispose lors des interventions pour reconditionner rapidement ses matériels. Il regrette l'absence de document de référence (GNR ou REAC). Il souhaiterait résoudre les problèmes de liaison « radio » avec les personnels engagés lors des interventions.

- Equipe Nautique (SAV, SAL, COD 4)

Le CTD apprécie le regroupement des plongeurs sur un seul centre « support » et l'existence d'un piquet permettant une réponse garantie à toute sollicitation. Il se félicite de l'existence de la plateforme, des efforts de mutualisation réalisés au niveau zonal et de la capacité à localiser les plongeurs sous l'eau. Il constate une difficulté à maintenir l'effectif des personnels qualifiés SAV et regrette l'ancienneté du GNR. Il souhaiterait disposer d'un REAC « sauvetage aquatique » au même titre que la spécialité « subaquatique ».

- Equipe NRBCe :

Le CTD apprécie la synergie existante entre les spécialités RAD et CHIM, y compris au niveau zonal. Il se félicite de la mise en place d'une permanence d'un conseiller technique « NRBCe » au niveau départemental. Il éprouve une difficulté à maintenir la réalisation des formations et l'exécution des FMPA avec une augmentation constante des risques. Il est conscient que le peu d'interventions RAD (une en 2018) ne permet pas aux personnels qualifiés d'acquérir une expérience opérationnelle suffisante.

- Equipe SD :

Le CTD apprécie la mutualisation existante entre les équipes des départements de la zone qui a débouché sur la réalisation d'exercices communs et la mise en place d'une permanence d'un conseil technique au niveau zonal. Il regrette le manque de matériel de découpe et de percement et plus généralement pour l'exécution des manœuvres de force. Il déplore l'absence d'un REAC pour la spécialité.

- Equipe FDF :

Le CTD se félicite des appréciations élogieuses des départements de la zone « Sud » qui ont employé les colonnes de renfort « FDF » mises à disposition par le SDMIS durant la campagne 2019. Il apprécie de pouvoir disposer d'un nombre important de sapeurs-pompiers formés ainsi que la mixité (SPP – SPV) dans une bonne entente lors de la constitution des colonnes de renfort mais également des entraînements. Il doit cependant faire face à une difficulté pour recycler tous les personnels.

- Equipe CMOV :

Le SDMIS dispose de près de 3 500 conducteurs et près d'une centaine de formateurs. Ce sont 250 actions de formation qui ont été réalisées (initiales et FMFA).

Le CTD se félicite de la qualité de son équipe qui est soudée et efficace. Il constate une difficulté croissante à réaliser les formations par l'augmentation du volume horaire à y consacrer (en raison notamment de la complexité grandissante des véhicules). Il se félicite de l'acquisition prochaine d'un simulateur de conduite et espère la parution prochaine du REAC (en cours de rédaction).

3.7 - LE GROUPEMENT REPONSE AUX CRISES MAJEURES ET AUX ATTENTATS (GCMA)

Au travers d'une note de service, le DDMSIS a fixé des objectifs en matière de réponse opérationnelle face aux nouvelles menaces et plus particulièrement aux attentats dont un extrait est repris ci-dessous :

« La menace terroriste est présente et s'inscrit durablement dans le temps. Dans ce contexte, tous les services de l'Etat concourant aux missions de secours, de santé, de sécurité et de défense adaptent et renforcent leur réponse.

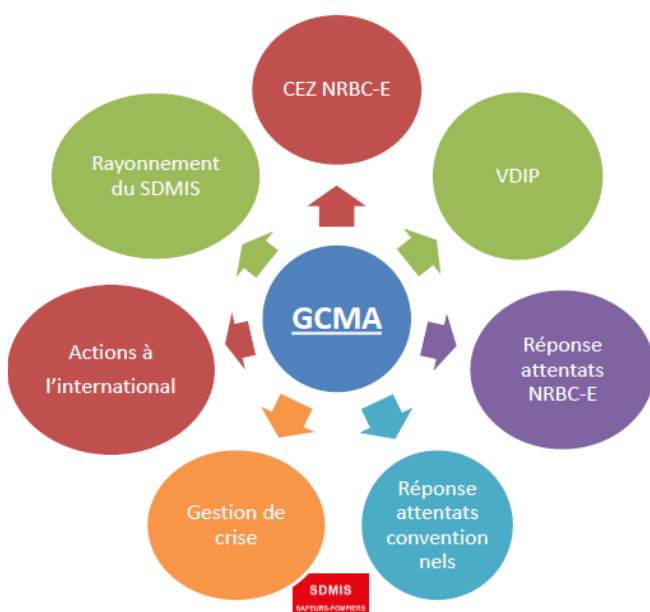
Le SDMIS est un des acteurs majeurs de cette réponse, notamment grâce à son expertise liée au CEZ NRBC-E et les relations privilégiées qu'il a su construire avec les partenaires institutionnels. Il fait évoluer sans cesse son organisation opérationnelle pour mieux faire face à tout type d'agression, tout en priorisant la sécurité des personnels dans un contexte particulièrement hostile.

Ainsi, au travers de son récent schéma d'analyse et de couverture des risques, le SDMIS réaffirme le contrat opérationnel dans ce domaine, en fixant les objectifs stratégiques suivants :

- **Couvrir 4 attentats sur 4 sites distincts,**
- **Prendre en charge 100 blessés graves lors d'un attentat de nature conventionnelle,**
- **Prendre en charge 600 victimes dont 100 graves lors d'un attentat de nature NRBC-E. »**

Pour faciliter la mise en place de cette doctrine ambitieuse et réussir à atteindre les objectifs fixés, le SDMIS a décidé d'appuyer son action sur un groupement fonctionnel singulier : le groupement « réponse aux crises majeures et aux attentats » (GCMA).

Ce groupement comprend : cinq officiers SPP, une ingénieure chimiste, un technicien logistique, une assistante et trois experts SPV. Il dispose également de l'appui de plusieurs étudiants en stage ou en alternance (master Sécurité Intérieure, gestion de crise...).



Les missions qui lui sont dévolues sont synthétisées dans le schéma ci-contre :

Les moyens alloués ont notamment conduit au développement d'un réseau de partenaires d'une exceptionnelle richesse. Les travaux en commun ont permis, depuis 2014, de s'inscrire dans la durée, sur une démarche interservices solide au profit d'une réponse opérationnelle adaptée.

Une doctrine opérationnelle départementale²⁸ a été élaborée et mise à la disposition de tous les acteurs impliqués du SDMIS.

²⁸ Doctrine opérationnelle départementale n°10-01

Bonne pratique

Le SDMIS a mis en place une organisation (CGMA) et une doctrine (DOD 10.01) afin de tenter d'apporter une réponse la plus adaptée possible en cas de multi-attentats de nature conventionnelle ou de nature NRBC-e.

3.8 - LES COMPLEMENTARITES SDMIS/SIDPC ET ACTEURS DU SECOURS

Onze exercices inter services ont été organisés en 2018 sous couvert du SIDPC.

| NB | Antériorité exercice | Nature du risque | Exploitant | Lieu | Programmation | Observations |
|----|----------------------|------------------------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------------|---|
| 1 | | Risque technologique | UNIVAR | Genay | Jeudi 11 janvier | PPI |
| 2 | 2013 | Risque technologique | SDSP | Saint Priest | Jeudi 8 février | PPI |
| 3 | 2014 | Tunnel routier | Tunnels BPNL | Lyon /Caluire | Jeudi 15 mars | (en soirée) |
| 4 | 2017 | Aéroport | Aéroport Lyon Bron | Bron | Jeudi 5 avril | Attentat / NoVi Alpha/tuerie de masse (en soirée) |
| 5 | 2013 | Risque site enterré | Base aérienne 942 | Lyon Mont Verdun | Mardi 15 mai | Exercice ELMOS (révision plan ORSEC) |
| 6 | 2011 | Aéronautique | SATER | Département | Mardi 5 juin | Recherche aéronef en zone gendarmerie |
| 7 | | | MESOS | Département | Vendredi 8 juin | exercice cadre zonal |
| 8 | 2015 | Risque technologique/réseaux d'eau | Eau du Grand Lyon | Rillieux | Mardi 19 juin matin | PPI / ORSEC eau potable |
| | | Crise eau potable | Eau du Grand Lyon | | Mardi 19 juin après-midi | Exercice cadre |
| 9 | | Risque sanitaire | Laboratoire P3 | Hôpital Croix-Rousse Lyon 4ème | Jeudi 5 juillet | 1 ^{er} exercice plan ORSEC |
| 10 | 2015 | Risque technologique | SAFRAM | Genas | Mardi 11 septembre | PPI |
| 11 | 2015 | Risque métro | SYTRAL/KEOLIS | Station de métro | Mardi 9 octobre | report 1 ^{er} trimestre 2019 |
| 12 | 2015 | Tunnel ferroviaire | SNCF | tunnel Mercière | Mardi 13 novembre | Test du plan ORSEC 2017 |

En 2019, le bilan des exercices est le suivant :

| NB | Antériorité exercice | Nature du risque | Exploitant | Lieu | Date plan ORSEC | Dates | DOS | Observations |
|----|----------------------|-----------------------|-----------------------------|-------------------------------|---|--------------------|------|---|
| 1 | 2016 | Risque technologique | PYRAGRIC | Rillieux la Pape | 12/03/2018 | Mardi 15 janvier | | mise en œuvre partielle du PPI |
| 2 | 2016 | Risque technologique | TOTAL ACS | Givors | 27/06/2017 | Jeudi 7 février | SGA | PPI |
| 3 | 2015 | Risque métro | SYTRAL/KEOLIS | station de métro Croix-Rousse | 20/05/2016 (NoVi alpha) 11/07/2017 (Tuerie de masse) | Jeudi 28 mars* | PDDS | attentat tuerie de masse/ Plan NoVi Alpha (report 2018) |
| 4 | 2016 | Risque technologique | GIFRER BARBEZAT | Décines | 02/01/2018 | Mardi 9 avril | | mise en œuvre partielle du PPI |
| 5 | 2015 | Tunnel routier | ASF | Tarare | 25/09/2015 | Jeudi 2 mai* | PDDS | Tunnels de Bussière ou de Chalosset (en soirée) |
| 6 | 2017 | Aéronautique Aéroport | Aéroport Lyon Saint-Exupéry | ZVA de l'aéroport | 16/02/2015 | Mardi 11 juin* | PDDS | NoVi Accident d'avion en ZVA |
| 7 | 2016 | Risque technologique | ADG CAMPING GAZ | St Genis Laval | 27/01/2017 | Jeudi 4 juillet | SGA | PPI |
| 8 | | Risque biologique | VETAGRO SUP P3 | Marcy l'Etoile | 12/05/2017 | Jeudi 19 septembre | SGA | PPI |
| 9 | 2017 | Risque attentat | LYON 1 | Site de la Doua | 20/05/2016 (NoVi alpha) 11/07/2017 (Tuerie de masse) | Jeudi 17 octobre | PDDS | attentat tuerie de masse/ Plan NoVi Alpha |
| 10 | 2016 | Risque technologique | ARKEMA DAIKIN | Pierre Bénite | 27/07/2015 | Jeudi 14 novembre | SGA | PPI |
| 11 | 2017 | Crise routière | PIRAA | Département/Métropole | | novembre | | exercice cadre zonal |
| 12 | | Risque biologique | BIOASTER P3 | Lyon 7ème | 12/03/2018 | Mardi 17 décembre | SGA | PPI |

Le SDMIS participe activement tant tant à la préparation (service « prévision ») qu'à la mise en œuvre (groupements « opération » et territoriaux). Il s'agit là d'une préparation indispensable de tous les services à la gestion des interventions de grande ampleur.

4 - LA FONCTION TECHNIQUE ET LOGISTIQUE

La fonction « technique et logistique » est rassemblée au sein de la Direction des Moyens Matériels (DMM), comportant 3 groupements : le groupement Logistique (matériels, habillement, divers et véhicules), Systèmes d'Information (Informatique, téléphonie, Transmissions) et Bâtiments. Selon les matériels et les spécialités, des référents sont désignés, soit par caserne (matériel, habillement...) soit par groupement territorial (feux de forêt, conduite...).

Les effectifs de la DMM sont résumés dans le tableau ci-dessous :

| Groupement | SPP | PATS | Contractuels | TOTAL |
|------------|-----|------|--------------|------------|
| DMM Dir | 3 | 9 | | 12 |
| GLOG | 28 | 102 | 3 | 133 |
| GBAT | | 23 | | 23 |
| GSI | | 26 | | 26 |
| | | | Total | 194 |

Une démarche de planification par AP/CP est mise en œuvre dans les domaines des matériels roulants, des infrastructures et en cours pour les systèmes d'information et de communication. L'évaluation de la planification et le contrôle des résultats sont réalisés.

Le SDMIS a mis en place une politique d'inventaires types pour les engins et des stocks types ont été définis pour les casernes en fonction de leur sollicitation opérationnelle. Les seuils de renouvellement sont définis.

De nombreux marchés sont traités en mutualisation avec les SDIS de la région Auvergne, Rhône-Alpe.

Des objectifs sont assignés aux responsables de la fonction technique et logistique lors des entretiens annuels. En fin d'année, ils font l'objet d'une évaluation.

Le groupement logistique a mis au point et assure le suivi de tableaux de bord d'activité. Certains indicateurs devraient être intégrés prochainement au sein des tableaux de pilotage du SDMIS.

Il n'existe pas de déconcentration budgétaire, ni de délégation d'engagement formalisées au niveau des groupements territoriaux et des centres de secours.

Les matériels nouveaux ou les avancées technologiques sont étudiées par les groupements gestionnaires, par des experts du domaine ou un bureau d'études intégré. Un dispositif de concertation des personnels permet de recueillir l'avis des utilisateurs finaux. Ils sont associés par échantillonnage et volontariat pour participer aux réflexions et à la définition des CCTP. Des tests sont parfois menés, soit par dotation sur le terrain ou par essai intensif au niveau du groupement « formation ». Les représentants du personnel du CHSCT sont membres d'un groupe de travail risques fonctionnels, moyens matériels et EPI.

Pour les tâches très sensibles, des processus sont développés. Elles sont confiées soit à des agents formés spécifiquement à ces tâches (contrôle des masques, des ARI, des bips, des radios, des climatiseurs...), soit à des prestataires de service, experts du domaine ou du matériel.

4.1 - LES MATERIELS

Les acquisitions sont pensées de façon pluriannuelle pour lisser l'effort d'investissement en évitant les pics. Ceci est profitable au SDMIS en matière de lisibilité budgétaire ainsi que pour la maintenance préventive et curative. Il existe des outils de planification annuelle d'acquisition des équipements dans le domaine des matériels roulants, mais ceci ne se formalise pas sous la forme d'un plan pluriannuel voté par le CASDMIS. Seule la planification des achats des moyens aériens fait l'objet d'une autorisation de programme 2019-2023 votée lors du conseil d'administration du 27 juin 2019 pour un total de 6,5 M€, comprenant notamment un bras élévateur articulé commandé dès 2019.

La volonté du directeur est de gérer par grandes masses financières et d'adapter annuellement les acquisitions en fonction des besoins, des orientations stratégiques et des avancées technologiques. En 2019, 6 M€ sont consacrés à l'achat des véhicules, 5 M€ pour les matériels d'intervention et SSSM et 6 M€ pour les systèmes d'information.

Les objectifs du SACR sont intégrés à la prospective d'équipement. Les écarts sont évalués.

Il n'existe pas de plan de réforme des matériels formalisé, mais une délibération du CASDMIS fixe les durées d'amortissement et les matériels sont systématiquement retirés dès que celles-ci sont dépassées. Une commission de réforme des matériels est présidée par un élu du bureau, elle décide de la suite à donner qui peut être soit un don à des associations, soit une vente aux enchères, soit la destruction.

4.1.1 - Les matériels roulants

4.1.1.1 Volume du parc

Le parc du SDMIS comprend **1 050 unités** disposant d'une carte grise.

Le SDMIS a arrêté des règles d'attribution et de bon usage des véhicules. Les véhicules neufs sont affectés en priorité sur zones opérationnelles à forte sollicitation puis par cascades sur des casernes dont la sollicitation est inférieure avec une rotation sur trois ans. Les véhicules spéciaux sont affectés en fonction du bassin de risque. L'attribution des VL fait l'objet d'une note particulière du directeur.

Le SDMIS a opté pour l'emploi de véhicules polyvalents uniquement pour les FPT évoluant en FPT ASR (Abordage Secours Routier). Cette démarche peut être avantageusement poursuivie.

Le SDMIS arrête sous forme d'une note de service, conformément à la directive DSC du 18 décembre 2007, les deux listes opérationnelles à établir annuellement afin d'identifier d'une part, les conducteurs habilités à conduire les échelles et autres moyens élévateurs et d'autre part, les écheliers (manipulateurs) en fonction des types d'échelles.

Lancer une réflexion sur l'optimisation du parc roulant.

4.1.1.2 - Ancienneté du parc

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

| ANNEE | ... | 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 | 18 | 19 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 | |
| FPTL | | 1 | | | 1 | 1 | 1 | | 4 | 5 | 2 | | 1 | 2 | 7 | 7 | 11 | | | 5 | | | 2 | 1 | 2 | | | | | 2 | | | 55 | 15,80 | |
| FPT | | 1 | 2 | | | | | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | | 3 | 7 | 2 | 3 | 7 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | | | | 13 | 4 | | 7 | | | 82 | 11,95 | |
| FPTSR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 | |
| FTGP - FMOGP | | | | | | | | 1 | 2 | | | | | 2 | | | 1 | | 5 | | | 2 | | 2 | 1 | 1 | | | | | | | 17 | 12,82 | |
| CCR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 | |
| | | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | 10 | 6 | 1 | 0 | 1 | 7 | 14 | 9 | 15 | 7 | 7 | 10 | 5 | 7 | 6 | 3 | 3 | 14 | 4 | 0 | 9 | 0 | 0 | 154 | 13,42 |
| CCI | | 1 | | | | | 1 | | | | | 5 | 3 | | 2 | | | | 2 | | | | | | | | 3 | 1 | | | | 2 | 20 | 15,40 | |
| CCGC | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 30,00 | |
| | | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 21 | 16,10 |
| CCFL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 |
| CCFM | | | | 3 | 1 | | 2 | 3 | 2 | | | | | | | | | 4 | 1 | 1 | 2 | | 4 | 1 | | 1 | 1 | | 2 | | 1 | | 29 | 15,31 | |
| CCFS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 |
| | | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 | 15,31 |
| MPR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 |
| MPR GP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| EPC | | | | | | | | 1 | | 2 | | | 2 | | | 1 | | 2 | 2 | 1 | | | | | | | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 9,18 |
| EPS | | 3 | | | 1 | | | | | 1 | 3 | 3 | | 2 | | | 1 | | | | | | | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | 18 | 19,00 |
| ER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 |
| EP - EMP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 |
| BEA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 | 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 13,60 |

Sources : SDMIS 69

| ANNEE | ... | 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 | 18 | 19 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 5 | 12 | 13 | 14 | 10 | 11 | | | 23 | 14 | 10 | 12 | 12 | 12 | 16 | | 166 | 7,13 |
| VSR | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 26,00 | |
| FSR | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | 2 | | 1 | 1 | | 1 | | | | | | | 11 | 16,73 | |
| | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 12 | 17,50 | |
| VL et VLTT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 | |
| VLM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 | |
| PMA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,00 | |

Sources : SDMIS 69

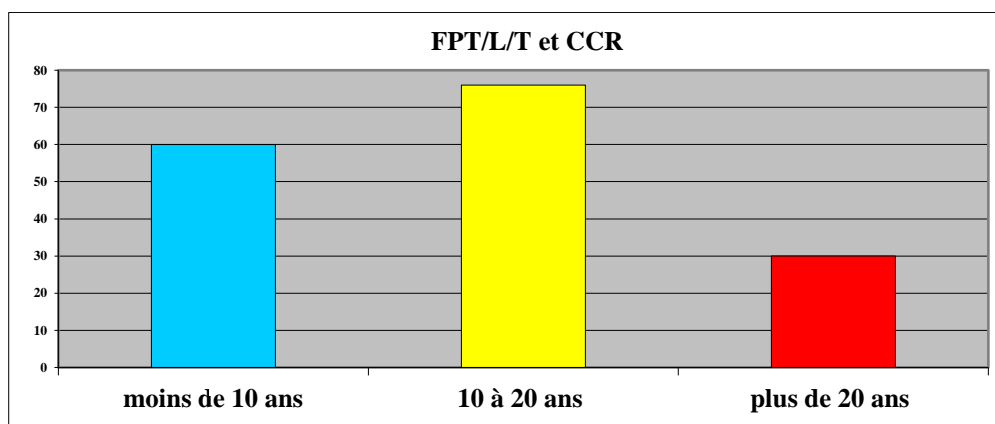
Il convient de signaler les situations particulières suivantes :

- 38% des CCF ont plus de 20 ans ;
- Trois moyens élévateurs aériens ont plus de 30 ans.

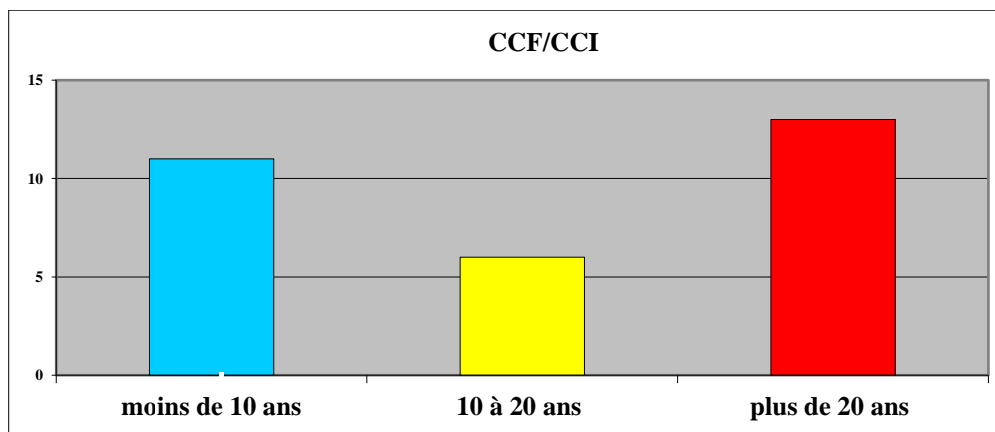
Les moyennes d'âge des principales familles de véhicules sont présentées dans les tableaux suivants :

| Répartition globale des engins en fonction de l'âge | | | |
|--|-----------------|-------------|----------------|
| | moins de 10 ans | 10 à 20 ans | plus de 20 ans |
| VPI | | | |
| FPT/L/T et CCR | 60 | 76 | 30 |
| CCGC | | | |
| CCF | 11 | 6 | 13 |
| EPS/C, ESP et BEA | 12 | 18 | 6 |
| VSR et FSR | 6 | 1 | 4 |
| | moins de 5 ans | 5 à 10 ans | plus 10 ans |
| VSAV | 60 | 58 | 58 |

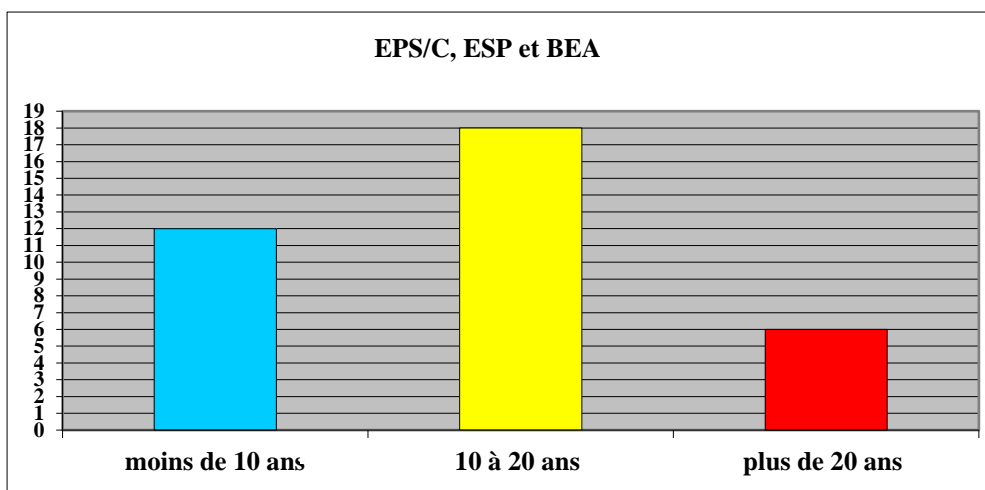
Sources : SDMIS 69



Sources : EA Infodis 2017



Sources : EA Infodis 2017



Sources : EA Infosdis 2017

La répartition des engins en fonction de l'âge pour un panel de 88 SDIS est la suivante :

| Panel | < 5 ans | > 5 ans, <10 ans | >10 ans, <15 ans | >15 ans, <20 ans | >20 ans, <30 ans | >30 ans |
|----------------------------|---------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------|
| VPI | 19% | 30% | 23% | 16% | 11% | 1% |
| FPT et Equivalent dont CCR | 19% | 26% | 21% | 18% | 14% | 2% |
| CCI et CCGC | 23% | 27% | 19% | 14% | 12% | 4% |
| CCF et équivalents | 15% | 25% | 19% | 18% | 20% | 3% |
| EPA et équivalents | 17% | 25% | 21% | 16% | 13% | 7% |
| VSAV | 40% | 40% | 18% | 2% | 0% | |
| VSR et FSR | 18% | 30% | 21% | 20% | 11% | 0% |

Sources : EA Infosdis 2017

4.1.1.3 - L'entretien et le suivi du parc

Le SDMIS dispose d'un atelier départemental situé au groupement « logistique » sur le site état-major de Saint Priest. La particularité de ce site est qu'il est mutualisé avec la Métropole et le département du Rhône. Une antenne de l'atelier se trouve sur le site état-major de Villefranche sur Saône, mais il est réservé aux véhicules de gammes basse et moyenne (toutes flottes) afin de limiter les déplacements géographiques.

Le SDMIS assure l'entretien courant, lourd, et préventif ainsi que la préparation des engins pour les contrôles techniques. Le SDMIS possède son atelier de carrosserie/serrurerie intégrée, pour les véhicules de gammes basse et moyenne. Les PL sont systématiquement externalisés en termes de carrosserie. Environ 30% du volume des entrées sont externalisés.

L'acquisition des pneumatiques est réalisée par le magasin de pièces de l'unité véhicules du groupement « logistique ». Les mécaniciens contrôlent l'état des pneumatiques lors des entretiens ou lors des entrées en atelier. Le SDMIS a choisi d'équiper tous ses véhicules de pneus hiver ou tout-temps afin d'éviter les pics d'activité en début et fin d'hiver et rationaliser les stocks.

Le logiciel informatique (GIMA) mis en place dans les ateliers permet une traçabilité des travaux ayant été réalisés, ceux restant à réaliser ainsi que les plans d'entretien.

Le groupement « logistique » n'est pas impliqué dans la maîtrise de la prime d'assurance des matériels roulants, en revanche, il l'est pour la gestion de la sinistralité. Un suivi de la gestion des sinistres (accidents, accrochages) est effectué et intégré à un tableau de bord spécifique tenu par le service « assurance » et comprend des éléments liés aux circonstances, coûts, dommages.

En cas d'accident, une déclaration parvient au groupement « marché et assurance ». Les accidents entraînent une convocation des agents impliqués du SDMIS, un entretien d'analyse accident est systématiquement réalisé par le N+1.

Un groupe d'analyse du risque routier pluridisciplinaire a été mis en place, afin d'analyser les accidents routiers et apporter les mesures nécessaires. Selon les circonstances et les coûts de réparation (torts, tiers...), le groupe d'analyse peut proposer des mesures adaptées. Les conducteurs en tort reçoivent tous un courrier du DDMIS pour les informer personnellement des conséquences de leur action (notamment sur le coût de la réparation). En cas de multiples accidents le concernant (y compris non responsable), le conducteur reçoit également un courrier.

Les taux des indisponibilités aléatoires et non aléatoires des engins du parc sont suivis. L'unité véhicules du groupement « logistique » suit mensuellement le temps moyen en atelier des échelles, FPT et VSAV, les véhicules étant remplacés. Des indicateurs d'activité et d'indisponibilité permettent de suivre les raisons des entrées en atelier (environ 15% d'entretiens et 85% panne/accident).

La volonté du directeur est d'avoir une réactivité des acteurs de la chaîne logistique très forte. Afin de pouvoir assurer une réponse logistique permanente, un centre de soutien logistique appelé « caserne logistique » armé par des sapeurs pompiers professionnels non officiers en fin de carrière a été créé. Ce dispositif a un double avantage, il assure une réponse opérationnelle départementale 24h/24h et est une mesure sociale forte permettant un reclassement des sapeurs- pompiers en fin de carrière en leurs gardant une mission et une ambiance de centre de secours. Ce dispositif peut être considéré comme une bonne pratique innovante.

Bonne pratique :

Utilisation des sapeurs pompiers professionnels en fin de carrière dans un centre de soutien logistique assurant une réponse départementale 24h/24h.

4.1.2 - Les matériels non roulants

Il n'existe pas de plan d'équipement pluriannuel dans le domaine des petits matériels d'incendie. Comme pour les matériels non roulants, il existe une prévision d'équipement pluriannuel réalisée par le groupement « logistique ».

L'armement est harmonisé par nature de véhicule. Les inventaires de véhicules sont définis par le bureau d'études du groupement « logistique ». Les listes sont partagées avec les casernes par informatique et téléchargeables sur demande. Elles précisent notamment le positionnement dans les coffres, afin de faciliter l'inventaire quotidien.

Il est mis en œuvre un contrôle systématique des engins. En dehors des contrôles journaliers celui-ci est réalisé par le groupement logistique au minimum une fois par an.

Les matériels non roulants font systématiquement l'objet d'une gestion par remplacement.

4.2 - LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Il n'existe pas de plan d'équipement pluriannuel dans le domaine des équipements de protection individuelle (EPI). Comme pour les matériels non roulants, une prévision pluriannuelle est mise en œuvre par le groupement « logistique ».

4.2.1 - L'habillement

Ces équipements sont suivis au niveau départemental. Le SDMIS n'a pas validé de règlement d'habillement.

Un système de remplacement à la « masse », associé à un paquetage « type », est mis en œuvre par le service « habillement » Les SDIS qui ont opté pour le remplacement à l'usure des effets d'habillement ont dégagé des économies substantielles. Le changement de gestion est annoncé pour 2020.

Les dotations sont accompagnées, selon les cas de figure, par la fourniture d'une notice d'utilisation ou de la diffusion de notes de service. La formation est tracée par le chef de caserne.

Dans une volonté d'amélioration continue le SDMIS s'est engagé dans une dotation collective des casques par engin et non plus individuelle pour les sapeurs-pompiers volontaires. Ce changement après avoir provoqué des réactions des utilisateurs semblent être maintenant accepté.

Les lots de sauvetage sont identifiés et gérés informatiquement, en termes de suivi de contrôles et de localisation. Ainsi, les LSPCC sont rappelés –et remplacés- puis contrôlés par l’unité « matériels » du groupement « logistique ». Les lots contrôlés sont identifiés au moyen de pastilles de couleur.

Rédiger un règlement habillement permettant de cadrer la gestion de ces équipements ;

Envisager la gestion de l’habillement avec le passage d’un système de masse à un système d’échange à l’usure constatée.

4.2.2 - Les appareils respiratoires isolants (ARI)

Le parc des ARI comprend **1 767 appareils à circuit ouvert et 67 à circuit fermé**. Les appareils ont une moyenne d’âge de 9 ans pour les bouteilles, de 11 ans pour les dossards et 6 ans pour les masques. Une prévision de renouvellement pluriannuelle a été mise en place. La possibilité d’intégrer des ARI en composite est étudiée. Le SDMIS affiche une volonté de réduire le parc d’ARI, ainsi une flotte cible a été déterminée.

Les contrôles visuels sont réalisés en atelier, dans l’unité « matériels » du groupement « logistique ».

Les réépreuves sont faites par un prestataire extérieur. L’enregistrement des contrôles est réalisé à l’aide d’un logiciel du SDMIS et leur affectation permet un rappel des ARI à contrôler et une traçabilité.

Le SDMIS compte 18 compresseurs fixes d’air respirable, dont la répartition et les éléments sont les suivants :

| Site SDMIS | Nbre | Marque et modèle | Capacité | Année |
|---------------------------|------|---------------------------|------------------------|-------|
| CT CORNEILLE | 1 | PARAMINA (BCH) - C30 | 30 m ³ /h | 2008 |
| CT ROCHAT | 1 | BAUER Verticus 5 - V12.14 | 19,2 m ³ /h | 2003 |
| CT GERLAND | 1 | PARAMINA (BCH) - C30 | 30 m ³ /h | 2011 |
| CT DUCHERE | 1 | PARAMINA (BCH) - C30 | 30 m ³ /h | 2011 |
| CT VILLEURBANNE CUSSET | 1 | BAUER Verticus 5 - V12.14 | 19,2 m ³ /h | 2005 |
| CT CROIX ROUSSE | 1 | PARAMINA (BCH) - C30 | 30 m ³ /h | 2010 |
| CT VILLEFRANCHE/SAONE | 1 | BAUER - V15H | 26,4 m ³ /h | 1999 |
| CT BELLEVILLE/SAONE | 1 | DYNAIR - SV225-330 | 19,2 m ³ /h | 2007 |
| CT ARBRESLE | 1 | BAUER Verticus 5 - V12.14 | 19,2 m ³ /h | 2005 |
| CT TARARE | 1 | BAUER - V15H | 26,4 m ³ /h | 1989 |
| CT THIZY | 1 | BAUER - VM7.5H | 14 m ³ /h | 1992 |
| GOUPEMENT LOGISTIQUE | 1 | BAUER - V-20-HV | 36 m ³ /h | 1996 |
| GFOR ST PRIEST | 2 | BAUER Verticus 5 - V12.14 | 19,2 m ³ /h | 2003 |
| | | PARAMINA (BCH) - C30 | 30 m ³ /h | 2013 |
| CT VILLEFRANCHE/SAONE | 2 | BAUER - V15H | 26,4 m ³ /h | 1999 |
| | | PARAMINA (BCH) - C30 | 30 m ³ /h | 2013 |
| CT CONFLUENCE | 1 | | 30 m ³ /h | 2013 |
| CT ROCHAT | 1 | | 30 m ³ /h | 2014 |

Sources : SDMIS 69

Le parc des compresseurs est important et vieillissant, avec notamment un équipement ayant 30 ans et trois autres ayant plus de 20 ans.

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

Mener une étude sur l’efficacité du parc des compresseurs.

4.3 - LES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

La structure chargée des SIC se situe au sein du groupement des systèmes d'information (GSI), rattaché à la direction des moyens matériels. Il compte 29 PATS et un réseau de correspondants dans les unités territoriales à l'image des membres des clubs utilisateurs.

Le groupement comprend :

- Un bureau « planification projets » ;
- Un responsable « sécurité du système d'information » ;
- Une unité « applications » chargée de la maintenance et de l'évolution du parc applicatif ;
- Une unité « systèmes et services aux utilisateurs » chargée de l'administration, de l'exploitation et de l'évolution des systèmes, ainsi qu'un centre de services des utilisateurs ;
- Une unité « télécommunications » chargée de l'administration, de l'exploitation et de l'évolution des réseaux de télécommunication.

Les missions du groupement sont d'assurer la maintenance du parc radio, du réseau d'alerte, de la téléphonie, des installations dans les infrastructures ainsi que de l'informatique administrative.

Le COMSIC est désigné par arrêté préfectoral, il n'est pas rattaché au groupement des systèmes d'information, mais au groupement « opérationnel ». Il paraît pertinent d'envisager de former un personnel du GSI à l'emploi de COMSIC.

L'ordre de base départemental des systèmes d'information et de communication (OBDSIC) n'est pas arrêté par le préfet.

Il existe un schéma directeur informatique interne à la direction des moyens matériels qui permet de disposer d'une vision globale des systèmes d'information et de communication. Le projet « Préparer l'avenir » comprend un virage numérique important, décidé en 2016, englobant ce schéma directeur. Les budgets d'investissement ont doublé afin de répondre aux besoins de mise à niveau du socle technique et d'assurer la mise en place des projets.

Un ingénieur « sécurité des systèmes d'information » a été recruté en 2015, il met en oeuvre la politique de sécurité définie par le RSSI.

L'architecture des applications du système d'information associée à un entrepôt de données central permet de donner à l'établissement public une capacité à éclairer les membres de la direction et de la gouvernance sur les sujets majeurs du SDMIS.

La cartographie des droits d'accès est élaborée. Une charte des systèmes d'information et de communication est validée par l'ensemble des agents. Elle est intégrée au règlement intérieur.

Il n'existe pas de plan d'équipement pluriannuel dans le domaine des SIC validé par les élus du CASDMIS. Une programmation pluriannuelle est arrêtée par le directeur.

La maintenance est assurée en régie à l'aide de contrats de maintenance.

Former un des personnels des SIC à l'emploi de COMSICau

Rédiger et faire arrêter l'OBDSIC par le préfet.

4.3.1 - L'informatique

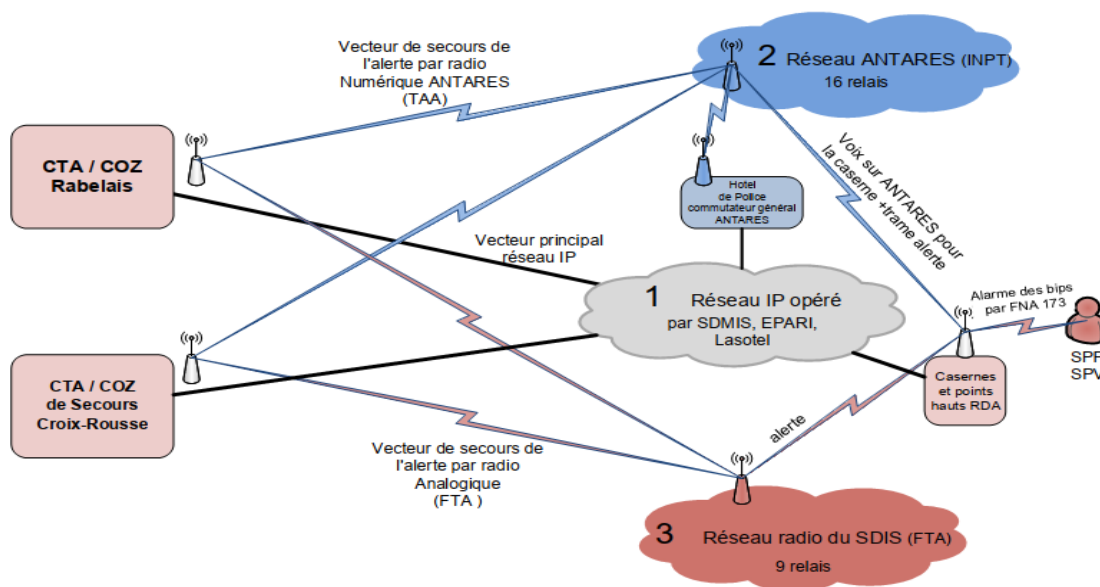
Le SDMIS dispose d'un entrepôt de données central comprenant les briques opérationnelle, ressources humaines, finances, formation et logistique. Le recueil des données est sécurisé et fiabilisé par la mise en oeuvre de plans d'actions visant à assurer le respect de la réglementation et à renforcer la sécurité. Ces plans sont élaborés et mis en oeuvre par le responsable de la sécurité des systèmes d'information et par le délégué à la protection des données.

70 tableaux de bords sont accessibles pour les directions ou les groupements apportant un gain de temps dans la recherche d'indicateurs et un confort dans la conduite de leurs structures. De même, un outil de gestion décisionnel (Qlikview direction) vient d'être mis en place. Il permet à la gouvernance et à la direction d'avoir des indicateurs de pilotage de l'établissement public en instantané et continuellement mis à jour.

Le logiciel de réception des appels et de diffusion de l'alerte est ARTEMIS V2. Depuis 2010, le système est en évolution constante avec l'ajout de nouvelles fonctionnalités (ex : SMARTEMIS pour un accès en mobilité) et avec une opération importante de renouvellement de certains matériels en 2015/2016 (serveurs, infrastructure réseau...).

L'acheminement de l'alerte est assuré par 3 vecteurs (IP / ANTARES / FTA), le schéma ci-dessous détaille cette installation :

LE RESEAU DE TELECOMMUNICATIONS DE L'ALERTE : 3 VECTEURS



Sources : SDMIS 69

La société SIS assure la maintenance des matériels des CIS à l'exception des PC « Péri-opérationnels » (accès ARTEMIS Web uniquement).

4.3.2 - La téléphonie

Les autocommutateurs, trois pour l'opérationnel dont un pour le site de secours et deux pour les communications administratives, sont répartis sur plusieurs sites. Le dispositif est physiquement sécurisé. L'acheminement des arrivées « 18 » et « 112 » par fibre optique est sécurisé par la redondance des équipements sur deux salles techniques sur le site principal. L'accès aux locaux techniques se fait par badges, ils sont non inondables et équipés d'une détection de chaleur et de fumée. Les alimentations électriques sont séparées, ondulées et secourues par des groupes électrogènes.

La maintenance du réseau et des matériels est assurée en interne par le GSI et avec des contrats de maintenance avec le prestataire (SIS) pour les équipements liés au système d'alerte.

Le GSI gère une flotte de 390 GSM et 104 smartphones.

4.3.3 - Les transmissions et le réseau ANTARES

L'installation du réseau numérique ANTARES est totalement terminée. La couverture est satisfaisante (90%) mais il reste quelques zones d'ombre. Le complément de couverture est assuré par le SDMIS au moyen de six RIP (dont un en spare) sur quelques endroits avec enjeux importants. Le SDMIS dispose de 13 talk groups (dont deux disponibles uniquement pour le SAMU).

Les procédures d'utilisation du réseau ANTARES sont résumées dans un memento des SIC réalisé en novembre 2018.

Le réseau analogique (pas de 12,5 KHz), est toujours opérationnel en FTA, servant de 3^{ème} vecteur pour la diffusion de l'alerte. Il peut être aussi utilisé en phonie en mode dégradé.

Le canal « sécurité accueil » est veillé au CTA/ CODIS.

Le SDMIS s'est doté de liaisons satellites dont la RSAT / VSAT du ministère de l'intérieur, quatre téléphones IRIDIUM avec abonnement associé et deux valises BGAN en dotation dans deux VPC.

Le SDMIS n'a pas passé convention avec l'association agréée de sécurité civile « ADRASEC », qui pourrait assurer un secours ultime en cas de défaillance des systèmes de communication du SDMIS.

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

4.3.4 – Les réseaux sociaux

La veille des réseaux sociaux est assurée par le groupement communication (GCOM), rattaché à la direction des affaires réservées et de la communication (DACOM).

La page « facebook » et le compte « twitter » sont activés, animés et suivis par le GCOM.

Les sujets des publications portent sur les cérémonies officielles, l'événementiel, les conseils de prévention, l'équipement en véhicules et matériels, les opérations de secours, la formation, les exercices, les alertes météo, les gestes de premiers secours, le relais et le partage d'articles d'autres pages Facebook, en lien avec l'activité du SDMIS.

Une charte de bonne conduite « facebook » est mise en ligne sur la page « facebook ».

4.3.5 - L'analyse des vulnérabilités et le plan de continuité de service

La direction du SDMIS est pleinement mobilisée dans l'amélioration de la SSI.

Afin de répondre à la prescription du rapport de l'IDSC de 2014 et suite à une prise de conscience collective de nombreuses actions (audit de maturité, tests intrusion, analyse de risque) visant à améliorer la vulnérabilité des SI ont été réalisées. Le dernier audit de vulnérabilité date du printemps 2018 et au minimum un test d'intrusion est réalisé une fois par an. De même la bascule totale du CTA/CODIS sur le site de repli est réalisée une à deux fois par an.

Les locaux techniques contenant les organes des systèmes opérationnels sont sécurisés contre les incendies, l'élévation de température, l'intrusion et les dégâts des eaux. Les reports d'alarme se situent au CTA sauf pour les élévations de températures dont report se situe au GSI.

Le plan de continuité de l'activité et de reprise d'activité opérationnelle est réalisé. Des tests concernant la totalité du plan sont mis en œuvre 1 à 2 fois par an.

Le plan de continuité de l'activité administrative est réalisé, le plan de reprise d'activité administrative est en cours d'élaboration.

Finaliser le plan de continuité de l'activité et de reprise de l'activité administrative et les tester.

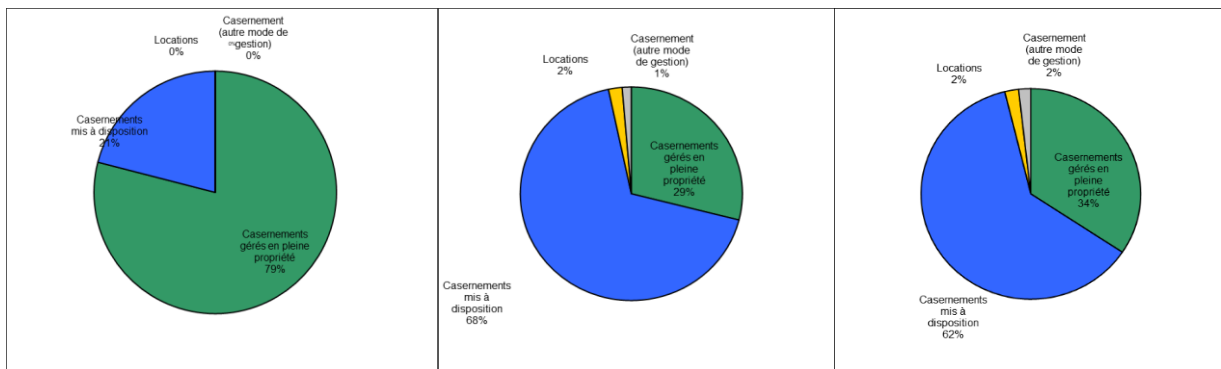
4.4 - LES INFRASTRUCTURES

Le groupement « bâtiments » est rattaché à la direction des moyens matériels. Il comprend 23 agents (18 techniques et cinq administratifs) et est composé :

- D'une unité dédiée aux principaux travaux de construction / extension / restructuration / amélioration ;
- D'une unité dédiée à la maintenance et à l'entretien.

Il gère les bâtiments de 103 casernes et quatre sites de l'état major représentant une surface totale de 158 584 m².

Le SDMIS est propriétaire de 79% de ses bâtiments, ce pourcentage est largement supérieur aux observations enregistrées au plan national :



SDMIS 69

SDIS Catégorie A

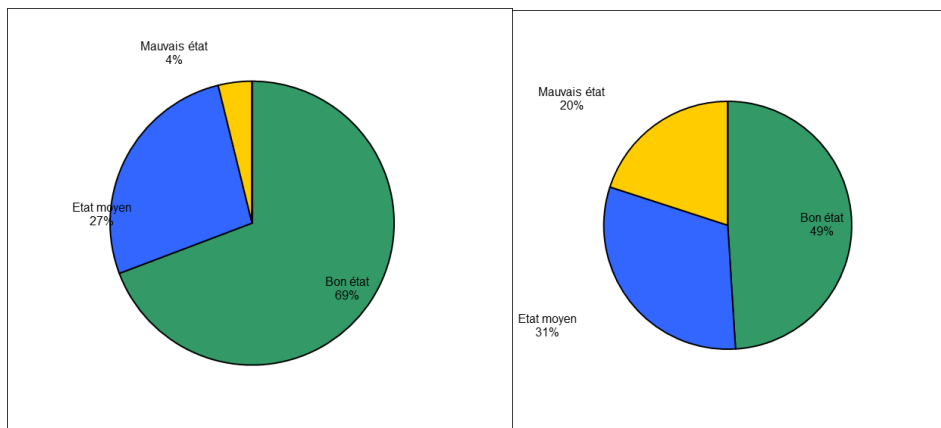
Ensemble des SDIS

Un programme pluriannuel d'investissement immobilier (PPI) ambitieux a été validé en 2008 par le CASDMIS. Le financement de cette programmation est réalisé grâce à un bail enphytéotique administratif courant jusqu'en 2042, il est géré suivant la procédure des autorisations de programme. Ce programme a fait l'objet de nombreux ajustements dont le dernier date du 20 décembre 2018. Au total, 26 opérations de construction ou réaménagement lourd auront été réalisées.

En parallèle, le CASDMIS a validé en 2004 un schéma directeur des opérations immobilières (SDOI) pour les travaux nécessaires dans les autres casernes. Il concerne 57 opérations et est géré suivant la procédure des autorisations de programme. Ainsi, en fin d'exécution du PPI et du SDOI l'ensemble du parc immobilier aura fait l'objet de travaux, pour un montant total d'environ 240 M€. La plupart des opérations devraient être terminées en 2023.

Il est important de souligner que le nouveau conseil d'administration, élu en 2015, dans une volonté de continuité de l'action publique, a tenu à voter un plan pluriannuel d'investissement immobilier validant ainsi l'ensemble des opérations lancées et les opérations à venir.

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



SDMIS 69

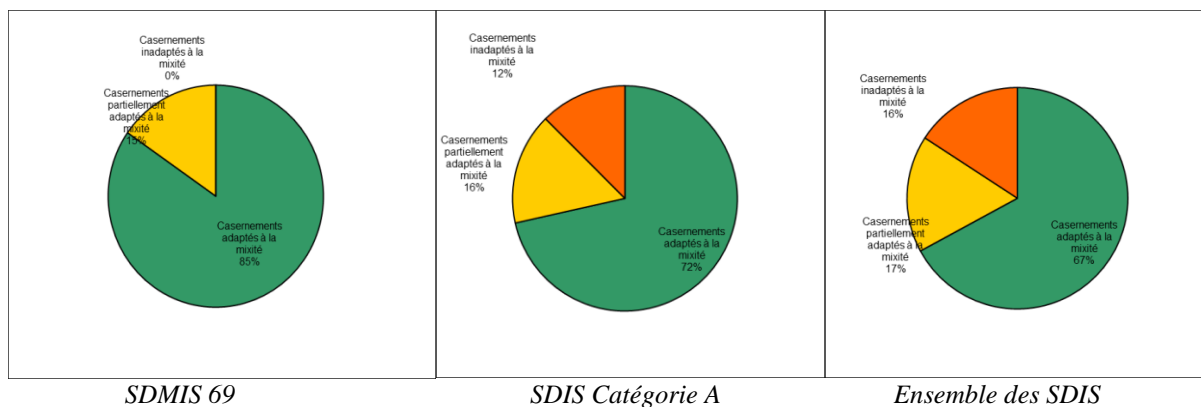
Ensemble des SDIS

Hormis la fourniture du terrain viabilisé et l'entretien des espaces verts par les communes, la totalité (100%) des financements liés aux constructions ou reconstructions est assumée par le SDMIS.

Des programmes « types » de construction ont été établis, adaptés selon la sollicitation opérationnelle du centre. Chaque construction neuve entraîne la pleine propriété.

Les locaux sont adaptés à la mixité pour 85%, ce qui est très supérieur aux observations nationales. Ceci est un élément favorisant pour le recrutement et l'intégration des femmes sapeurs-pompiers volontaires.

Les graphes ci-dessous montrent les données relevées :



De même 42% des casernements sont adaptés à l'accueil des JSP, cette donnée est supérieure aux données relevées au plan national.

Les coûts d'entretien se situent à 15,43 € au m² contre 17,74 € au plan national. La maintenance préventive et les interventions curatives ainsi que l'entretien des espaces verts sont réalisées généralement en régie sauf pour les sites importants qui font l'objet d'un marché externalisé. Pour les casernes de sapeurs-pompiers volontaires l'entretien des espaces verts est demandé à la commune « siège ».

Les sapeurs-pompiers ne réalisent plus les quelques travaux d'embellissement pour l'entretien courant de leur centre d'incendie et de secours sauf pour les locaux associatifs.

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

Le coût des énergies au SDMIS représente 11,75 € au m². Au plan national, ce montant se situe à 12,64 € au m².

Depuis peu les énergies renouvelables sont intégrées aux nouveaux projets immobiliers avec notamment l'intégration de panneaux photovoltaïques. Le SDMIS 69 étant un établissement public innovant souvent cité en exemple, se doit d'être un élément moteur dans le recours aux énergies renouvelables. Cette démarche doit donc être amplifiée et étendue aux différents projets de construction à venir.

Il n'est pas envisagé de procéder à un diagnostic énergétique de l'ensemble des bâtiments. Seule l'étude de choix du système de chauffage est réalisée pour les constructions neuves.

Deux bilans « carbone » ont été réalisés un en 2013 et l'autre en 2017, ils doivent maintenant être suivi de décisions visant à réduire les émissions de carbone du SDMIS.

Le SDMIS ne valorise pas systématiquement ses certificats d'économie d'énergie.

Le groupement bâtiment réalise des campagnes d'analyse d'eau et des analyses bactériologiques dans les réfrigérateurs des casernes. La société de nettoyage a en charge le nettoyage régulier de ces réfrigérateurs. Cependant, il serait pertinent qu'un vétérinaire du SDMIS 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. Une démarche HACCP serait pertinente pour ces locaux. Le système HACCP permet d'identifier, évaluer et de maîtriser les dangers significatifs au regard de la sécurité des aliments.

- Développer le recours aux énergies renouvelables dans les projets de construction ou de réaménagement de caserne ;***
- Réaliser un diagnostic énergétique de l'ensemble des bâtiments ;***
- Envisager un plan d'action visant à réduire l'emprunte carbone du SDMIS ;***
- Mettre en œuvre la méthode HACCP pour les lieux de restauration.***

4.5 - LA LOGISTIQUE ET L'APPROVISIONNEMENT

Un plan de secours électrique est mis en place pour chaque site du SDMIS. Les CIS sont dotés de groupes électrogènes (fixes ou mobiles) pour réalimenter tout ou partie de la caserne. L'alerte est sur batterie (autonomie 48h).

La pérennité de la distribution en carburant dans les centres est assurée par cinq stations-service internes réparties sur le département donnant au SDMIS une autonomie de trois semaines et totalisant 120 m³ de GO et 10 m³ d'essence sans plomb. Les casernes ont accès, soit par carte privative, soit par relevé direct, aux stations-services les plus proches.

L'approvisionnement dans les casernes est réalisé par une structure du groupement logistique de la DMM. Elle est composée d'une équipe de 12 conducteurs PATS en heures ouvrables, appelés (les TCL : Transferts, Circuits, Livraisons). Ils assurent les retours des engins et des livraisons de colis. Et d'une caserne « logistique » avec 36 SPP en fin de carrière qui assurent le dépannage 24h/24 et le convoyage des véhicules spéciaux sur intervention.

En moyenne, trois livreurs (colis) assurent chaque jour un circuit-type de livraison, les autres conducteurs étant dédiés aux transferts d'engins (ateliers, sous-traitants réparateurs, contrôle technique...). Ainsi, les sites importants sont livrés chaque jour, les autres pouvant l'être tous les deux jours ou une fois par semaine. Selon les sites des stocks existent dans les casernes ou dans les groupements territoriaux.

Selon les chefs de centre, cette organisation donne entière satisfaction.

4.6 - 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.

4.6.1 - Les vérifications périodiques

Le SDMIS 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 bâtementaires.

Cependant, il convient de constater que la direction des moyens matériels n'a pas de vision globale concernant les contrôles et les vérifications périodiques obligatoires.

Les différents registres obligatoires sont ouverts et renseignés. Les rapports de contrôle des organismes mandatés sont archivés.

4.6.2 - Les contrats d'entretien

Le SDMIS a souscrit des contrats d'entretien pour un certain nombre de domaines (chauffage, portes, climatisation, alerte, détection, etc.). L'enregistrement et le suivi sont assurés par les groupements en charge des marchés. Cependant, afin d'être certain de l'exhaustivité des contrôles et des entretiens obligatoires, il convient de dresser la liste des matériels assujettis et de définir le niveau à atteindre. La direction des moyens matériels doit en être le garant. Une cartographie des contrats permet d'avoir une vision globale et d'en assurer le suivi.

Etablir une liste des matériels et équipements à contrôler en s'inspirant éventuellement des indications du site internet RUSST (Registre Unique de Santé et Sécurité au Travail) ;

Etablir une cartographie des contrats d'entretien.

5 - LA FONCTION ADMINISTRATION GENERALE ET FINANCES

La fonction « administration générale et finances » relève de la direction « administration et finances » qui compte 26 agents. Elle est composée du groupement « finances », du groupement « affaires juridiques » et du groupement « marchés assurances ».

Des objectifs sont assignés aux responsables des groupements. En fin d'année, ils font l'objet d'une évaluation lors de l'évaluation annuelle des agents.

Pour l'ensemble des activités traitées dans la fonction « administration générale et finances », le SDMIS a mis au point des tableaux de bord d'activité et de suivi des programmations. Ces éléments sont intégrés pour partie au sein des tableaux de pilotage de l'établissement.

Pour les tâches très sensibles, des processus sont développés dans le cadre d'une démarche « qualité » sous la forme de fiches d'étapes. Il en est ainsi par exemple pour l'exécution des marchés.

5.1 - L'ADMINISTRATION GENERALE

5.1.1 - Les aspects juridiques

La veille juridique est assurée par le groupement « affaires juridique », avec transmission par mail vers les autres services du SDMIS. La veille documentaire est assurée par chaque service.

La veille stratégique est pilotée par le DDMSIS.

Le dernier contrôle de la chambre régionale des comptes date de 2010. Celui de l'URSSAF a eu lieu en 2016. Depuis la dernière inspection, le SDMIS n'a pas eu recours à des audits dans les domaines administration et finances.

Le SDMIS a mis en place un dispositif de suivi des recommandations formulées par les organismes d'évaluation (IGSC), de contrôle (CRC, URSAAF...) et d'audit interne ou externe. Un tableau de bord est réalisé et suivi par la direction du numérique (DNSP) notamment par le groupement « management par la qualité et la performance globale (GMP) ». Le tableau de bord du suivi de l'inspection est partagé et chaque direction peut le mettre à jour directement dans un espace collaboratif.

Une démarche de pré-contentieux est mise en place et une anticipation des éventuels litiges systématiquement réalisée pour les opérations importantes tant sur le plan fonctionnel qu'opérationnel.

Le SDMIS est partie prenante dans 18 contentieux au tribunal administratif (TA) et dans une expertise judiciaire diligentée par le tribunal de grande instance (TGI) de Lyon suite à un incendie rue L. Braille à Villeurbanne le 03/02/2019. Un tableau de bord pour la gestion du suivi est en place. Peu de contentieux sont classés à risque pour le SDMIS mais certains pourraient être source de jurisprudence. De ce fait, lorsque le jugement du TA sera prononcé, une information rapide et succincte devra être transmise au cabinet du préfet DGSCGC.

Le montant versé par le SDMIS pour sa couverture en responsabilité civile (0,54€/intervention) se situe à la moitié de l'observation nationale (1,27€).

Le règlement intérieur²⁹ donne les principes généraux de l'exercice du droit de grève au SDMIS, ceux-ci sont précisés dans une note du DDMSIS, elle prévoit notamment les dispositions en matière de retrait sur salaire.

Depuis la dernière inspection, le SDMIS a vécu des conflits sociaux, ceux-ci ont généré des jours d'arrêt de travail représentant : 26 jours en 2015, 77 jours en 2016, 106 jours en 2017 et 264 jours en 2018 (addition du nombre total d'heures « grévistes » puis division par 7 heures). Le dernier conflit a été le théâtre d'exactions graves et est toujours présent dans les mémoires de l'ensemble des agents.

Dans le cadre des actions EFQM, le SDMIS a mené deux projets de questionnaire de satisfaction visant les intervenants. Ceci s'est traduit par la mise en place d'un questionnaire d'auto-évaluation des chefs d'agrès sur leurs interventions SUAP. Pour 2019/2020 un projet nouveau est identifié: « Définir et tester la méthode de mesure de satisfaction des requérants, victimes, services partenaires, maires et

²⁹ Chapitre 2.6, article 2.6.2

sinistrés sur les opérations de secours ». Dans une démarche de partage des bonnes pratiques, la diffusion de la méthode utilisée et des résultats constatés auprès de l'ensemble des SDIS serait la bienvenue.

Bonne pratique :

Mise en place de questionnaires d'auto-évaluation des chefs d'agrès ;

Réalisation d'enquêtes de satisfaction des requérants, victimes, services partenaires, maires et sinistrés.

5.1.2 - Les partenariats et les mutualisations

Les mutualisations et les partenariats sont très développés au SDMIS 69. Ils font tous l'objet d'une convention. Plus de 100 conventions sont effectives, elles se décomposent comme suit :

- Avec l'Etat, plus de 22 conventions en vigueur ;
- Avec le département du Rhône et la métropole de Lyon : 10 conventions dont 2 conventions financières ;
- Avec les autres SDIS, une dizaine de conventions ;
- Avec d'autres partenaires, une soixantaine de conventions.

Une cartographie très précise des mutualisations a été établie. Après une lecture attentive, il semble que l'on pourrait rajouter la convention établie avec l'ADRASEC pour l'occupation du pylône de la Croix Rousse.

Toutes les associations recevant une subvention font l'objet d'une convention, mais il n'y a pas de présentation du bilan de celles-ci aux administrateurs du CASDMIS.

Présenter le bilan de l'usage des subventions aux associations vers les administrateurs du CASDMIS.

5.2 - LES MOYENS FINANCIERS ET LA POLITIQUE D'ACHATS

5.2.1 - Les moyens financiers

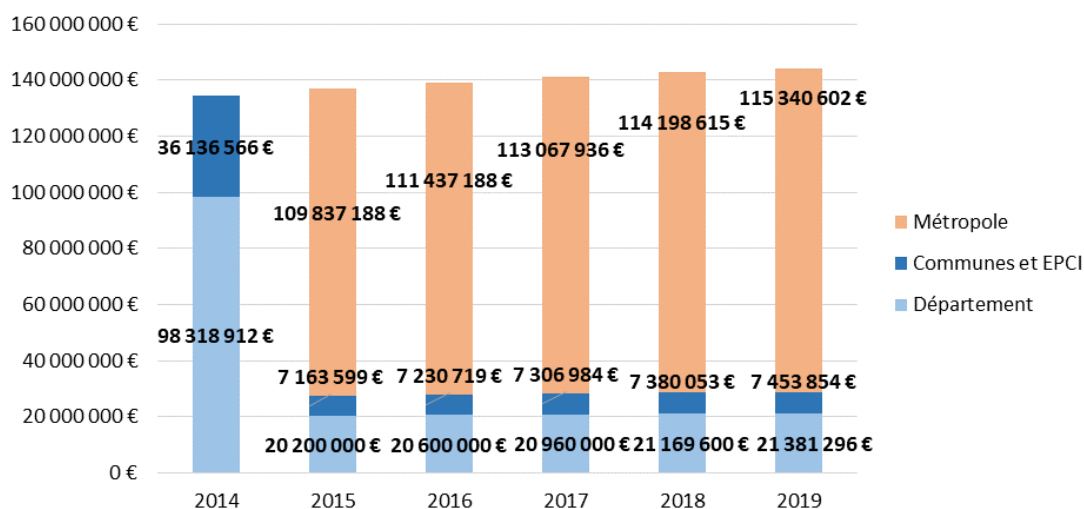
En préambule, les inspecteurs tiennent à souligner la qualité des documents fournis par le groupement « finances » comprenant notamment un rapport très complet de présentation et de synthèse de l'évolution des finances du SDMIS de 2014 à 2019.

Le groupement « finances » est composé de 11 agents PATS.

Depuis la création de la métropole en 2015, les contributions se répartissent sur trois entités. En 2018, la contribution de la métropole de Lyon s'élevait à 114,2M€ représentant 80% du global, celle du département du Rhône s'élevait à 21,17M€ représentant 15% du global et celle des communes et EPCI s'élevait à 7,38M€ représentant 5% du global. Ce mode de financement étant unique aucune comparaison ne peut être réalisée.

L'histogramme ci-après montre les évolutions des contributions des collectivités locales avec notamment le changement important due à la création de la métropole en 2015.

Evolution des contributions des collectivités locales



Source : SDMIS 69

L'évaluation de la participation de l'Etat au travers de la TSCA n'est pas connue au sein du SDMIS. Cependant sur le rapport de présentation du débat d'orientation budgétaire 2019 du conseil départemental figure une inscription de 22,678M€ de recette au titre de l'enveloppe regroupant la TSCA art 52 et la TSCA art 53. Ce document est public et disponible sur le site internet du CD 69.

Les contributions, le budget et le compte administratif sont votés à l'unanimité des membres du CASDMIS.

Deux conventions pluriannuelles 2018-2020³⁰ relative aux contributions financières du département du Rhône et de la métropole de Lyon au budget du SDMIS sont réalisées. Ces conventions fixent les montants la participation financière de chaque entité en appliquant une augmentation de 1% par an. De ce fait, les moyens financiers du SDMIS sont sécurisés. Les objectifs du SACR y sont intégrés.

Concernant les contributions communales, le montant global est réparti entre les communes et les EPCI, au prorata des populations municipales (recensement INSEE au 1^{er} janvier de l'année N-1). Les montants fixés sont approuvés par délibération du conseil d'administration.

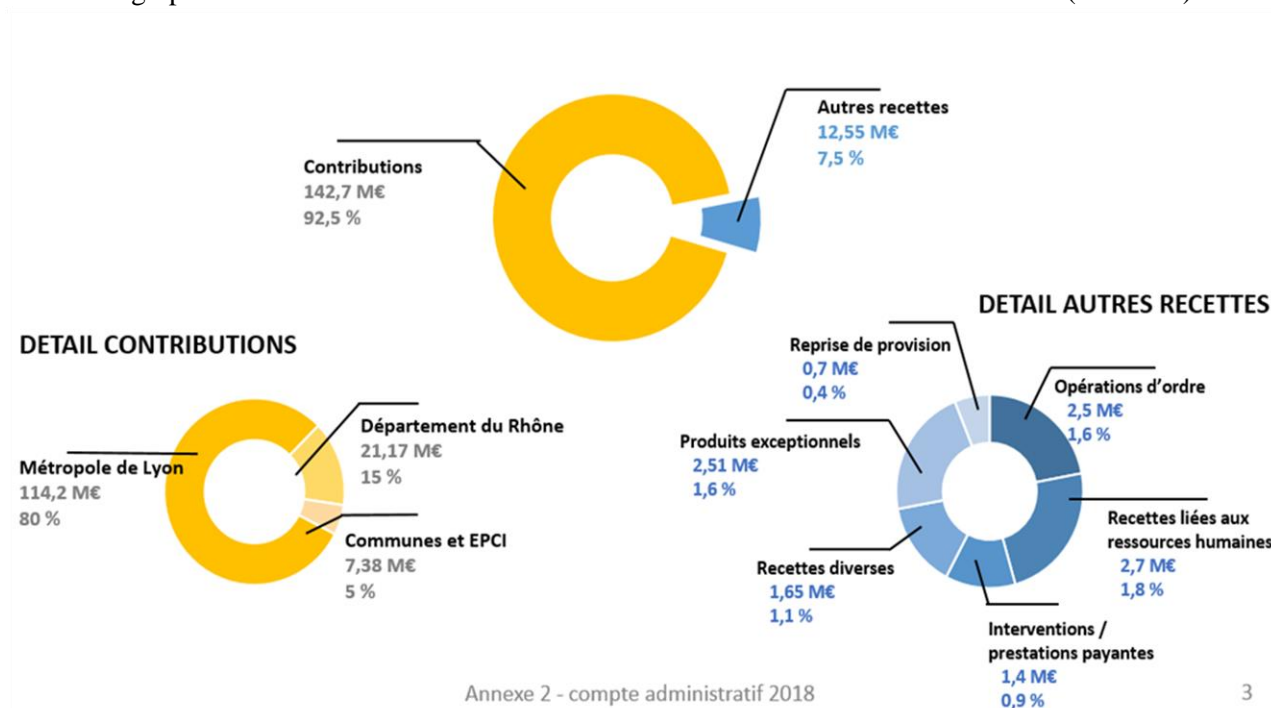
De nombreux tableaux de bord d'activité ont été créés, le groupement « finances » en assure le suivi. Certains indicateurs sont intégrés au sein des tableaux de pilotage du SDMIS.

Jusqu'en 2018, de fortes différences sont observées entre les prévisions budgétaires et les dépenses réelles constatées aux comptes administratifs. Afin d'améliorer le taux de réalisation des dépenses et de suivre en transversal l'évolution budgétaire, un groupe de pilotage financier est mis en place. Il se réunit mensuellement et est composé du DDMSIS, du DDAMIS, du DAF, du DMM et du DRH.

La possibilité de générer des ressources financières additionnelles est explorée par l'ensemble des acteurs. Le montant des recettes pour opérations payantes est de l'ordre de 1,9M€ soit 1,22% des recettes de fonctionnement. Comme indiqué au paragraphe 3.5.3 la délibération, fixant les taux d'indemnisation des interventions à caractère payant, date de juin 1999. Une actualisation est de rigueur.

³⁰ Délibération du 20 octobre 2017

Les graphes ci-dessous donnent le détail des recettes de fonctionnement du SDMIS (CA 2018)



Sources : SDMIS 69

5.2.2 - La gestion des achats

Le SDMIS a installé une fonction unique d'achats qui est le groupement « marchés et assurances » rattaché à la direction « administration finances ». Il est composé de deux bureaux : le bureau des marchés et le bureau « assurance » totalisant 10 agents PATS.

Le SDMIS a mis en place des procédures d'achats définies dans une note de service en 2018. Celle-ci précise très simplement les différents cas pouvant se présenter, notamment pour les marchés à procédure adaptée (MAPA). Ce dispositif simple donne apparemment satisfaction.

Afin d'effectuer un suivi précis en transversal de l'avancement des procédures de marchés, le SDMIS a mis en place une commission permanente des achats (CPA) se réunissant tous les 15 jours.

Les inventaires sont réalisés et à jour. Les seuils de renouvellement (liés à l'amortissement technique) sont définis. Les durées d'amortissement ont été mises en cohérence avec les durées de vie réelles des équipements en 2016³¹.

La durée d'amortissement des VSAV a été rapportée de 12 à 10 ans par délibération³² en 2016, du fait de l'intensification de la sollicitation de ces engins.

Le principe des AP/CP est mis en œuvre pour les constructions et rénovations de casernes, pour l'acquisition des matériels roulants et des matériels des systèmes d'information et de communication.

Dans une volonté d'optimisation de la commande publique, le SDMIS s'est engagé dans de nombreuses opérations de mutualisation se traduisant par :

- 1) Deux conventions de partenariat avec l'UGAP :
 - Convention du 28 mars 2018, d'une durée de 4 ans, avec les SDIS de la région Rhône-Alpes Auvergne pour l'achat de matériel opérationnel (véhicules, habillement...) Objectif d'acquisition 9,2 millions d'euros pour le SDMIS ;
 - Convention du 22 novembre 2016 pour la fourniture de licences d'utilisation de logiciels de marque MICROSOFT.

³¹ Délibération D/16-10/03 du 14 Octobre 2016 portant modification des durées d'amortissement.

³² Délibération D/19-06/10 du 27 juin 2016

- 2) Participation au groupement de commandes des SDIS de la zone Sud - Est ;
- 3) Participation au groupement de commandes ULISS (Union logistique inter services de secours) pour l'achat d'énergie (gaz et électricité).

En 2018, le pourcentage de réalisation des investissements est de 85,83 %.

Il n'y a pas de contentieux sur les marchés et les remarques du contrôle de la légalité sont traitées sans difficulté particulière.

La dématérialisation totale des procédures est réalisée. Cependant la mise en place du parapheur électronique permettant la signature électronique du pouvoir adjudicateur du SDMIS doit être réalisée afin de pouvoir disposer d'un processus complet. Cet objectif est clairement affiché comme prioritaire par le DDMSIS.

La volonté d'acheter éco responsable est affichée. Dans certains dossiers les critères d'attribution prennent en compte le développement durable mais ceci reste à développer.

La gestion des déchets est pilotée par la DMM, mais elle demeure perfectible.

Finaliser la mise place du parapheur électronique du pouvoir adjudicateur ;
Intégrer davantage le développement durable dans le cadre des marchés ;
Améliorer la politique de gestion des déchets.

5.2.3 - L'entretien avec le payeur départemental

Le payeur est en poste depuis 2010. Il qualifie les relations avec le SDMIS de très bonnes, fluides et ceci de longue date. Il apprécie l'organisation centralisée sur le plan comptable de l'établissement public. Son interlocuteur principal est la cheffe du groupement des finances (GFI). Il qualifie le GFI de service très bien organisé et très rigoureux. Enfin, les personnels chargés des finances montrent selon lui de grandes compétences.

Le payeur participe aux séances du CASDMIS, à la CAO et à diverses réunions avec par exemple le GRH pour la mise en place du prélèvement à la source. Il est régulièrement sollicité par le GFI pour divers sujets permettant ainsi d'anticiper les difficultés et d'effectuer un travail en harmonie.

La dématérialisation est totalement réalisée et le payeur indique que le PCASDMIS signe électroniquement en fin de séance le compte de gestion de l'établissement.

Une convention d'engagement partenarial est effective avec le SDMIS, elle définit notamment des indicateurs communs et le payeur s'en félicite car elle apporte une forte plus value qualitative.

Il n'existe pas de difficulté de gestion de la trésorerie, les échéanciers de versement des contributions sont parfaitement respectés.

La situation de l'endettement est qualifiée de « bon ordre », cependant le suivi attentif du bail emphytéotique administratif (BEA) signé en décembre 2007, engageant l'établissement public sur une longue durée, jusqu'en 2042, doit être réalisé car les marges de manœuvre vont se réduire dans l'avenir. La signature des conventions triennales avec la métropole et le département fixant notamment leurs participations financières participe grandement à assoir la stabilité financière du SDMIS.

L'indice de qualité comptable (IQCL) du SDMIS 69 de l'année 2018 est de **17,9³³** alors qu'il était de **16,6** en 2017. Celui du conseil départemental est de **18,5**.

Le délai de paiement du comptable est en constante réduction, il est de 3,6 j pour l'année 2018. De même le délai global de paiement se réduit de manière concomitante, il est de 12,89 j pour l'année 2018. Cependant, le taux de rejet des mandats s'établit à 2,18% pour l'année 2018 contre 0,96% en 2017, une attention particulière doit être portée afin d'éviter une accentuation de la dégradation de cet indicateur.

³³ L'IQCL moyen des SDIS est de 17,6 en 2018.

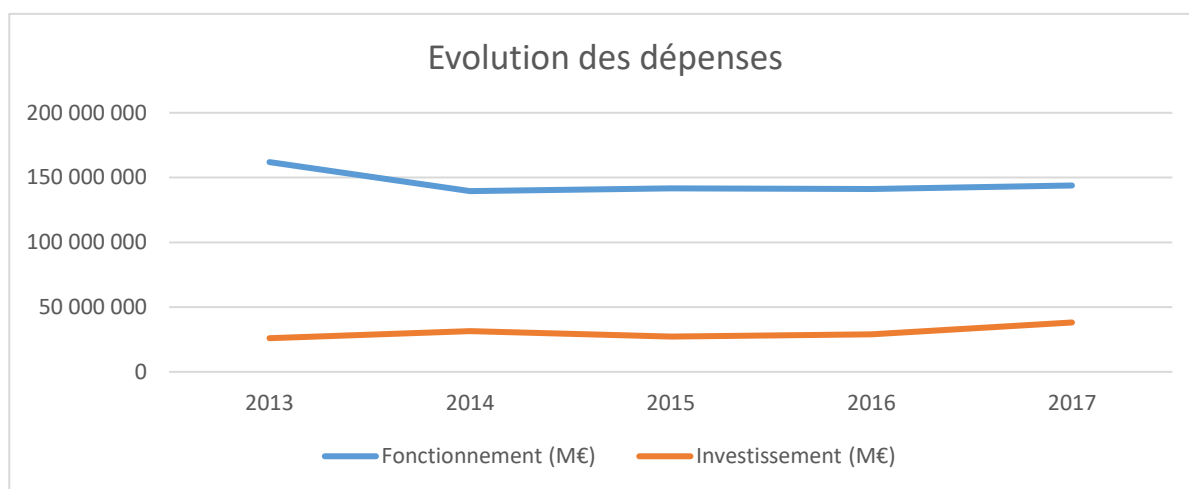
Le payeur ne réalise pas d'analyse prospective et/ou rétrospective des capacités financières du SDMIS. Cependant il adresse au président, une fois par an, une note d'analyse des comptes de l'établissement. Dans un contexte budgétaire difficile, il apparaît pertinent de demander à la paierie une analyse prospective et rétrospective des capacités financière du SDMIS.

En conclusion, le payeur qualifie la gestion du SDMIS69 comme pertinente, avec une réelle vision de l'avenir afin d'être toujours en avance. Il souhaite être encore plus associé en amont et que le SDMIS soit capable de s'auto analyser.

Faire réaliser par la paierie départementale une analyse prospective et rétrospective des capacités financière du SDMIS.

5.2.4 - La situation budgétaire

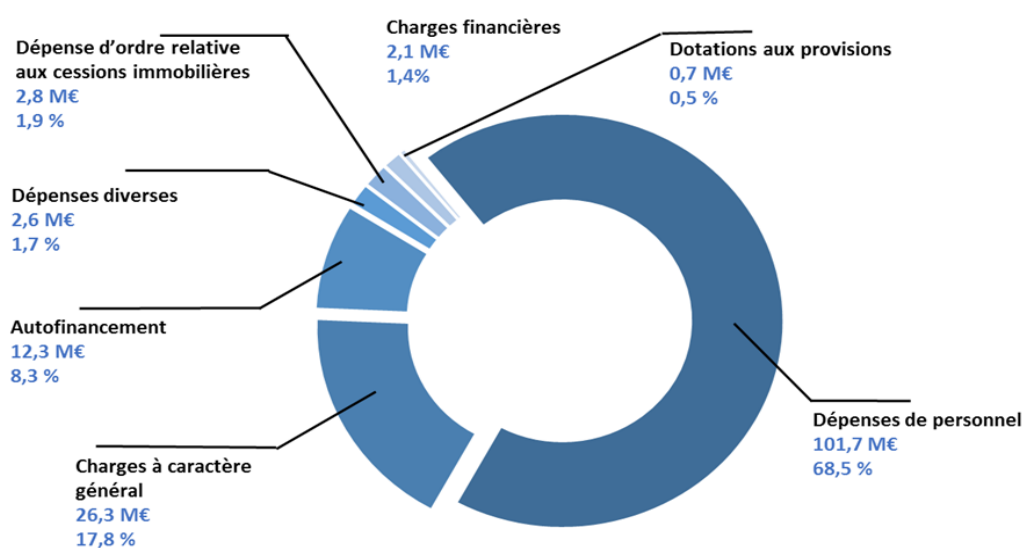
Au sein du SDMIS, l'évolution des dépenses depuis 2013 (en M€), tant en section d'investissement, qu'en section de fonctionnement est représentée dans le graphique suivant, issu des résultats constatés aux comptes administratifs.



Sources : SDMIS 69

La diminution sensible des dépenses de fonctionnement entre 2013 et 2014 s'explique par la fin des logements des sapeurs-pompiers professionnels.

Les dépenses de fonctionnement CA 2018 sont détaillées dans le graphe ci-dessous :



Sources : SDMIS 69

Coût par habitant

Objectif : connaître le coût réel des SDIS

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

| | SDMIS 69 | SDIS 13 | SDIS 33 | SDIS 59 | SDIS 62 | SDIS 77 | SDIS 78 | Tous SDIS | SDIS Catégorie A |
|-------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2013 | 84,81 | 143,97 | 110,24 | 85,66 | 74,14 | 106,38 | 85,03 | 81,77 | 75,94 |
| 2016 | 84,36 | 144,57 | 116,29 | 79,06 | 81,75 | 102,95 | 83,14 | 79,97 | 83,50 |
| 2017 | 88,17 | 142,03 | 113,74 | 75,46 | 80,86 | 106,34 | 84,97 | 80,13 | 83,65 |

Sources : Infosdis, EA 2018

En comparant le coût par habitant (DGF) avec les six SDIS retenus et avec la moyenne nationale, on constate que trois SDIS ont un coût supérieur et la moyenne se situe en dessous.

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.

| | SDMIS 69 | SDIS 13 | SDIS 33 | SDIS 59 | SDIS 62 | SDIS 77 | SDIS 78 | Tous SDIS | SDIS Catégorie A |
|-------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2013 | 68,68% | 76,62% | 79,58% | 79,47% | 81,09% | 71,53% | 67,98% | 73,42% | 71,89% |
| 2016 | 68,99% | 77,51% | 82,14% | 83,41% | 82,48% | 75,03% | 70,86% | 75,08% | 76,70% |
| 2017 | 70,78% | 78,49% | 82,47% | 80,77% | 84,58% | 72,92% | 71,43% | 74,89% | 76,73% |

Sources : Infosdis, EA 2018

En examinant les données, il ressort que la rigidité des charges est inférieure de **six pts** par rapport à la moyenne des SDIS de catégorie A, de même les dépenses de personnel représentent **68,5%** des dépenses de fonctionnement alors que la moyenne est de **83%**.

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.

| | SDMIS 69 | SDIS 13 | SDIS 33 | SDIS 59 | SDIS 62 | SDIS 77 | SDIS 78 | Tous SDIS | SDIS Catégorie A |
|-------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2013 | 89,74% | 94,68% | 91,05% | 97,68% | 96,53% | 93,78% | 90,95% | 92,95% | 92,83% |
| 2016 | 88,22% | 98,41% | 98,09% | 99,39% | 96,52% | 94,56% | 91,08% | 93,11% | 94,02% |
| 2017 | 91,17% | 97,61% | 96,06% | 95,34% | 99,24% | 97,67% | 91,94% | 93,17% | 93,90% |

Sources : Infosdis, EA 2018

La capacité de financement en propre des investissements est légèrement inférieure à la moyenne des SDIS de catégorie A.

Taux d'exécution des investissements

Objectif : connaître la réalisation des investissements

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

| | SDMIS 69 | SDIS 13 | SDIS 33 | SDIS 59 | SDIS 62 | SDIS 77 | SDIS 78 | Tous SDIS | SDIS Catégorie A |
|-------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2013 | 81,67% | 60,25% | 67,43% | 83,34% | 84,08% | 80,90% | 81,59% | 63,11% | 56,82% |
| 2016 | 70,04% | 53,64% | 57,92% | 41,77% | 74,68% | 65,43% | 43,65% | 46,26% | 48,43% |
| 2017 | 91,62% | 66,53% | 72,45% | 95,53% | 82,73% | 89,00% | 74,89% | 81,47% | 79,24% |

Sources : Infosdis, EA 2018

Une forte augmentation du taux de réalisation est constatée en 2017, la mise en place du groupe de pilotage financier à certainement contribué à obtenir ce taux.

Endettement

Objectif : connaître le poids de la dette

Définition : annuité de la dette/produits de fonctionnement

| | SDMIS 69 | SDIS 13 | SDIS 33 | SDIS 59 | SDIS 62 | SDIS 77 | SDIS 78 | Tous SDIS | SDIS Catégorie A |
|-------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2013 | 3,11% | 2,64% | 2,20% | 8,04% | 3,63% | 3,83% | 0,01% | 4,74% | 6,65% |
| 2016 | 2,92% | 2,42% | 2,27% | 8,30% | 3,60% | 3,95% | 0,00% | 4,36% | 3,20% |
| 2017 | 2,76% | 2,32% | 2,47% | 7,07% | 3,99% | 9,44% | 0,00% | 4,37% | 3,32% |

Sources : Infosdis, EA 2018

Le poids de la dette est inférieur à la moyenne des SDIS de catégorie A, dans les SDIS comparables les SDIS 13 et 33 ont un poids de dette inférieur. Cependant, le SDMIS a mobilisé 29 M€ d'emprunt ces trois dernières années pour soutenir sa politique d'investissement, ceci va accentuer le poids de la dette et va nécessiter une grande rigueur dans la gestion budgétaire de l'établissement.

Durée de désendettement

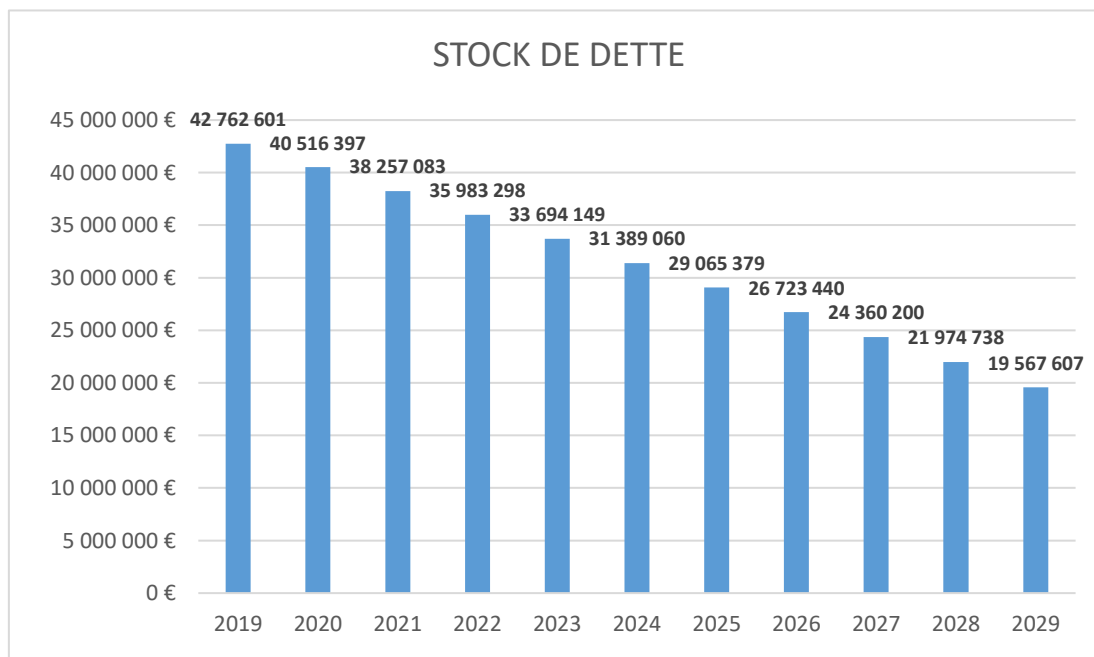
Objectif : apprécier le niveau d'endettement

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

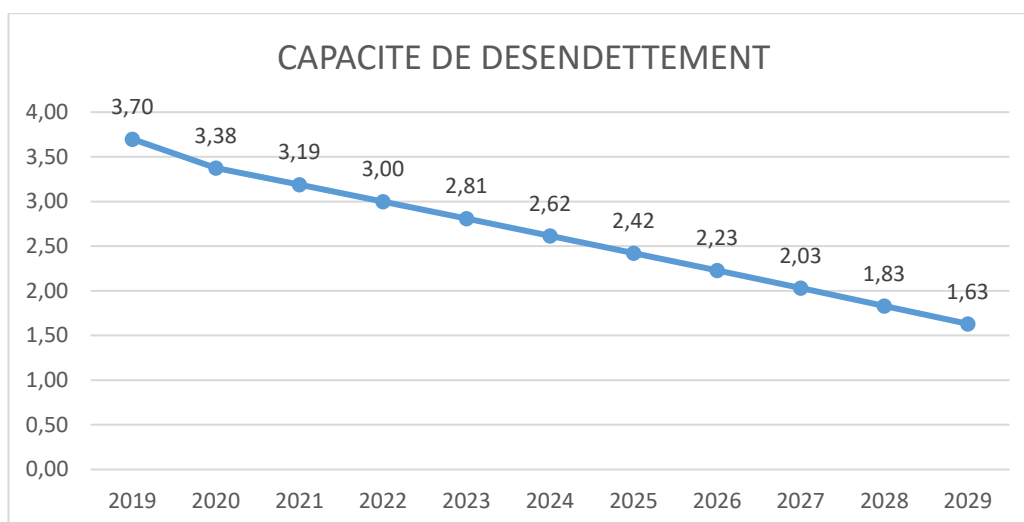
| | SDMIS 69 | SDIS 13 | SDIS 33 | SDIS 59 | SDIS 62 | SDIS 77 | SDIS 78 | Tous SDIS | SDIS Catégorie A |
|-------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| 2013 | 11 | 10 | 8 | 29 | 13 | 14 | 0 | 17 | 24 |
| 2016 | 11 | 9 | 8 | 30 | 13 | 14 | 0 | 16 | 12 |
| 2017 | 10 | 8 | 9 | 26 | 15 | 34 | 0 | 16 | 12 |

Sources : Infosdis, EA 2018

La prospective de l'évolution de la capacité de désendettement du SDMIS est simulée dans les graphes ci-après :



Sources : SDMIS 69



Sources : SDMIS 69

5.2.5 - Le contrôle interne

Le contrôle interne est effectué par la direction du numérique et du management par la sécurité, la qualité et la performance globale (DNSP) et plus particulièrement par le groupement « management par la qualité et la performance globale ». Celui-ci est composé de cinq agents issus de divers horizons professionnels. Dans chaque direction, les services opérationnels, ressources humaines et finances disposent d'un outil qui a été co-construit avec eux. Une trentaine de tableaux de bords d'activité sont réalisés. Des alertes sur certains indicateurs particulièrement sensibles (délais, coût) et sur des évolutions importantes sont mise en place.

La direction métier fait les propositions d'indicateurs et de suivi qu'ils souhaitent mettre en place. Il en rend compte autant que de besoin au directeur.

La DNSP à un rôle de co-construction des indicateurs. Dès lors que les données sont dans l'entrepôt, elle aide à la mise en place des outils, à veiller et à organiser l'amélioration de la qualité des données. Elle a également un rôle d'alerte de la direction métier.

En outre, le directeur, le directeur adjoint (et les directeurs concernés) ont accès à des tableaux de bords dynamiques (qlkview) sur l'opérationnel, les ressources humaines et finances. Cet outil donne à la gouvernance et plus particulièrement au DDMSIS la possibilité d'avoir en temps réel et en instantané les indicateurs clés nécessaires au pilotage du SDMIS.

6 - LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION

6.1 - LES RESSOURCES HUMAINES

La fonction des ressources humaines est gérée par la direction des ressources humaines. Elle comprend 135 agents répartis dans les :

- Groupement « accueil, carrières, paie » (GRAC) ;
- Groupement « gestion des emplois et des compétences » (GGEC) ;
- Groupement « développement du volontariat et de l'engagement citoyen » (GDVEC) ;
- Groupement « formation, école départementale-métropolitaine » (GFOR) ;
- Groupement de coordination des ressources humaines et missions transversales (GCRH).

L'effectif affecté à ces différents groupements est détaillé dans le tableau suivant :

| | <i>GRAC</i> | <i>GGEC</i> | <i>GDVEC</i> | <i>GFOR</i> | <i>GCRH</i> | <i>Total</i> |
|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| <i>SPP</i> | <i>0</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>59</i> | <i>1</i> | <i>63</i> |
| <i>SPV</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> |
| <i>PATS</i> | <i>22</i> | <i>8</i> | <i>11</i> | <i>26</i> | <i>5</i> | <i>72</i> |
| <i>Total</i> | <i>22</i> | <i>9</i> | <i>13</i> | <i>85</i> | <i>6</i> | <i>135</i> |

Si les fiches « métiers » ont été réalisées sur la base du référentiel CNFPT, il convient de parfaire la réalisation de ces documents pour les transformer en véritables « **fiches de poste** ». La démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) pourra alors être totalement formalisée.

En ce qui concerne la gestion prévisionnelle des effectifs, des activités et des compétences (GPEAC), un processus de suivi des avancements de grades a été mis en place. Des tableaux périodiques prévisionnels sont adressés aux chefs de groupement territoriaux. Les avancements d'officiers supérieurs font l'objet d'une présentation, d'une analyse et d'une proposition par un groupe de travail des SPV.

Il existe une base de données informatique unique (progiciel HR Access) pour les ressources humaines. Elle est interfacée avec les autres bases de données et logiciels (SSSM, formation, gestion de l'alerte, etc.).

Sur l'ensemble de ses actions sensibles, la direction réalise des tableaux de bord et de suivi d'activité, en s'appuyant sur l'outil informatique « Qlikview ».

Transformer les fiches « métier » en véritable fiches de postes ;

Puis, finaliser la mise en place de la GPEEC ;

Etendre la mise en place de la GPEAC aux chefs de caserne et adjoint avant d'envisager sa généralisation progressive à l'ensemble des SPV.

6.1.1 - Les effectifs du SDMIS

Les effectifs réels (2019) communiqués au moment de la mission sont synthétisés dans le tableau ci-dessous :

| Statut | SDMIS 69 | | Effectif pour 10 000 hab. | | | |
|--------------|----------|------|---------------------------|------------|-----------|------|
| | Effectif | % | SDMIS 69 | SDIS cat.A | Tous SDIS | |
| SP | SPP | 1202 | 19% | 6,5 | 7,4 | 6,5 |
| | SPV | 4438 | 70% | 24,4 | 21,8 | 29,8 |
| SSSM | SPP | 27 | 6% | 2,0 | 1,4 | 2,0 |
| | SPV | 331 | | | | |
| PATS | | 370 | 6% | 2,0 | 2 | 1,8 |
| Total | | 6368 | 100% | 34,8 | | |

Source SDMIS (chiffre 2019) et InfoSDIS

Cependant, ce sont les chiffres 2017 ci-dessous, établis par le SDMIS dans le cadre l'enquête « InfoSDIS », qui seront pris comme référence pour les tableaux comparatifs avec les autres SDIS.

| Statut | | SDMIS 69 | | Effectif pour 10 000 hab. | | |
|--------------|-----|----------|------|---------------------------|------------|-----------|
| | | Effectif | % | SDMIS 69 | SDIS cat.A | Tous SDIS |
| SP | SPP | 1181 | 21% | 6,4 | 7,4 | 6,5 |
| | SPV | 3882 | 68% | 21,0 | 21,8 | 29,8 |
| SSSM | SPP | 23 | 5% | 1,5 | 1,4 | 2,0 |
| | SPV | 240 | | | | |
| PATS | | 355 | 6% | 1,9 | 2 | 1,8 |
| Total | | 5681 | 100% | 30,7 | | |

Evolution des effectifs du SDMIS (données au 1^{er} octobre 2019)

La variation des effectifs est surtout due à l'augmentation des sapeurs-pompiers volontaires (+ 387).

| | 2014 | 2019 | Bilan |
|---|-------------|-------------|-----------|
| Sapeurs-pompiers professionnels (SPP) | 1205 | 1205 | 0 |
| Sapeurs-pompiers professionnels (SSSM) | 25 | 24 | -1 |
| Total SPP | 1230 | 1229 | -1 |
| | | | |
| Personnels administratifs | 181 | 176 | -5 |
| Personnes techniques | 168 | 194 | 26 |
| Total PATS | 349 | 370 | 21 |
| Total Permanents | 1579 | 1599 | 20 |

Le SDMIS dispose de quatre postes de volontaires « service civique » tous honorés au moment de l'évaluation.

Il a recruté onze « experts » sapeurs-pompiers volontaires (sept au SSSM et quatre NRBC-e). Il n'a pas recours à du personnel « saisonnier » notamment durant la période estivale.

La comparaison des effectifs de sapeurs-pompiers

Le tableau ci-dessous, établi sur les données de 2017, positionne le SDMIS par rapport aux SDIS comparables.

| Départements | Catégorie | Nombre d'habitants | Nombre Interventions | Taux d'engagement des SPV (en %) | Total général SPP | SPP Hors SSSM et Hors Etat | Nombre SPP/ 10 000 hab. | Total général SPV | SPV Hors SSSM et Hors Etat major | Nombre SPV/ 10 000 habitants |
|----------------|-----------|--------------------|----------------------|----------------------------------|-------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------|----------------------------------|------------------------------|
| SDIS 13 | A | 1 168 116 | 139 391 | 70,20 | 1190 | 958 | 10,2 | 4787 | 4470 | 41 |
| SDIS 33 | A | 1 593 316 | 115 608 | 40,04 | 1851 | 1470 | 11,6 | 2942 | 2759 | 18,5 |
| SDIS 59 | A | 2 616 688 | 160 141 | 49,91 | 2050 | 1701 | 7,8 | 3866 | 3498 | 14,8 |
| SDIS 62 | A | 1 516 635 | 126 167 | 40,00 | 1185 | 983 | 7,8 | 3503 | 3191 | 23,1 |
| SDIS 77 | A | 1 395 350 | 112 327 | 54,11 | 1237 | 992 | 8,9 | 3152 | 2895 | 22,6 |
| SDIS 78 | A | 1 435 124 | 112 947 | 54,25 | 1195 | 922 | 8,3 | 1968 | 1045 | 13,7 |
| SDIS 69 | A | 1 822 395 | 108 618 | 50,74 | 1204 | 925 | 6,6 | 4122 | 3875 | 22,6 |
| <i>Moyenne</i> | | | 125 028,4 | 51,3 | 1 416 | 1 136 | 9 | 3 477 | 3 105 | 22 |

Source InfoSDIS – chiffre 2017

La répartition par âge

L'âge moyen des sapeurs-pompiers professionnels est de **41,7** ans conforme à la moyenne nationale (41,63).

| Répartition par âge des SPP | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|---------------|
| | <25 | 25 à 29 | 30 à 34 | 35 à 39 | 40 à 44 | 45 à 49 | 50 à 54 | 55 à 59 | > 60 | Moyenne d'âge |
| SDIS 69 | 18 | 58 | 164 | 277 | 251 | 184 | 122 | 83 | 24 | 41,70 |
| SDIS Catégorie A | 15 | 68 | 157 | 227 | 206 | 146 | 97 | 79 | 12 | 41,12 |
| Moyenne SDIS | 5,35 | 26,06 | 59,02 | 89,41 | 84,35 | 63,36 | 44,97 | 34,16 | 4,96 | 41,63 |

Source InfoSDIS – chiffre 2017 (pour tous les tableaux suivants)

L'âge moyen des sapeurs-pompiers volontaires est de **32,5** ans alors que la moyenne nationale est de 34,37 ans

| Répartition par âge des SPV | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|---------------|
| | <25 | 25 à 29 | 30 à 34 | 35 à 39 | 40 à 44 | 45 à 49 | 50 à 54 | 55 à 59 | > 60 | Moyenne d'âge |
| SDIS 69 | 1227 | 680 | 465 | 408 | 369 | 341 | 212 | 145 | 35 | 32,45 |
| SDIS Catégorie A | 708 | 504 | 450 | 379 | 328 | 276 | 184 | 100 | 37 | 33,91 |
| Moyenne SDIS | 419,56 | 285,39 | 255,47 | 222,57 | 199,14 | 170,82 | 118,54 | 68,56 | 27,07 | 34,37 |

L'âge moyen du SPP-SSSM est de **45,83** ans pour une moyenne nationale égale à 48,36 ans.

| Répartition par âge des SPP SSSM | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|---------------|
| | <25 | 25 à 29 | 30 à 34 | 35 à 39 | 40 à 44 | 45 à 49 | 50 à 54 | 55 à 59 | > 60 | Moyenne d'âge |
| SDIS 69 | 0 | 0 | 0 | 4 | 6 | 8 | 3 | 1 | 1 | 45,83 |
| SDIS Catégorie A | 0,00 | 0,15 | 0,20 | 1,45 | 3,20 | 2,75 | 2,35 | 2,35 | 1,25 | 48,55 |
| Moyenne SDIS | 0,00 | 0,06 | 0,18 | 0,71 | 1,24 | 1,44 | 1,03 | 1,05 | 0,56 | 48,36 |

L'âge moyen du SPV-SSSM est à peine supérieur à **38,45** ans pour une moyenne nationale égale à 43,55 ans.

| Répartition par âge des SPV SSSM | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|---------------|
| | <25 | 25 à 29 | 30 à 34 | 35 à 39 | 40 à 44 | 45 à 49 | 50 à 54 | 55 à 59 | > 60 | Moyenne d'âge |
| SDIS 69 | 9 | 45 | 48 | 44 | 30 | 23 | 16 | 16 | 9 | 38,45 |
| SDIS Catégorie A | 2,35 | 20,25 | 32,55 | 30,60 | 26,55 | 20,70 | 15,85 | 18,00 | 15,65 | 42,32 |
| Moyenne SDIS | 2,11 | 12,57 | 18,97 | 16,89 | 15,66 | 13,78 | 11,01 | 12,54 | 14,08 | 43,55 |

L'âge moyen des médecins est égal à **43,25** ans pour une moyenne nationale égale à 47,83ans.

| Répartition par âge des médecins | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|---------------|
| | <25 | 25 à 29 | 30 à 34 | 35 à 39 | 40 à 44 | 45 à 49 | 50 à 54 | 55 à 59 | > 60 | Moyenne d'âge |
| SDIS 69 | 9 | 4 | 9 | 2 | 0 | 7 | 8 | 7 | 9 | 43,25 |
| SDIS Catégorie A | 14,05 | 0,85 | 0,85 | 1,50 | 1,50 | 3,90 | 3,90 | 3,50 | 3,50 | 37,64 |
| Moyenne SDIS | 5,90 | 0,34 | 1,02 | 2,58 | 1,98 | 3,26 | 4,68 | 5,58 | 9,25 | 47,83 |

Les moyennes d'âge des personnels sont globalement inférieures aux moyennes nationales excepté pour les SPP (hors SSSM).

Une attention toute particulière devra être portée sur les SPP des strates supérieures (colonels et lieutenants-colonels) dont une dizaine a fait part de son intention de quitter l'institution à l'horizon 2021-2022. Ces départs pourraient créer un grave déséquilibre dans la chaîne de commandement du SDMIS d'autant que le DDMSIS et son adjoint envisage leur départ à la même période (cf paragraphe 1.2.5).

Porter une attention toute particulière sur la situation des colonels et des lieutenants-colonels dans les deux ans à venir.

La féminisation

Le SDMIS a un taux de féminisation inférieur à la moyenne nationale pour les professionnels et légèrement supérieur pour les volontaires.

| Taux de féminisation | | | |
|-----------------------------|-----------------|-------------------------|------------------|
| | SDMIS 69 | SDIS Catégorie A | Tous SDIS |
| SPP (hors SSSM) | 2% | 4% | 4% |
| SPV (hors SSSM) | 14% | 15% | 17% |
| SSSM Pro | 30% | 33% | 38% |
| SSSM Vol | 55% | 47% | 50% |

Source InfoSDIS – chiffre 2017

Lors des trois derniers recrutements de sapeurs-pompiers volontaires, le pourcentage d'engagement de personnels « féminins » est en légère augmentation :

- 2016 : 25% (97/ 288)
- 2017 : 26% (117/ 331)
- 2018 : 28% (121/ 438)

Le nombre de personnels « féminins » par grade est décrit dans le tableau suivant. Il n'y a aucune femme « sapeurs-pompiers volontaires » dans les grades supérieurs des officiers.

| <i>Grade</i> | <i>ADJ ou ADC</i> | <i>LTN</i> | <i>CNE</i> | <i>CDT</i> | <i>LCL</i> | <i>COL</i> |
|--------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <i>SPP</i> | 3 | 6 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| <i>SPV</i> | 22 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Le SDMIS a intégré les mesures du plan d'actions national « féminisation » de 2016. La désignation d'un tuteur pour accompagner toute nouvelle recrue est laissée à l'initiative de chaque chef de caserne. Au même titre que pour les hommes, une réunion d'information et une visite sont organisées par la caserne, avant l'engagement. Chaque SPV est engagé en qualité d'équipier SUAP et a la possibilité, par la suite, d'acquérir les compétences INC et OD.

***Poursuivre les efforts en matière de recrutement des personnels féminins ;
Encourager l'accession des personnels féminins SPV aux grades d'officiers supérieurs.***

L'encadrement

Les sapeurs-pompiers

Le taux d'encadrement des sapeurs-pompiers est décrit dans le tableau suivant :

| Taux d'encadrement | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------|-------------|--------------------|----------------|-------------|--------------------|-------------------|-------------|--------------------|
| | Officiers | | | Sous-Officiers | | | Gradés et Sapeurs | | |
| | SDIS 69 | Catégorie A | National Tous SDIS | SDIS 69 | Catégorie A | National Tous SDIS | SDIS 69 | Catégorie A | National Tous SDIS |
| SPP | 18,4% | 17,9% | 19,3% | 72,3% | 60,4% | 59,6% | 9,3% | 21,7% | 21,1% |
| SPP (hors SSSM) | 16,8% | 16,8% | 18,1% | 73,8% | 61,2% | 60,5% | 9,5% | 22,0% | 21,4% |
| SPV | 11,2% | 9,5% | 10,1% | 27,9% | 26,4% | 25,7% | 60,9% | 64,1% | 64,3% |
| SPV (hors SSSM) | 5,7% | 4,0% | 4,5% | 29,6% | 28,0% | 27,3% | 64,7% | 68,0% | 68,3% |
| Total | 12,8% | 11,6% | 11,6% | 38,0% | 34,7% | 31,5% | 49,2% | 53,7% | 56,8% |
| Total (hors SSSM) | 8,3% | 7,2% | 6,9% | 39,9% | 36,4% | 33,2% | 51,8% | 56,4% | 59,9% |

Au regard des SDIS comparables, le taux d'encadrement du SDMIS est :

- Légèrement supérieur pour les SPP et les SPV en ce qui concerne les officiers ;
- Supérieur pour les SPP et inférieur pour les SPV pour les sous-officiers ;
- Inférieur pour les SPP et supérieur pour les SPV pour les gradés et sapeurs.

Les PATS

Le taux d'encadrement est supérieur pour la catégorie A et inférieur pour les autres catégories.

| Taux d'encadrement filière administrative et technique | | | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|--------------------|
| | Catégorie A | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | |
| | SDIS 69 | Catégorie A | National Tous SDIS | SDIS 69 | Catégorie A | National Tous SDIS | SDIS 69 | Catégorie A | National Tous SDIS |
| PATS | 16,6% | 12,2% | 10,9% | 17,2% | 19,0% | 19,5% | 66,2% | 68,8% | 69,5% |

Source InfoSDIS chiffres 2017

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, l'entretien est réalisé annuellement par le supérieur hiérarchique. Il a fait l'objet d'une décision du comité technique³⁴. Afin de faciliter la mise en place de cet entretien professionnel, le SDMIS a rédigé un guide de l'évaluateur et de l'évalué³⁵. Une formation d'une journée a été réalisée pour l'ensemble des évaluateurs avec l'appui du CNFPT avant le lancement de la première campagne d'entretiens professionnels.

La procédure comprend une revue des objectifs de l'année écoulée et l'attribution d'une appréciation qui constitue un élément de jugement pour l'avancement en grade. A cette occasion, les objectifs à atteindre pour l'année suivante sont établis et validés avec l'agent évalué.

Le travail effectué dans le cadre d'une fonction secondaire (équipes spécialisées, préventionnistes, etc.) n'est pas intégré à l'évaluation annuelle des personnels (y compris 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.

Pour les sapeurs-pompier volontaires, aucun dispositif d'évaluation n'est mis en place. Cependant, une évaluation est envisagée pour les chefs de caserne SPV.

A la suite des évaluations individuelles, la direction réalise une synthèse des observations majeures ou récurrentes. Une réponse individualisée est adressée à chaque agent en réponse à leurs vœux sur chaque fiche d'entretien.

Envisager la mise en place progressive d'une évaluation annuelle des SPV, en particulier pour les chefs de caserne.

Les récompenses et sanctions

Le SDMIS a mis en place une chancellerie en mars 2016, instance chargée d'examiner et instruire l'ensemble des demandes de médailles exceptionnelles et récompenses.

Présidée par le directeur départemental et métropolitain adjoint, composée du directeur des groupements territoriaux, du directeur de la prévention et de l'organisation des secours, du directeur des ressources humaines et de la directrice des affaires réservées et de la communication, ou de leurs représentants, la chancellerie se réunit en moyenne une fois par trimestre.

Le secrétariat, l'instruction des dossiers de candidature et la rédaction des mémoires de proposition sont assurés par trois agents relevant de la direction des affaires réservées et de la communication (pour un septième environ de leur temps de travail).

Le bilan des récompenses remises ces trois dernières années est synthétisé dans le tableau ci-dessous :

| | 2018 | | | | 2017 | | | | 2016 | | | | Bilan | Bilan Global (*) | | | |
|--|------|-----|------|-------|------|-----|------|-------|------|-----|------|-------|-------|------------------|-----|------|-------|
| | SPP | SPV | PATS | Total | SPP | SPV | PATS | Total | SPP | SPV | PATS | Total | | SPP | SPV | PATS | Total |
| Légion d'Honneur (LH) | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 1 | 3 |
| Ordre National du Mérite (ONM) | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| Acte de courage et de dévouement (ACD) | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 4 | 21 | 2 | 0 | 23 | 27 | 24 | 3 | 0 | 27 |
| Mérite agricole | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mérite exceptionnel (Rosette) | 7 | 5 | | 12 | 0 | 0 | | 0 | 2 | 7 | | 9 | 21 | 9 | 12 | 0 | 21 |
| Médaille de la Sécurité Intérieure (MSI) | 7 | 1 | 0 | 8 | 11 | 5 | 0 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 24 | 18 | 6 | 0 | 24 |
| Jeunesse et sport | | | | 0 | | | | 0 | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autres (non liés à la reconnaissance) | | | | 0 | | | | 0 | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lettres de félicitations (DDMSIS) | 42 | 10 | 0 | 52 | 7 | 3 | 0 | 10 | 15 | 15 | 0 | 30 | 92 | 64 | 28 | 0 | 92 |

³⁴ PV du comité technique du 15 décembre 2015.

³⁵ Guide à destination de l'évaluateur et de l'évalué

En 2018, le bilan des sanctions disciplinaires infligées au sein du SDMIS est résumé dans le tableau suivant :

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

Le climat social

A l'automne 2018, le SDMIS a connu une forte agitation sociale qui a conduit à des actions particulièrement violentes. Certaines d'entre elles ont mis en danger le bon fonctionnement de l'établissement. Si cette crise a été contenue, elle ne semble pas totalement résolue et la gouvernance doit maintenir un haut niveau d'échanges avec les partenaires sociaux. Il appartient à cette fin aux représentants du personnel d'accompagner cette logique de dialogue.

Aucun conseiller social n'a été désigné au sein du SDMIS. Le DDMSIS et le directeur des ressources humaines sont en charge du dialogue social avec les organisations syndicales.

Les chartes des valeurs et du management n'ont pas été établies.

Aucun protocole syndical n'a été signé avec les principales organisations représentantes des personnels.

| |
|---|
| <i>Maintenir un haut niveau d'échanges avec les partenaires sociaux qui doivent accompagner la logique de dialogue ;</i> |
| <i>Rédiger la charte du management ;</i> |
| <i>Envisager la mise en place d'un protocole syndical.</i> |

6.1.2 - La direction et les groupements fonctionnels

Ils comprennent 689 personnes (soit un effectif supérieur de 29 agents par rapport à la dernière évaluation), réparties de la manière suivante :

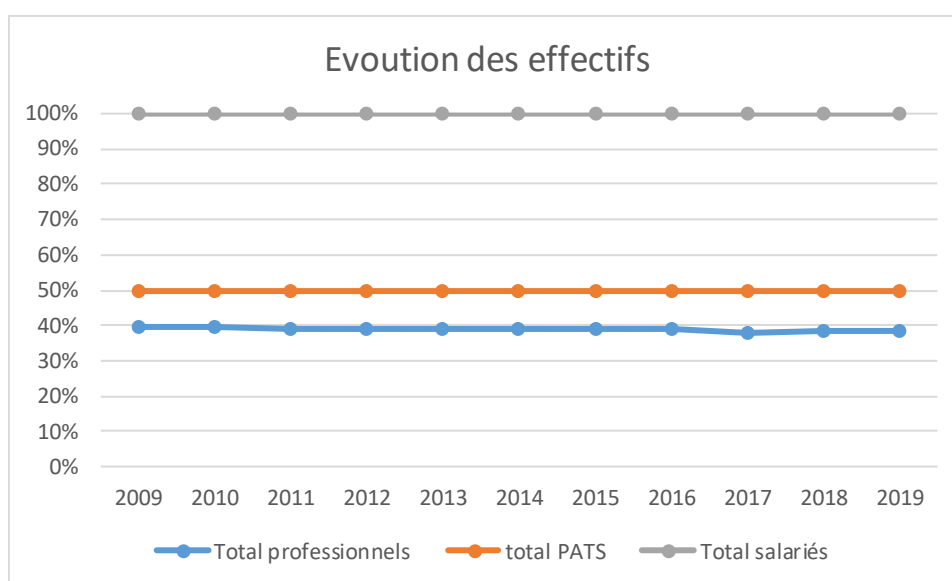
| | 2014 | 2019 | Bilan |
|--|-------------|-------------|--------------|
| Sapeurs-pompiers professionnels (SPP) | 254 | 239 | -15 |
| Sapeurs-pompiers professionnels (SSSM) | 24 | 25 | 1 |
| Total SPP | 278 | 264 | -14 |
| Personnels administratifs | 152 | 153 | 1 |
| Personnels techniques | 156 | 189 | 33 |
| Total PATS | 308 | 342 | 34 |
| Total Permanents | 586 | 606 | 20 |
| Sapeurs-pompiers volontaires (SPV) | 53 | 15 | -38 |
| Sapeurs-pompiers volontaires (SSSM) | 21 | 68 | 47 |
| Total SPV | 74 | 83 | 9 |
| Bilan global | 660 | 689 | 29 |

6.1.3 - La gestion des personnels salariés

La gestion des personnels salariés est partagée entre deux groupements (GRAC et GGEC) de la DRH qui comptent respectivement 22 et 9 agents.

L'évolution des effectifs depuis les onze dernières années est décrite ci-après :

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| SPP | 1319 | 1277 | 1250 | 1227 | 1221 | 1205 | 1202 | 1189 | 1181 | 1181 | 1205 |
| SSSM | 24 | 25 | 25 | 24 | 24 | 25 | 23 | 24 | 23 | 26 | 24 |
| Total professionnels | 1343 | 1302 | 1275 | 1251 | 1245 | 1230 | 1225 | 1213 | 1204 | 1207 | 1229 |
| personnel administratif | 197 | 196 | 189 | 187 | 191 | 181 | 179 | 176 | 175 | 173 | 176 |
| personnel technique | 148 | 158 | 161 | 163 | 167 | 168 | 170 | 174 | 200 | 191 | 194 |
| total PATS | 345 | 354 | 350 | 350 | 358 | 349 | 349 | 350 | 375 | 364 | 370 |
| Total salariés | 1688 | 1656 | 1625 | 1601 | 1603 | 1579 | 1574 | 1563 | 1579 | 1571 | 1599 |



Si l'effectif des SPP a connu une baisse entre 2009 et 2013, il est stable depuis 2014. En revanche, l'effectif des PATS a globalement augmenté.

Aussi, soucieux de maintenir les effectifs du SDMIS et de redonner une dynamique au recrutement des SPP, il a été décidé par délibération³⁶ de créer 50 postes supplémentaires à raison de 10 par an entre 2019 et 2023. Le recrutement de 2020 sera donc porté à 50 sapeurs-pompiers professionnels non-officiers sur décision du PCASDMIS³⁷.

Présence des cadres au sein du SDMIS

| | SPP | | | PATS | | |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Nbre cat. A | Nbre cat. B | % | Nbre cat. A | Nbre cat. B | % |
| Présence > 10 ans | 94 | 63 | 80% | 42 | 47 | 65% |
| 10 ans > présence > 5 ans | 11 | 4 | 8% | 11 | 5 | 12% |
| Présence < 5 ans | 2 | 23 | 13% | 20 | 11 | 23% |
| Nombre total au SDIS | 107 | 90 | 100% | 73 | 63 | 100% |

Le pourcentage de cadres (SPP) présents de plus de 10 ans est élevé. Il représente 80 % de l'effectif global.

³⁶ Délibération D18-12/05 du 20 décembre 2018

³⁷ Note d'information en date du 30 septembre 2019

La mobilité de l'encadrement

Le tableau suivant présente le nombre de postes de travail de catégorie A ou B qui ont changé de titulaire pendant la période. En cas de modification de l'organisation, il n'est pas tenu compte d'une modification mineure des fonctions.

| Années | Sapeurs-pompiers professionnels (SPP) | | | | | | | | Personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) | | | | | | | |
|--------|---------------------------------------|---------|---------|---------|-----------------------|---------|---------|---------|---|---------|---------|---------|-----------------------|---------|---------|---------|
| | Mobilité des cadres A | | | | Mobilité des cadres B | | | | Mobilité des cadres A | | | | Mobilité des cadres B | | | |
| | Externe | | | Interne | Externe | | | Interne | Externe | | | Interne | Externe | | | Interne |
| | Départ | Arrivée | Balance | | Départ | Arrivée | Balance | | Départ | Arrivée | Balance | | Départ | Arrivée | Balance | |
| 2016 | 2 | 1 | -1 | 29 | 11 | 0 | -11 | 34 | 3 | 2 | -1 | 13 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 2017 | 3 | 0 | -3 | 18 | 8 | 11 | 3 | 26 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 9 |
| 2018 | 3 | 0 | -3 | 13 | 7 | 5 | -2 | 15 | 3 | 12 | 9 | 10 | 2 | 2 | 0 | 5 |

De fortes mobilités internes sont enregistrées ces dernières années. Elles sont notamment dues à la politique de mobilité des cadres voulue par le DDMSIS qui impose une mutation :

- A chaque changement de grade ;
- Après 10 ans de présence dans une fonction.

L'organisation du temps de travail

La durée du temps de travail est annualisée sur la base de 1 607 heures. Elle fait l'objet d'une délibération du conseil d'administration³⁸. Les personnels postés travaillent sous plusieurs régimes de gardes :

- Le CTA - CODIS en gardes postées de 12h ;
- Dans les casernes, le choix est laissé aux agents d'assurer des gardes de 24 heures ou de 12 heures.

Pour les personnels en gardes casernées, le pourcentage de temps de service se répartit de la manière suivante :

- ⇒ G24 : 28,9 %
- ⇒ G12 : 57,8 %
- ⇒ Autre : 13,3%

Le SDMIS veille à respecter le plafond de 1 128 heures de travail semestriel. Il n'y a plus de sapeurs-pompiers logés et une dégressivité du temps de travail en fonction de l'ancienneté a été mise en place uniquement pour les personnels sous régime dérogoire (G24).

Le présentisme à la garde des sapeurs-pompiers professionnels est de 90,5 %. Il peut être considéré comme maîtrisé à partir de 85%.

Les mesures sociales

Le compte épargne temps est installé pour tous les personnels³⁹.

Le SDMIS n'est pas affilié au CNAS mais dispose d'un comité d'actions sociales et culturelles (CASC).

Pour le fond d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, le SDMIS déclare l'ensemble des personnels permanents. Il ne travaille pas avec des entreprises impliquées sur le plan social.

Le bilan social a été arrêté au 31 décembre 2017 et présenté au comité technique le 22 juin 2018.

Si aucun bilan social n'est réalisé pour les sapeurs-pompiers volontaires, un rapport d'activité est établi par le groupement « développement du volontariat et engagement citoyen ».

Des actions sociales sont développées par le SDMIS :

- Fourniture de tickets « restaurant » ;
- Convention de participation à la protection sociale,
- Permanence d'une conseillère sociale ;
- Plan de déplacement administration, comité d'œuvre sociale.

³⁸ Délibération D/14-06/13 du 30 juin 2014

³⁹ Délibération D/11-12/04 du 16 décembre 2011

Le régime indemnitaire

Le SDMIS accorde l'indemnité de responsabilité indifféremment à tous les cadres sapeurs-pompiers professionnels du même grade indépendamment de la fonction tenue, ce qui ne correspond pas à l'esprit de la réglementation.

En ce qui concerne les PATS, l'installation du RIFSEEP est réalisée pour les personnels administratifs et dans l'attente de la confirmation de la nouvelle organisation et de la parution des textes nationaux concernant la filière technique.

Veiller à se conformer à l'esprit de la réglementation en vigueur dans le cadre de l'affectation des indemnités de responsabilité ;

Concrétiser la mise en place du régime indemnitaire des personnels techniques dès la parution des textes nationaux.

Le double Statut

38% des SPP (soit 461) et 16% de PATS (soit 58) ont le double statut. Les conditions d'exercice de la double activité ont fait l'objet d'un acte particulier présenté pour avis au CCDSPV et ayant fait l'objet d'une délibération en CASDMIS⁴⁰.

Les doubles statuts dans deux SDIS différents font l'objet d'une convention entre les deux établissements dès lors que le SDMIS en a connaissance.

6.1.4 - La gestion des sapeurs-pompiers volontaires

Depuis mars 2017, le SDMIS a mis en place un groupement « développement du volontariat et engagement citoyen » (GDVEC) au sein de la direction des ressources humaines. Il compte onze agents dont neuf PATS et a pour missions de :

- Promouvoir et développer le volontariat des sapeurs-pompiers ;
- Assurer la gestion administrative et financière des sapeurs-pompiers volontaires : parcours, accidents de service, indemnités, prestations de fin de service, emplois opérationnels, médailles d'ancienneté, etc.

Au moment de l'évaluation, le SDMIS comptait 4 768 SPV intégrés (provos compris) répartis en 4 438 SP et 330 SSSM. Le bilan des « recrutements-cessations d'activité » pour les cinq dernières années est décrit dans le tableau ci-dessous :

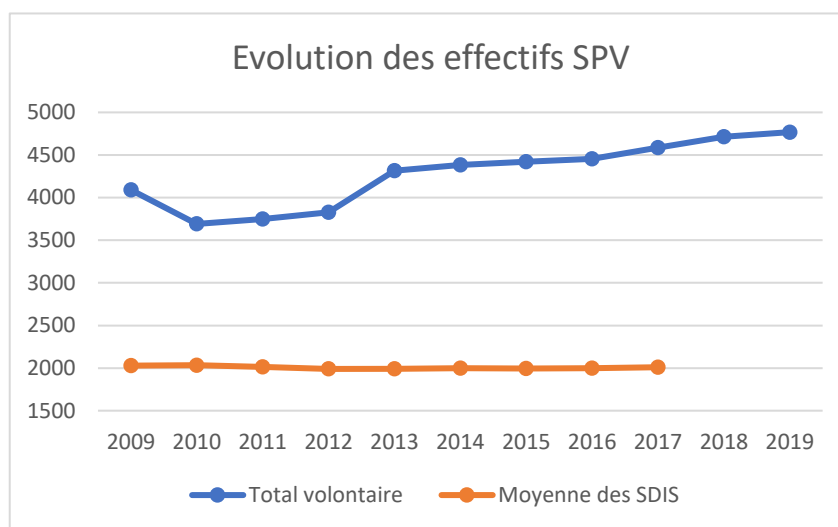
| | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Nbre de SPV ayant cessé l'activité | 320 | 296 | 428 | 412 | 305 |
| Nbre de SPV recrutés | 438 | 448 | 388 | 433 | 427 |
| Balance | 118 | 152 | -40 | 21 | 122 |

Quant à l'évolution globale depuis les onze dernières années, elle est décrite dans le tableau suivant :

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| SPV | 3901 | 3511 | 3557 | 3629 | 3699 | 3767 | 3780 | 3791 | 3882 | 3958 | 4438 |
| Volontaires SSSM | 188 | 180 | 191 | 198 | 183 | 195 | 209 | 216 | 240 | 274 | 330 |
| Double statut SPP-SPV | | 371 | 357 | 357 | 388 | 383 | 387 | 400 | 417 | 431 | Inclus |
| Double statut PATS-SPV | | 44 | 44 | 43 | 44 | 40 | 45 | 46 | 46 | 50 | Inclus |
| Total volontaire | 4089 | 3691 | 3748 | 3827 | 4314 | 4385 | 4421 | 4453 | 4585 | 4713 | 4768 |

⁴⁰ Délibération D/10 – 06/05 du 25 juin 2010

Après une chute de l'effectif en 2010, on constate depuis une évolution positive du nombre de SPV de près de 17% ce qui est un résultat plutôt satisfaisant au regard des statistiques constatées dans la majorité des autres SDIS (cf graphique ci-après).



Les SPV non disponibles

La direction des ressources humaines a recensé 659 SPV en suspension d'engagement soit 14% des SPV du corps départemental.

Selon les informations communiquées par le SDMIS, en 2018, ce sont 800 SPV qui n'ont touché aucune indemnité ce qui pourrait laisser penser que 141 SPV n'ont eu aucune activité sans bénéficier d'une suspension d'engagement.

Répartition des officiers SPV dans les grades

| | COL | LCL | CDT | CNE | LTN | EXPERTS | Officiers |
|----------|-----|-----|-----|-----|-----|---------|-----------|
| SDMIS 69 | 1 | 1 | 15 | 49 | 150 | Dont 11 | 227 |

Source : InfoSDIS Chiffres année 2018

La promotion des SPV dans les différents grades d'officiers semble s'effectuer dans des conditions satisfaisantes même si les intéressés ne peuvent pas toujours accéder aux responsabilités correspondantes (exemple : chef de colonne => cf paragraphe 3.3 du présent rapport).

L'intégration

Les sapeurs-pompiers volontaires peuvent être recrutés à 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. Si les conditions d'emploi sont évoquées au paragraphe 3.3 de la délibération du D/10 – 06/05 du 25 juin 2010 sus citée, les inspecteurs recommandent de consacrer un document distinct et plus précis (en particulier concernant le tutorat) validé par une délibération du conseil d'administration.

Les dossiers de recrutement des sapeurs-pompiers volontaires sont préparés par les chefs de caserne. Les candidats, après avoir été reçus, sont convoqués pour la réalisation de tests pour vérifier leur condition physique et leur motivation ainsi que pour la réalisation de la visite d'aptitude médicale. Les dossiers des personnels retenus sont transmis au groupement « développement du volontariat et de l'engagement citoyen » (GDVEC) qui édite les arrêtés d'engagement.

Au moment de l'évaluation, le recrutement s'effectuait tous les deux mois mais à compter de novembre 2019, il sera effectif tous les 1^{ers} de chaque mois avec la mise en place des comités inter centres au niveau des groupements territoriaux.

En 2018, 438 candidats ont été validés. A la suite de leur intégration, le SDMIS met en œuvre la formation (FI) étalée sur une période maximum de 36 mois conformément à la réglementation en vigueur.

Le SDMIS recrute des 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.

Faire valider en CASDMIS un document distinct détaillant toutes les conditions d'emploi des mineurs au sein du SDMIS.

Les mesures indemnitaires

Le SDMIS dispose d'une délibération⁴¹ pour la gestion des indemnités fixant les taux et les conditions d'attribution.

La majorité des indemnités sont saisies sous la responsabilité de chaque chef de CIS à l'exception de celles concernant les formations dont la saisie est confiée aux chefs des groupements territoriaux et au groupement « formation » ainsi que celles du SSSM.

Le GDVEC exploite les demandes et traite les paiements qui sont effectués mensuellement par virements bancaires, le mois qui suit l'activité réalisée. Une fiche récapitulative mensuelle est transmise aux intéressés. Les chefs de centres peuvent s'informer du montant des indemnités perçues par leurs sapeurs-pompiers via le module « mon portail » de l'intranet.

En 2018, les indemnités des SPV se répartissaient de la manière suivante :

| Indemnités | Interventions | Gardes | Astreintes | Formation | FMPA | TTA |
|--------------------|----------------------|---------------|-------------------|------------------|-------------|------------|
| Pourcentage | 37% | 22% | 0% | 18% | 9% | 14% |

Le CASDMIS a fixé à 600 heures de garde postée et 1 200 indemnités annuelles, le seuil maximum concernant le nombre d'indemnités perçues par sapeur-pompier. L'outil informatique bloque l'indemnisation des heures de garde postée à compter de 600 heures et le GDVEC contrôle le seuil des 1 200 indemnités horaires par SPV par an. Le bilan global des prestations gérées par le GDVEC en 2018 est synthétisé dans le tableau ci-après :

| Budget 2018 | Réalisé | % de réalisation |
|--|---------------------|-------------------------|
| Indemnités versées aux SPV + gratifications médailles d'ancienneté | 9 521 297 € | 98,17 % |
| Allocations de vétérance - Fidélité | 1 128 274 € | 98,97 % |
| PFR | 82 528 € | 35,88 % |
| Convention avec la Chambre d'Agriculture | 5 494 € | 19,77 % |
| Total | 10 738 093 € | |

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 2018, la perception annuelle moyenne des sapeurs-pompiers se situait à 2 266 € euros pour une valeur nationale de 2 581 euros.

| | | | | |
|----------------------|--|--------------|-----------|----------|
| Indemnisation | Moyenne d'indemnités (en euros) perçues par les SPV (A-1) | 2 266 € | | |
| | Nbre de SPV dépassant 1000 indemnités (A-1) | 22 | | |
| | Maximum d'indemnités (en euros) perçues par SPV (A-1) | 13 836 € | | |
| | | Intervention | Formation | Autres |
| | Maximum d'indemnités (en euros) perçues par SPV (A-1) | 7 294 € | 7 551 € | 13 083 € |
| | Maximum d'indemnités (en euros) perçues par double statut SPP (A-1) | 7 684 € | | |
| | | Intervention | Formation | Autres |
| | Maximum d'indemnités (en euros) perçues par double statut SPP (A-1) | 3 686 € | 7 551 € | 6 852 € |
| | Maximum d'indemnités (en euros) perçues par double statut PATS (A-1) | 12365€ | | |
| | | Intervention | Formation | Autres |
| | Maximum d'indemnités (en euros) perçues par double statut PATS (A-1) | 2 600 € | 1 957 € | 7 198 € |

⁴¹ Délibération D/10 – 06/05 du 25 juin 2010

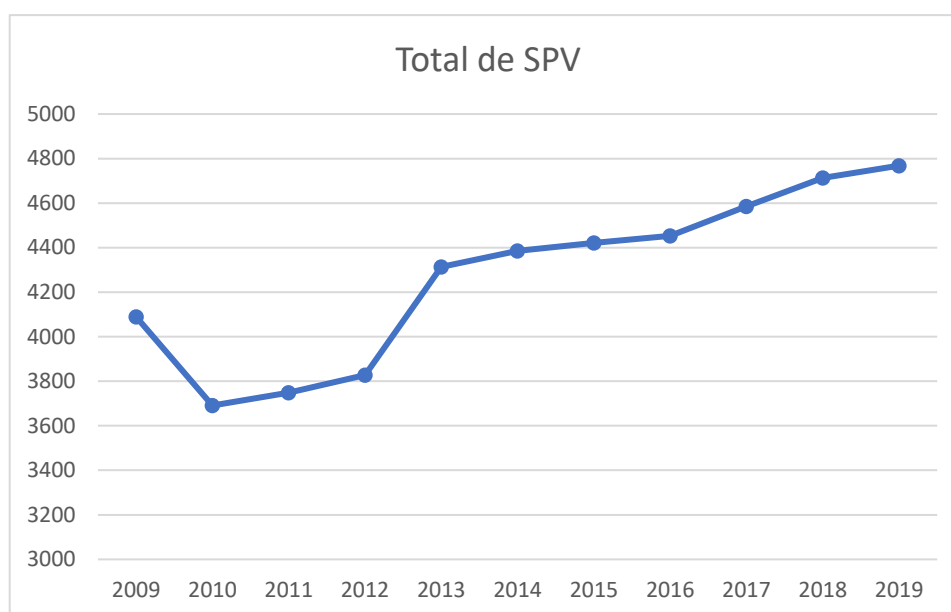
6.2 - LE DEVELOPPEMENT ET LA PERENNISATION DU VOLONTARIAT

6.2.1 – La situation du SDMIS

Le GDVEC, qui appuie son action sur un réseau de correspondants « volontariat » répartis dans les CIS, est également en charge de la promotion de l'engagement citoyen, en collaborant à plusieurs dispositifs :

- Service civique (4 volontaires accueillis) ;
- Cadets de la sécurité civile (22 binômes collège / caserne) ;
- Réserve civique ;
- Journées Défense et Citoyenneté.

Comme le montre la courbe ci-dessous, le SDMIS obtient des résultats encourageants en matière de recrutement même si ce domaine doit faire l'objet d'une attention permanente de la part des responsables.



S'appuyant sur le plan d'actions du ministère de l'intérieur « 2019-2021 » dont les actions locales ont été reprises et mises en œuvre, le GDVEC a reçu comme objectif d'atteindre un effectif de 6 000 SPV à l'horizon 2023.

Pour ce faire, il a défini les actions principales suivantes :

- Mettre en place le parcours différencié du SPV, de l'infirmier SPV et du SPV ex-JSP ;
- Réduire les délais pour le SPV entre l'acte d'engagement et son aptitude opérationnelle ;
- Engager mensuellement des sapeurs-pompiers volontaires ;
- Adapter les modules de formation au nouveau parcours SP.

En 2018, la durée d'engagement des actifs était de 9 ans 11 mois, bien inférieure à la moyenne nationale (11 ans 8 mois).

Le tableau ci-dessous permet une comparaison avec les SDIS choisis et l'ensemble des SDIS.

| Durée (ans et mois) moyenne d'engagement SPV | | | | | | | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|--------------|----------------|---------------|
| | SDIS 69 | SDIS 13 | SDIS 33 | SDIS 59 | SDIS 62 | SDIS 77 | SDIS 78 | SDIS Cat. A | Tous SDIS |
| 2016 | 10 ans 8 mois | 12 ans 9 mois | 10 ans 7 mois | 8 ans 2 mois | 10 ans | 10 ans 8 mois | 8 ans 9 mois | 11 ans 10 mois | 11 ans 8 mois |
| 2017 | 10 ans 8 mois | | 9 ans 8 mois | 11 ans 10 mois | 10 ans 8 mois | 10 ans 6 mois | 8 ans 1 mois | 11 ans 4 mois | 11 ans 7 mois |

Source : InfoSDIS

Quant au niveau de fidélisation des SPV, le pourcentage de sapeurs-pompiers qui ont moins de cinq ans d'ancienneté est de 45%. Une enquête téléphonique relative au suivi des résiliations a été conduite en 2013 dont l'exploitation n'a pas conduit à une amélioration notable de la situation.

Le SDMIS doit intensifier les actions engagées pour mieux identifier les raisons qui génèrent ce « turn-over » important et apporter des solutions pour l'atténuer. En effet, les conséquences sont multiples et touchent notamment l'esprit d'appartenance, les coûts de formations, etc.

Intensifier les actions pour identifier les motifs de résiliation ou de non-renouvellement dans les premières années de contrat.

Le taux d'implication des SPV dans l'activité opérationnelle

Comme le montre le tableau ci-après, le taux d'implication des SPV dans l'activité opérationnelle était inférieur à la moyenne des SDIS de la catégorie et plus encore de l'ensemble des SDIS.

| Taux d'implication opérationnel des SPV (%) | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------------|-----------|
| | SDIS 69 | SDIS 13 | SDIS 33 | SDIS 59 | SDIS 62 | SDIS 77 | SDIS 78 | SDIS Catégorie A | Tous SDIS |
| 2016 | 49,08 | 76,48 | 42,91 | | 54,86 | 54,55 | 53,47 | 59,81 | 66,27 |
| 2017 | 50,74 | 70,20 | 40,04 | 49,91 | 40,00 | 54,11 | 54,25 | 58,00 | 66,67 |

Ceci s'explique, notamment, par la forte activité opérationnelle en métropole lyonnaise, là où l'implication du volontariat est encore moins significative.

Conventionnement des sapeurs-pompiers volontaires :

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

| | Opération | Formation |
|--|-----------|-----------|
| Nombre total de SPV sous convention (A-1) | 138 | 178 |
| Nombre total d'employeurs publics ayant signé une convention | 62 | 73 |
| Nombre total d'employeurs privés ayant signé une convention | 76 | 105 |
| Nombre de labels "employeurs" décernés (A-1) | 0 | |
| Nombre d'employeurs ayant demandé à bénéficier du mécénat | 0 | |

De plus, 64 conventions périscolaires ont été signées et 13 sapeurs-pompiers volontaires bénéficient de la convention avec le service remplacement de la chambre d'agriculture.

6.2.2 - Les actions du SDMIS

Pour le développement :

- Mise en place des comités « inter centres » ;
- Développement des sections de JSP, en coproduction SDMIS / ADMJSP ;
- Développement du dispositif des cadets de la sécurité civile (fiche n°5.c) ;
- Gestes qui sauvent ;
- Partenariats avec l'Education nationale (2 sections Bac pro métiers de la sécurité + IUT HSE) ;
- Susciter des vocations lors des JDC (fiche 3.a) ;
- Mise en place de correspondants volontariats ;
- Proposition d'un engagement SUAP unique ;
- Mise en place d'un engagement mensuel ;
- Campagnes de communication locales et ciblées sur les secteurs en tension.

Pour la pérennisation :

- Proposition de cautionnement par le SDMIS avec le bailleur social OPAC du Rhône (fiche22) ;
- Valorisation de l'engagement des SPV au sein de l'entreprise grâce aux conventions employeurs ;
- Mise en place d'une convention avec le service de remplacement Rhône à destination des agriculteurs ;
- Mise en place de conventions périscolaires (cantine et garderie) ;
- Versement d'une gratification aux récipiendaires des médailles d'ancienneté argent, or et grand or ;
- Proposition de formation au permis C et formations complémentaires SSIAP et SST.

Actions engagées pour valoriser la dimension citoyenne du volontariat de sécurité civile :

- Sollicitation de volontaires via la Réserve Civique ;
- Attributions de médailles exceptionnelles et lettres de félicitations.

Bonnes pratiques :

Le SDMIS a mis en place une structure importante (GDVEC) avec des personnels motivés qui devrait lui permettre d'atteindre l'objectif ambitieux de recrutement (6 000 SPV) qu'il s'est fixé pour 2023 ;

Des fiches « actions » ont été réalisées pour faciliter la compréhension et la mise en œuvre de certaines mesures pour le développement et la pérennisation du volontariat.

6.3 - LES ASSOCIATIONS DE SAPEURS-POMPIERS DU SDMIS

6.3.1 - L'Union départementale métropolitaine

L'Union Départementale Métropolitaine d'Incendie et de Secours des Sapeurs-Pompiers (UDMSP) du SDMIS compte 6 525 adhérents répartis dans 99 amicales. Son président est élu depuis juin 2019 et le comité exécutif est composé du président, de 4 vice-présidents, d'1 secrétaire général, de 3 secrétaires adjoints, d'1 trésorier général et d'1 trésorier adjoint.

L'association regroupe toutes les catégories de personnels (SPP, SPV, PATS) et dispose de locaux à l'Etat-major, de véhicules et de matériels faisant l'objet d'une convention avec le SDMIS⁴².

L'UDMSP est organisée en 3 commissions thématiques :

- Des commissions fonctionnelles traitant des finances et des récompenses ;
- Des commissions catégorielles traitant des Sapeurs-Pompiers Volontaires, des Jeunes Sapeurs-Pompiers, des Anciens Sapeurs-Pompiers, du Service Santé et Secours Médical, des personnels administratifs techniques et spécialisés et des sapeurs-pompiers professionnels ;
- Des commissions spécialisées traitant des affaires sociales, du sport, du secourisme, de la communication et de l'histoire et musée.

Les activités de l'UDMSP sont essentiellement orientées vers le domaine social. Les prestations que proposent l'UDMSP à 50 jeunes et 22 familles sont :

- Un soutien aux orphelins mineurs (prise en charge du soutien scolaire, du soutien psychologique, etc.) ;
- Une prise en charge des trajets lors des déplacements de l'ODP ;
- Une aide directe lors de nouveau décès ;
- La prise en charge des gerbes de fleurs lors du décès d'un adhérent.

L'UDMSP ne s'implique plus directement dans les actions de secourisme mais conserve son agrément dont elle fait bénéficier le Comité d'Action Sociale et Culturelle (CASC). Elle participe également à l'opération « gestes qui sauvent » menée auprès du grand public sous l'égide de la préfecture.

Enfin, la convention de partenariat signée avec le SDMIS précise notamment les modalités d'interventions de l'UDMSP dans le cadre des manifestations sportives intéressant les sapeurs-pompiers.

L'UDMSP n'organise pas de congrès départemental annuel mais une « journée départementale » depuis 2015.

Depuis 2012, la situation financière de l'UDMSP est selon le président « très préoccupante » suite à une gestion fébrile de la part de la précédente équipe encadrante. Une subvention de 3 000 euros est versée par le SDMIS à l'UDMSP. En contre partie, l'association présente un bilan des actions prévisionnelles pour l'obtention de la subvention et un bilan annuel de l'utilisation de cette subvention est établi et présenté lors de l'assemblée générale.

⁴² Convention C2019-036 fixant les relations entre le SDMIS et l'UDMSP

Toutefois, avec l'arrivée du nouveau président en juin 2019, les relations entre le SDMIS et l'UDMSP sont basées sur la confiance. Les rencontres demeurent informelles même si elles sont fréquentes car le PUD est également PATS à l'Etat major du SDMIS.

Il semble que pour les prochaines années, l'UDMSP souhaite organiser en propre des dispositifs prévisionnels de secours (DPS) recruter un service civique et développer la commission PATS.

6.3.2 - Les sections de jeunes sapeurs-pompiers (JSP)

L'Union départementale n'héberge pas l'association départementale et métropolitaine des jeunes sapeurs-pompiers (ADMJSP) qui a fait l'objet d'une délibération du CASDMIS⁴³ ainsi qu'une habilitation préfectorale⁴⁴ pour sa création. Un comité de pilotage a été mis en place pour la gestion des 42 sections (dont la dernière créée en juin 2019) et qui sont toutes déclarées en associations « loi 1901 ». Le bureau de l'ADMJSP comprend 11 personnes et le conseil d'administration 17 personnes.

Les statuts de ces sections ne sont pas uniformisés. Elles regroupent 1 182 JSP dont 327 filles (soit 28%) répartis de la manière suivante :

- 1ère année : **338**
- 2ème année : **305**
- 3ème année : **220**
- 4ème année : **319**

Chaque section a l'initiative de la définition des critères de recrutement. Les inspecteurs préconisent qu'une directive départementale fixe une définition des critères départementaux de recrutement dans un souci d'uniformisation entre les sections.

Une convention entre le SDMIS et l'ADMJSP a été signée. Le SDMIS accorde une subvention de 50 € par JSP à l'association soit un total de 59 100€ pour 2018. A ce titre, une demande, comprenant la liste exhaustive des actions et des prestations envisagées ainsi qu'un bilan comptable de l'utilisation des fonds sont réalisées annuellement. L'ADMJSP a fait appel aux services d'une association de gestion et comptabilité (CEGECO) afin de procéder au contrôle annuel de ses comptes.

Le SDMIS apporte également une aide matérielle et logistique à l'association (locaux, véhicules, équipements et organisation...). Les visites médicales sont effectuées tous les ans par les médecins du SSSM. Les sections des JSP sont associées à de nombreuses manifestations (Sainte-Barbe, commémorations patriotiques, congrès, etc.). L'ADMJSP est intégrée dans la communication du SDMIS.

Les JSP sont dotés d'une tenue particulière qui a été mise en place par l'établissement. La dotation d'un écusson de couleur différente permet d'identifier chaque module de formation (de JSP1 à JSP4).

⁴³ Délibération D/12-11/10 du 19 novembre 2012

⁴⁴ Habilitation ne date du 1 mars 2013 prorogée jusqu'en 2021

Les sections disposent d'un règlement intérieur. Le programme national d'enseignement est la référence par chacune des sections. La formation est gérée par le SDMIS et l'ADMJSP. A ce titre et dans le cadre de la mise en place de la formation différenciée, un module SUAP a été introduit dans le cursus de formation des JSP.

457 animateurs et 592 aides animateurs sont responsables de sa mise en œuvre. Annuellement, les formateurs « JSP » peuvent percevoir des indemnités horaires à hauteur d'un maximum de 200 indemnités (à 100% du taux de l'indemnité du grade) pour les animateurs et 100 indemnités pour les aides animateurs.

Le groupement « formation » est responsable de l'organisation du brevet annuel. Chaque JSP dispose d'un livret individuel de formation. En 2018, 121 candidats au brevet (soit 91% des 133 présentés) ont été reçus. En 2018, 123 JSP ont rejoint les rangs des SPV du SDMIS soit 28% du recrutement total annuel.

Des partenariats ont été passés avec quelques organismes pour encourager le développement des JSP :

- L'ANMONM et la Légion d'Honneur ;
- L'ex-région Rhône-Alpes pour offrir le permis à 1000 € au JSP ;
- La jeunesse et sport pour l'attribution de 25 médailles tous les ans aux formateurs ;
- De plus, un partenariat est envisagé avec GRDF pour avoir un accès privilégié pour les JSP aux métiers de l'entreprise.

Les locaux sont adaptés à l'accueil des jeunes dans la majorité des centres. Une commission « hygiène et sécurité » a été mise en place et une charte de bonne conduite pour les JSP a été rédigée. L'association dispose d'un animateur sportif et d'un assistant de prévention ou d'un référent « sécurité ».

Uniformiser les statuts des sections de l'ADMJSP ;

Fixer la définition des critères de recrutement pour une uniformisation entre les sections.

Bonne pratique :

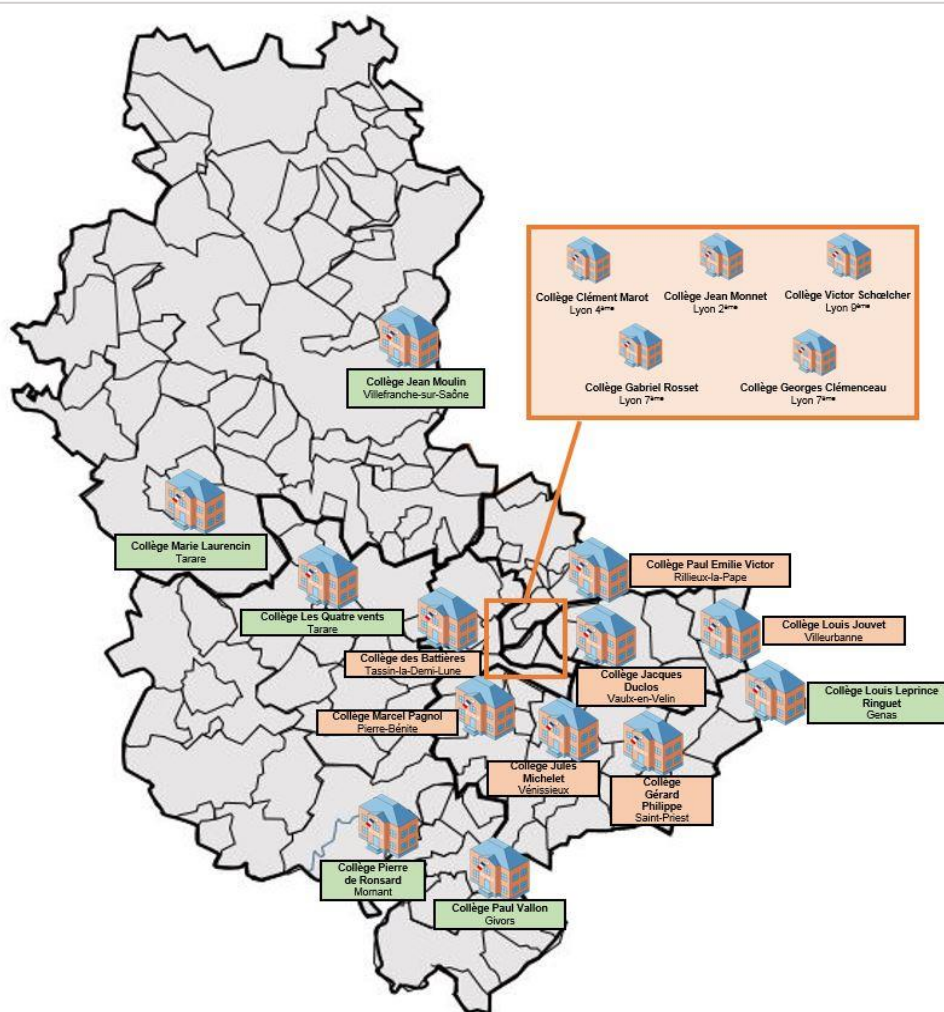
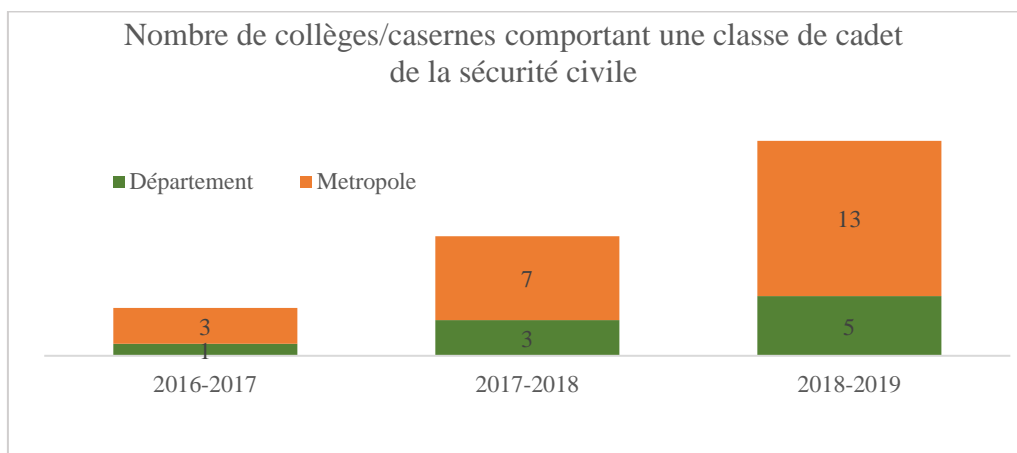
Le SDMIS a mis en place des partenariats avec quelques organismes qui peuvent permettre d'améliorer l'attractivité dans le cadre de l'intégration aux JSP.

6.3.3 - Le dispositif pour les cadets

La création des cadets de la sécurité civile s'inscrit dans le cadre de la promotion des valeurs de la République et des démarches citoyennes. Elle va au-delà d'une simple sensibilisation et répond à cette exigence de l'État, rappelée par la circulaire du 26 mai 2015 du ministre de l'intérieur relative aux orientations en matière de sécurité civile et s'inscrit dans l'esprit du plan de grande mobilisation de l'école pour les valeurs de la République de janvier 2015. Les objectifs principaux de ce projet sont de :

- Favoriser une culture de la sécurité civile ;
- Sensibiliser aux comportements de prévention ;
- Développer un sens civique chez les jeunes élèves ;
- Reconnaître les cadet-te-s comme assistants de sécurité (Assec) lors des exercices d'évacuation ou de confinement (rôle de guide notamment) ;
- Favoriser l'engagement ultérieur des élèves au sein de la sécurité civile.

Le SDMIS s'est totalement impliqué dans cette démarche depuis 2016 et la progression du nombre de collèges qui y souscrivent est importante comme le montrent le graphique et la carte ci-après :



6.3.4 - Les anciens sapeurs-pompiers

Les « anciens » SPV sont rattachés, sous forme de commission, à l'Union départementale (UD) depuis 13 ans. Elle compte 420 adhérents dont les veuves. Une autre association de retraités (loi 1901), l'ARSPRML n'est pas affiliée à l'UD mais au comité d'actions sociales et culturelles (CASC). Elle compte 595 adhérents (SPP, PATS et veuves).

Si les anciens ne reçoivent aucune subvention du SDMIS, l'association des retraités perçoit une subvention de 23 000€ du CASC.

Les membres des deux entités sont invités à tous les évènements de la vie du corps départemental : Sainte Barbe départementale, journée nationale des sapeurs-pompiers, vœux, etc. Localement, la plupart des amicales invitent leurs anciens aux évènements de la vie du CIS. Les relations avec la direction et les différentes catégories de personnels sont globalement très bonnes.

Les anciens ne sont pas impliqués dans des activités administratives ou techniques.

La commission des anciens organise annuellement :

- Une journée « Pêche » ;
- Un déplacement congrès Nationale SP ;
- Un concours de pétanque ;
- Un voyage (un ou deux jours) ;
- Des visites culturelles.

L'association des retraités organise annuellement :

- Trois journées de convivialité ;
- Un voyage de 8 jours (dernier en Grèce) ;
- Deux repas (Galette des rois et amitié).

En résumé, les deux organisations « d'anciens sapeurs-pompiers » semblent s'épanouir totalement dans leur périmètre respectif mais également au sein du SDMIS. Toutefois, à l'instar de ce qui existe dans la majorité des SDIS, il serait souhaitable d'envisager une fusion de ces deux structures, ce qui serait, sans aucun doute, un facteur de meilleure cohésion entre sapeurs-pompiers (et agents) qui se sont côtoyés durant leur activité et qui se trouvent séparés en acquérant le statut d'ancien (ou de retraité).

6.4 - LA FORMATION DES PERSONNELS

6.4.1 - L'organisation générale de la formation

La fonction « formation » est directement rattachée à la direction des ressources humaines au sein du groupement « formation ». Cette structure est composée de 77 agents dont 54 sapeurs-pompiers professionnels et 23 PATS. 27 formateurs permanents renouvelables tous les trois ans participent quotidiennement aux actions de formations aux côtés de près de 1 500 formateurs ponctuels.

Dans chaque groupement territorial sont désignés plusieurs référents « formation » (un par CIS et un par groupement) qui s'appuient sur un bureau « formation » rattaché au centre d'incendie et de secours. Par ailleurs, en complément des sapeurs-pompiers professionnels « formateurs », les sapeurs-pompiers volontaires sont également impliqués dans les actions de formation et en tant que membres de jurys.

Chaque groupement et centre d'incendie et de secours compte un correspondant « formation ». Depuis 2017, les fonctions d'organisateur des activités de formation et celles de formateur et concepteur ont été séparées. Ces qualifications ne sont pas recherchées impérativement pour les référents « groupement » qui coordonnent les actions formations de leur groupement en liaison avec le GFOR.

Le SDMIS compte dans ses effectifs plusieurs personnels titulaires de la formation concepteur de formation ou FOR 4 dont l'adjoint au DRH qui tient également la fonction de chef du groupement développement du volontariat et de l'engagement citoyen.

Enfin, le SDMIS, en sa qualité d'organisme de formation, possède 21 agréments, tous à jour au moment du passage de la mission d'évaluation périodique.

Planification et programmation

Le SDMIS dispose d'un plan pluriannuel de formation pour la période 2018-2021 présenté aux instances⁴⁵, faisant l'objet d'une évaluation et remis régulièrement à jour par avenant en fonction des besoins locaux ou de la réglementation⁴⁶. Le règlement formation est contenu dans le volume 3 du plan de formation.

Le projet de calendrier des formations pour l'année N+1 est mis à disposition des groupements et CIS au plus tard le 30 juin de l'année N. Il intègre les formations des PATS, complété par l'offre du CNFPT. Il permet notamment de favoriser la planification des gardes du premier trimestre de l'année N+1. Après sa validation, il est librement accessible, via l'intranet, à l'ensemble des personnels du SDMIS et peut être diffusé sur demande en dehors de la structure vers les employeurs « conventionnés ».

Par ailleurs, la mise en œuvre du calendrier fait l'objet d'une analyse permanente par le groupement formation, tous les lundis, en particulier pour la réalisation des formations prévues en fonction des objectifs fixés.

Enfin, le groupement « formation » est pleinement intégré dans la démarche de formation différenciée pour les sapeurs-pompiers, notamment concernant le SUAP. Le lien entre le plan de formation et la politique de développement du volontariat est une priorité. Cette logique visant à favoriser les recrutements est déclinée dès la formation des JSP afin de les rendre opérationnels immédiatement lors de leur recrutement SPV.

***Réviser le plan de formation au regard de la nouvelle réglementation (arrêté du 22 août 2019) ;
Maintenir le lien entre le plan de formation et la politique de développement du volontariat.***

Suivi et évaluation de l'activité formation par groupement

Le suivi, l'évaluation ainsi que l'activité de formation au sein des groupements sont encadrées par le plan de formation, le calendrier de formation ainsi que les notes de service. Les indicateurs de résultats sont compilés et accessibles via le progiciel de formation du SDMIS sous forme de requêtes accessibles par le GFOR, par les référents formation des groupements et par les chefs de centre d'incendie et de secours.

Dispositifs particuliers

Le compte personnel de formation (CPF) est entré en vigueur le 20 décembre 2018 par délibération du conseil d'administration du SDMIS⁴⁷. Les demandes d'utilisation du CPF déposées par les agents sont analysées avec comme priorité les actions de « suivi d'une action de formation, d'un accompagnement ou du bénéfice d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ; de suivi d'une action de formation ou d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnels ; de suivi d'une action de formation de préparation au concours et examens ».

⁴⁵ Le plan de formation a fait l'objet d'une présentation synthétique au CA du 22/12/2017 après passage au CT, CHSCT et CCDSPV (19 et 20/12/2017). Les avenants au plan de formation ont fait l'objet d'une présentation au bureau du CA (05/04/2019), puis d'un passage en CT et CCDSPV (21/06/2019) et arrêtés par le président (11/07/2019).

⁴⁶ L'article 6 de l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires nécessite une délibération du CASDMIS après avis des instances compétentes pour les FMPA, la formation d'adaptation aux risques locaux et les formations aux emplois opérationnels et d'encadrement des SPV non officiers.

⁴⁷ Délibération du CASDMIS numéro D/18 – 12/12 du 20 décembre 2018 sur la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF).

Le SDMIS privilégie les formations certifiantes ou diplômantes pour les agents de la catégorie C sans diplôme de niveau V et se réserve le droit de financer ces formations après avoir réalisé une analyse détaillée du projet⁴⁸. Depuis 2017, six demandes sont réalisées en moyenne chaque année. Les demandes de CPF sont soumises à la commission « formation » créée en 2019.

Le recours à la formation à distance (FOAD) par tous les stagiaires concernés permet une optimisation du « présentiel ». D'ici 2023, le SDMIS s'est fixé comme objectif : 80 % présentiel et 20 % FOAD. Cette dernière est d'ores et déjà mise en œuvre pour la formation initiale des sapeurs-pompiers volontaires, la formation d'équipier secouriste, la formation d'accompagnateur de proximité, les formations de perceptionnistes, etc. Des expérimentations sont en cours dans d'autres domaines afin d'élargir l'offre de FOAD, notamment dans les domaines du SUAP et de la protection des sapeurs-pompiers.

Les modules de management, d'administration et de formation sont enseignés par le SDMIS, par le CNFPT et l'ENSOSP. L'accès à ces formations peut être proposé aux personnels tout au long de l'année en fonction des besoins du service.

Les SPP ne doivent pas nécessairement disposer du permis poids lourd (PL) pour être recrutés. La formation au permis PL des SPV et PATS est externalisée (marché public) et le coût financier ainsi que la moitié du temps de formation sont à la charge du SDMIS. En 2018, ce sont 558 sapeurs-pompiers qui ont suivi cette formation.

Formation de perfectionnement et de maintien des acquis

La formation de maintien et de perfectionnement des acquis (FMPA) s'applique à l'ensemble du personnel. Gage de la qualité des secours, elle est fixée par une note de service interne⁴⁹ et vise à maintenir les personnels compétents dans leur emploi/activité. En fonction du niveau dans la chaîne de commandement, elle fait l'objet d'une mise en œuvre, d'un suivi et d'un contrôle annuel par les chefs de centre, les chefs de groupements territoriaux ou le groupement « formation ».

La FMPA des SPP et des SPV comprend⁵⁰ des séquences de formation, de six à huit heures au moins, réalisées chaque année, qui peuvent être complétées au besoin par d'autres formations prévues au plan de formation, dans les domaines suivants :

- Secours d'urgence aux personnes ;
- Incendie ;
- Secours routier et opérations diverses ;
- Adaptation aux risques locaux.

La FMPA des sapeurs-pompiers est essentielle pour garantir l'efficacité opérationnelle et la sécurité de ses agents. Elle est organisée annuellement en fonction de(s) emploi(s)/activité(s) réellement exercés. Le contenu et la durée de la FMPA « risques locaux » et « techniques opérationnelles » sont fixés par chaque groupement territorial. Le suivi des FMPA est réalisé à l'aide du module « formation » d'INFOGARDE ou du logiciel GEEF pour certaines spécialités.

Le sapeur-pompier n'ayant pas réalisé une FMPA obligatoire réglementairement (secours à personne) peut se voir retirer momentanément de l'activité opérationnelle par le DDMSIS. Il reçoit en ce sens un mail d'information réalisé par la DRH. Il n'existe pas de seuil à partir duquel un envoi systématique de courrier est réalisé par le GFOR vers l'agent. En revanche, les chefs de caserne ou de CIS ont accès en lecture au taux de réalisation des FMPA de leurs agents. Pour les années 2018 et 2019, aucun agent n'a fait l'objet d'un arrêt temporaire de l'activité opérationnelle pour défaut de FMPA.

⁴⁸ La délibération du CASDMIS numéro D/18 – 12/12 du 20 décembre 2018 sur la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF) fixe un budget annuel de 10 000 euros pour les actions de formations de ses agents (SPP/PATS)

⁴⁹ Note interne d'information sur les modalités de mise en œuvre de la FMPA des sapeurs-pompiers pour l'année 2019.

⁵⁰ Arrêté n°19/05/02 du 11/07/2019 fixant le volume horaire des formations d'adaptation aux risques locaux et des formations de maintien et de perfectionnement des acquis de tronc commun des SPP. Arrêté n°19/05/03 du 11/07/2019 fixant le volume horaire des formations d'adaptation aux risques locaux et des formations de maintien et de perfectionnement des acquis de tronc commun des SPV.

Formaliser par note interne le pilotage et la définition des seuils de prise de mesures à l'encontre des agents ne respectant les programmes de formation imposés (FMPA, parcours ARI, etc.).

Les sapeurs-pompiers volontaires bénéficient d'un crédit annuel maximum de 56 heures, hors exercice d'ensemble. Au-delà, les formations ne sont pas indemnisées par la DRH.

Une note interne élaborée par le groupement « formation » précise le contenu minimum de la FMPA prévu dans le programme de formation. Les chefs de centre ou de groupements territoriaux peuvent compléter le contenu par des formations spécifiques aux risques locaux.

En moyenne, le nombre annuel d'heures effectué par un SPV actif est de : 5,4 jour, soit 43,2 heures en 2018 ce qui correspond à la cible fixée par la note de la direction⁵¹.

Les sapeurs-pompiers professionnels ne bénéficient de crédit annuel d'heure figé. La FMPA est organisée annuellement et est fonction de(s) emploi(s)/activité(s) réellement exercé(s). Le programme de maintien et de perfectionnement des acquis, élaboré et mis en œuvre par le groupement « formation » au sein de l'école départementale métropolitaine, fait l'objet d'un contrôle de la part des chefs de centres, des chefs de groupements territoriaux.

En moyenne, le nombre moyen annuel d'heures effectué par un SPP actif est de : 11,9 jours, soit 95,2 heures en 2018.

La chaîne de commandement reçoit spécifiquement une formation interne de maintien et de perfectionnement des acquis (chefs de groupe, chefs de colonne, chefs de site) à hauteur de 32 heures par officier, conçue et mise en œuvre par le groupement formation sous l'autorité de la direction de la prévention et de l'organisation des secours.

Pour les personnels SPP travaillant en SHR, la majorité sont inaptes opérationnels et par conséquent ne sont pas soumis à l'obligation des FMPA.

La FMPA des **PATS** n'est pas obligatoire. Elle est élaborée annuellement par le groupement formation en fonction des besoins en recyclage. Il s'agit essentiellement de formation aux gestes qui sauvent et de sensibilisation à la sécurité, organisées sur une durée de trois jours par le GFOR.

Le tableau⁵² suivant, présente l'évolution du taux de réalisation des FMPA de tronc commun pour les SPP et SPV.

| Statut | Emploi/Activité | Grade | Taux de réalisation 2015 | Taux de réalisation 2016 | Taux de réalisation 2017 | Taux de réalisation 2018 | Taux de réalisation 2019 |
|--------|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| SPP | Équipier Chef d'équipe | Sapeur Caporal Caporal chef | Non mesuré | Non mesuré | 126% | 98% | 117% |
| | Chef d'agrès une équipe | Sergent Sergent chef | 179% | 164% | 148% | 105% | 121% |
| | Chef d'agrès tout engin | Adjudant Adjudant chef | 172% | 188% | 165% | 82% | 110% |
| Total | | | 117% | 117% | 146% | 94% | 115% |
| SPV | Équipier Chef d'équipe | Sapeur Caporal Caporal chef | 148% | 141% | 119% | 111% | 81% |
| | Chef d'agrès une équipe | Sergent Sergent chef | 148% | 145% | 124% | 130% | 83% |
| | Chef d'agrès tout engin | Adjudant Adjudant chef | 153% | 146% | 124% | 110% | 85% |
| Total | | | 150% | 144% | 122% | 117% | 83% |

Source : SDMIS 69

⁵¹ Ibid.

⁵² Les données 2019 sont arrêtées au 6 novembre

Traçabilité et RETEX

Conformément au décret n°2008-830 du 22 août 2008, un livret individuel de formation est mis à disposition de chaque agent occupant un emploi permanent au SDMIS.

Une base informatique spécifique (gestion des effectifs des emplois et de la formation - GEEF) permet au groupement « formation » de renseigner et de stocker toutes les données ainsi que les livrets de formation individuels de l'ensemble du personnel. Les chefs de centre et de groupements détiennent des droits en écriture.

Tout au long de leur parcours, les jeunes sapeurs-pompiers détiennent un livret de suivi individuel de parcours de formation informatisé⁵³. A la fin du cursus de formation, le livret de suivi individuel alimente le livret individuel SP lors de son engagement ou recrutement en tant que sapeur-pompier dans le cadre de la procédure de reconnaissance des attestations, titres et diplômes.

La base de données formation est interfacée avec le logiciel des ressources humaines, du SSSM et de l'ADMJSP ainsi qu'avec le logiciel de gestion de l'alerte.

Les diplômes sont réalisés par le groupement formation et ventilés aux intéressés sous couvert du chef de centre. Une copie est archivée dans le dossier de l'agent.

Enfin, le GFOR est systématiquement associé aux démarches de retour d'expérience après l'intervention des secours.

6.4.2 - Les sites de formation

Le SDMIS détient une école de formation ainsi qu'un plateau technique d'une qualité singulière en comparaison avec les SDIS de sa catégorie. Ils font l'objet de partenariats et de complémentarité avec les SDIS voisins. Le développement du numérique est un objectif majeur du SDMIS qui est décliné au sein du GFOR.

L'école départementale est située à Saint Priest, sur le site de l'état-major siège du groupement « formation ». Le site dispose de dix salles de cours, d'un amphithéâtre, d'une restauration de type self et d'hébergement (36 chambres). Un règlement officiel relatif au fonctionnement de l'école départementale a été réalisé.

Huit FPT, une EPSA, dix VSAV, deux VSR, onze VTP ainsi que des véhicules spécialisés sont à la disposition des instructeurs pour la formation. Leur état est considéré comme satisfaisant par leresponsable de l'école.

L'école départementale est ouverte par voie de convention, aux entreprises extérieures (RCH1 – risques électriques, risques gaz, etc.) et aux collectivités (PSC1 – gestes qui sauvent – PRV1 – RAD1 et RCH1, etc.). Le SDMIS possède notamment un partenariat avec la plateforme de la PIPS (raffinerie de Feyzin).

Cette démarche d'ouverture vers l'extérieur est précieuse pour le développement du volontariat. En effet, la formation est un domaine attractif pour les entreprises disposant de personnels susceptibles d'être intéressés par un engagement de sapeur-pompier volontaire.

⁵³ Plan de formation 2018-2021 paragraphe XVIII.5.4 page 133.

Le plateau technique est également situé à Saint Priest et propose de nombreuses installations pédagogiques :

- Un atelier feux de gaz ;
- Une maison du feu (gaz et fumée froide) ;
- Atelier risques chimiques ;
- Un site d'entraînement SD ;
- Une tour d'exercice d'une hauteur de 6 mètres ;
- Une aire de mise en aspiration ;
- Une aire de manœuvre feu d'hydrocarbures, de voiture, de camion citerne ;
- Une aire de désincarcération ;
- Des aires de manœuvres permettant la mise en œuvre des techniques IMP, LSPCC et de SD (étalement, manoeuvre de force) ;
- La reconstitution d'un tronçon autoroutier et d'une aire de désincarcération ;
- Un parcours sportif ;
- Un volume d'entraînement aux techniques opérationnelles (port de l'ARI sous fumée froide).
- Un parc de stationnement couvert ;
- Une aire de conduite de 5ha.

L'ensemble des installations est en excellent état et le plateau technique est l'outil support du centre d'entraînement zonal NRBC-e.

Sur le plan de la sécurité des personnels et des stagiaires, le centre d'instruction dispose d'un assistant de prévention et de deux référents de sécurité. Des fiches de signalement des incidents sont mises à disposition de l'accueil.

Enfin, le site possède un registre de sécurité sur place et la problématique du risque routier est prise en compte. Le covoiturage à l'aide des véhicules du SDMIS pour se rendre sur les sites de formation est incité et organisé. Pour chaque formation, l'école veille à convoquer les stagiaires d'un même centre et les formations des sapeurs-pompiers volontaires sont organisées au plus près de leurs casernements.

Bonne pratique :

L'école départementale améliore la FMPA des chefs de groupe par l'utilisation d'un simulateur 3D proposant des scénarios d'incendie. Une salle de classe est équipée pour immerger l'officier dans une situation proche de la réalité.

Poursuivre les efforts engagés pour optimiser l'emploi du plateau technique, notamment vis-à-vis des acteurs extérieurs ;

Poursuivre le développement ou la mutualisation des outils d'entraînements affectés au centre de formation ;

Maintenir les efforts visant à renforcer et à sécuriser la formation à la lutte contre l'incendie.

6.4.3 - L'évolution de la qualification des personnels

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 | 27690 | 10492 | 38% | 12610 | 46% | 494 | 2% | 1294 | 5% | 216 | 1% | 2584 | 9% |
| Dans les centres | 19131 | 839 | 4% | 11590 | 61% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 6702 | 35% |
| Total | 46821 | 11331 | 24% | 24200 | 52% | 494 | 1% | 1294 | 3% | 216 | 0% | 9286 | 20% |

Source : SDMIS 69

L'augmentation du nombre de SPV et de JSP ainsi que la mise en œuvre des formations différenciées expliquent l'augmentation des journées stagiaires depuis deux années.

Le SDMIS déclare être en capacité d'absorber 20 % de formations supplémentaires (pourcentage fixé pour la FOAD) et être en mesure de former près de 1 500 SPV supplémentaires (objectif de recruter et former 6000 SPV pour le SDMIS).

Le niveau global de formation est très bon. Il s'est encore amélioré depuis la dernière inspection. Il en est ainsi pour les formations de formateurs et de conducteurs d'échelles. C'est également le cas des formations de spécialités comme le sauvetage déblaiement et le sauvetage aquatique.

6.4.4 - Les liens avec les établissements d'enseignement

Les SIS sont confrontés à une augmentation significative des demandes de secours non urgentes (+ 6% pour le secours à victime et + 9% pour l'aide à la personne)⁵⁴. Le SDMIS n'échappe pas à cette réalité⁵⁵ souvent attribuée au vieillissement de la population, aux conséquences de la désertification médicale mais également à l'augmentation de la consommation des services publics par la population. Concernant ce dernier point et dans l'objectif de soulager la pression exercée sur les SIS, le développement de la résilience des populations est une piste à creuser. Ainsi, certains SIS s'engagent aux côtés de l'Éducation Nationale pour intervenir et former les élèves dans les établissements scolaires.

Le SDMIS s'est engagé dans cette voie. Il a pour ambition de faire de la formation un axe majeur de l'engagement citoyen pour renforcer **le développement de la résilience de la population**. Ainsi, le service procède à des actions de formation dans les établissements scolaires. Cela se concrétise par l'ouverture de classes de cadets de la sécurité civile, de baccalauréats professionnels sécurité civile, etc.

| <i>Type d'élèves</i> | Nbre JS |
|----------------------|---------|
| Collégiens | 1119 |
| Lycéens | 849 |
| Universitaires | 798 |
| Total | 2766 |

Source SDMIS 69

Afin de favoriser une culture de la sécurité civile et sensibiliser aux comportements de prévention, **22 collèges ont ouvert des classes de cadets de la sécurité civile totalisant plus de 600 élèves formés depuis 2016** (en moyenne 5 classes ouvertes par an) mobilisant 70 formateurs (cf paragraphe 6.3.3)

L'encadrement est issu des sapeurs-pompiers de la caserne possédant les qualifications requises, avec un ratio de :

- 1 formateur pour 24 élèves pour les cours théoriques ;
- 1 formateur pour 10 élèves pour la partie blanche et pour les pratiques ;
- 1 formateur pour 10 élèves pour le PSC 1.

Les formateurs interviennent sur leur temps de travail ou hors temps de travail sur activité rémunérée de formation pour les SPP ou indemnisés pour les SPV.

Le SDMIS fait appel ponctuellement à des stagiaires universitaires par voie de convention. C'est ainsi que 798 journées ont été réalisées en 2019. Il est souhaitable que cette démarche se développe encore, en lien avec les objectifs stratégiques du SDMIS. Il s'agit en effet d'une mutualisation de connaissances dans une démarche « gagnant/gagnant ».

Par ailleurs, le SDMIS met des formateurs à disposition de l'ENSOSP et de l'ECASC dans de nombreux domaines, notamment les spécialités.

Enfin, un plan pluriannuel a été réalisé avec la délégation régionale du CNFPT dans le cadre du partenariat de formation professionnel territorialisé (PFPT) pour la période 2019-2021. La convention n'évoque pas de montant de financement pris en charge par le CNFPT.

⁵⁴ Source DSP/Sous direction des services d'incendie et des acteurs du secours/Bureau pilotage et des acteurs du secours.

⁵⁵ + 11,2% de SUAP entre 2017 et 2018 et + 30,9% en 6 ans (données SMIS 69)

Chaque année, les besoins du SDMIS sont étudiés et validés par le CNFPT selon les axes suivants :

- Favoriser l'employabilité et l'évolution de carrière des agents du SDMIS dans le cadre de la loi du 19 février 2007 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Affirmer le management par la sécurité, la qualité et la performance globale ;
- Accompagner la stratégie numérique du SDMIS ;
- Prendre en compte les nouvelles pratiques pédagogiques en lien avec la réforme de la formation ;
- Favoriser le développement d'une culture partagée interfilières et interservices.

| |
|--|
| <p><i>Poursuivre l'intégration des stagiaires en provenance des établissements scolaires ou des universités.</i></p> |
|--|

6.4.5–Le bilan global de la qualification des personnels :

| | | Effectif total formé en 2014 | Nombre SPP formés | | Nombre SPV formés | | Effectif total formé | | Données nationales 2017 |
|-----------------------|---------------------------|------------------------------|-------------------|--|-------------------|---------|----------------------|---------|-------------------------|
| | | SPP+SPV | | 1211 | | 4438 | | 5649 | |
| Secourisme | Equipier VSAV | 1513 | 139 | 11,48 % | 2149 | 48,42 % | 2288 | 40,50 % | |
| | CA 1 équipe SAP | 2712 | 212 | 17,51 % | 256 | 5,77 % | 468 | 8,28 % | |
| | CA 1 équipe ttes missions | non connu | 212 | 17,51 % | 256 | 5,77 % | 468 | 8,28 % | |
| | CA Tout engin | non connu | 808 | 66,72 % | 852 | 19,20 % | 1660 | 29,39 % | |
| Prévention | PRV 1 | 174 | 161 | 13,29 % | 51 | 1,15 % | 212 | 3,75 % | 0,1% |
| | PRV 2 | 117 | 145 | 11,97 % | 12 | 0,27 % | 157 | 2,78 % | 0,9% |
| | PRV 3 | 6 | 20 | 1,65 % | 0 | 0,00 % | 20 | 0,35 % | 0,1% |
| Risques radiologiques | RAD 1 | 31 | 124 | 10,24 % | 39 | 0,88 % | 163 | 2,89 % | 1,0% |
| | RAD 2 + RAD 2 G | 152 | 295 | 24,36 % | 14 | 0,32 % | 309 | 5,47 % | 1,3% |
| | RAD 3 | 33 | 56 | 4,62 % | 1 | 0,02 % | 57 | 1,01 % | 0,3% |
| | RAD 4 | 3 | 5 | 0,41 % | 0 | 0,00 % | 5 | 0,09 % | 0,1% |
| Risques chimiques | RCH 1 | 14 | 39 | 3,22 % | 34 | 0,77 % | 73 | 1,29 % | 1,8% |
| | RCH 2 | 168 | 332 | 27,42 % | 31 | 0,70 % | 363 | 6,43 % | 3,1% |
| | RCH 3 | 45 | 66 | 5,45 % | 5 | 0,11 % | 71 | 1,26 % | 0,6% |
| | RCH 4 | 5 | 8 | 0,66 % | 0 | 0,00 % | 8 | 0,14 % | 0,1% |
| Sauv. Déblai | SDE 1 | 240 | 346 | 28,57 % | 261 | 5,88 % | 607 | 10,75 % | 2,2% |
| | SDE 2 | 117 | 179 | 14,78 % | 21 | 0,47 % | 200 | 3,54 % | 0,7% |
| | SDE 3 | 19 | 15 | 1,24 % | 2 | 0,05 % | 17 | 0,30 % | 0,2% |
| Sauv. subaquatique | PLG 1 | 33 | 99 | 8,18 % | 0 | 0,00 % | 99 | 1,75 % | 0,7% |
| | PLG 2 | 17 | 29 | 2,39 % | 0 | 0,00 % | 29 | 0,51 % | 0,3% |
| | PLG 3 | 3 | 12 | 0,99 % | 0 | 0,00 % | 12 | 0,21 % | 0,1% |
| Sauv. aquatique | SAV 1 | 144 | 254 | 20,97 % | 96 | 2,16 % | 350 | 6,20 % | 1,4% |
| | SAV 2 | 4 | 4 | 0,33 % | 0 | 0,00 % | 4 | 0,07 % | 0,5% |
| | SAV 3 | 29 | 36 | 2,97 % | 1 | 0,02 % | 37 | 0,65 % | 0,5% |
| Feux de forêts | FDL 1 | 777 | 125 | 10,32 % | 778 | 17,53 % | 903 | 15,99 % | 20,5% |
| | FDL 2 | 323 | 182 | 15,03 % | 336 | 7,57 % | 518 | 9,17 % | 11,6% |
| | FDL 3 | 51 | 49 | 4,05 % | 26 | 0,59 % | 75 | 1,33 % | 1,8% |
| | FDL 4 | 14 | 15 | 1,24 % | 6 | 0,14 % | 21 | 0,37 % | 0,5% |
| | FDL 5 | 0 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | 0,1% |
| Transmissions | TRS 1 | 186 | 62 | 5,12 % | 67 | 1,51 % | 129 | 2,28 % | 4,3% |
| | TRS 2 | 147 | 192 | 15,85 % | 19 | 0,43 % | 211 | 3,74 % | 2,3% |
| | TRS 3 | 30 | 116 | 9,58 % | 17 | 0,38 % | 133 | 2,35 % | 0,7% |
| | TRS 4 | 8 | 8 | 0,66 % | 2 | 0,05 % | 10 | 0,18 % | 0,2% |
| | TRS 5 | 2 | 3 | 0,25 % | 0 | 0,00 % | 3 | 0,05 % | 0,0% |
| EPS | EPS 1 | 120 | 153 | 12,63 % | 173 | 3,90 % | 326 | 5,77 % | 10,6% |
| | EPS 2 | 93 | 89 | 7,35 % | 22 | 0,50 % | 111 | 1,96 % | 11,8% |
| | EPS 3 | 4 | 3 | 0,25 % | 1 | 0,02 % | 4 | 0,07 % | 2,3% |
| Montagne | SMO 1 | 0 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | 0,1% |
| | SMO 2 | 0 | 0 | 0,00 % | 1 | 0,02 % | 1 | 0,02 % | 0,1% |
| | SMO 3 | 0 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | 0,1% |
| GRIMP | IMP 1 | 18 | 3 | 0,25 % | 4 | 0,09 % | 7 | 0,12 % | 0,3% |
| | IMP 2 | 28 | 107 | 8,84 % | 18 | 0,41 % | 125 | 2,21 % | 1,0% |
| | IMP 3 | 8 | 23 | 1,90 % | 1 | 0,02 % | 24 | 0,42 % | 0,3% |
| Equipes Cyno | CYN 1 | 20 | 21 | 1,73 % | 19 | 0,43 % | 40 | 0,71 % | 0,0% |
| | CYN 2 | 2 | 6 | 0,50 % | 2 | 0,05 % | 8 | 0,14 % | 0,0% |
| | CYN 3 | 10 | 4 | 0,33 % | 2 | 0,05 % | 6 | 0,11 % | 0,0% |
| Formation | FOR 1 | 1059 | 458 | 37,82 % | 873 | 19,67 % | 1331 | 23,56 % | 14,4% |
| | FOR 2 | 117 | 99 | 8,18 % | 11 | 0,25 % | 110 | 1,95 % | 3,0% |
| | FOR 3 | 63 | 59 | 4,87 % | 10 | 0,23 % | 69 | 1,22 % | 0,8% |
| | FOR 4 | 1 | 8 | 0,66 % | 1 | 0,02 % | 9 | 0,16 % | 0,1% |
| Conduite | Poids lourds | 2181 | 116 | 9,58 % | 442 | 9,96 % | 558 | 9,88 % | 23,8% |
| | COD 1 | 2042 | 553 | 45,66 % | 649 | 14,62 % | 1202 | 21,28 % | 48,2% |
| | COD 2 | 618 | 163 | 13,46 % | 393 | 8,86 % | 556 | 9,84 % | 20,9% |
| | COD 3 | 13 | 8 | 0,66 % | 6 | 0,14 % | 14 | 0,25 % | 0,7% |
| | COD 4 | 379 | 501 | 41,37 % | 243 | 5,48 % | 744 | 13,17 % | 5,1% |
| | COD 5 | 0 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | 0,1% |
| Canyoning | CAN 1 | 917 | 1530 | 126,34 % | 982 | 22,13 % | 2512 | 44,47 % | 13,7% |
| | CAN 2 | 0 | 15 | 1,24 % | 2 | 0,05 % | 17 | 0,30 % | 0,2% |
| | | 0 | 0 | 0,00 % | 1 | 0,02 % | 1 | 0,02 % | 0,1% |
| | variation de - | | | 30,00 % par rapport à la situation antérieure (2014) | | | | | |
| | variation de + | | | 30,00 % par rapport à la situation antérieure (2014) | | | | | |

Source : données SDIS, et infosdis EA 2017

L'évolution des qualifications par rapport à la précédente évaluation est globalement bon (+ 18%) avec un effort particulier dans le domaine des équipes spécialisées. Cette montée en charge des qualifications est à maintenir notamment dans le domaine du secourisme afin d'absorber la mise en oeuvre des départs différenciés.

7.1 - LA CONDITION PHYSIQUE DES INTERVENANTS

L'entretien de la condition physique est suivi principalement par le pôle « activités physiques » rattaché au groupement « formation ». Ce pôle comprend deux officiers (dont un CTD, également CTZ) et deux sous officiers à temps plein. Le secrétariat du pôle est assuré par un PATS.

Les missions principales sont :

- Suivi des indicateurs de la condition physique (ICP) des sapeurs-pompiers ;
- Organisation des manifestations sportives (cross, challenge de la qualité) et des épreuves sportives du brevet national de JSP ;
- Organisation des épreuves sportives des concours externes de caporal de SPP (2018) et du recrutement des sapeurs-pompiers annuel au SDMIS ;
- Organisation de stages et des FMPA de la filière sportive ;
- Suivi de l'activité physique de la FI SPPNO ;
- Suivi des agents (SPP/SPV/PATS) en reprise d'activité à la demande du SSSM/chef de centre ;
- Participation au groupe CHS « accidentologie sportive ».

Au total, les effectifs du SDMIS comprennent 279 opérateurs de niveau 1, 109 de niveau 2, et 3 EAP 3 conseillers techniques.

Cet effectif de spécialistes est réparti dans chaque groupement territorial et CIS, respectivement à hauteur d'un binôme de référents « sport » et d'un référent sport identifié dans chaque caserne (mixte ou SPV).

La pratique sportive au sein des centres

Chacun des centres de secours peut compter sur au moins un animateur sportif.

La répartition des personnels formés permet de couvrir les besoins d'encadrement des séances de sport au sein des gardes postées. L'accompagnement des SPV à la réalisation des tests sportifs est également possible dans l'ensemble des CIS.

Les CIS disposent des matériels permettant la réalisation d'un entraînement physique (salle de sport avec vélo, rameur, etc.). Le groupement formation peut mettre à disposition des CIS non équipés du matériel pour la réalisation des tests de condition physique.

Poursuivre le suivi de l'encadrement de la filière sportive lors des formations initiales et des FMPA.

Les indicateurs de la condition physique (ICP)

La réalisation des tests « ICP » pour les sapeurs-pompiers professionnels se fait lors des FMPA annuelles et font l'objet d'un suivi par le groupement « formation ». Les sapeurs-pompiers volontaires réalisent leurs ICP avec les EAP du secteur (organisation, mise en place et suivi) sous la responsabilité du chef de centre dont ils dépendent.

Cette organisation est décrite dans le plan de formation et déclinée dans une note interne du DDMIS⁵⁶ fixant le plan de prévention par les activités physiques au SDMIS. L'objectif est de préserver la capacité opérationnelle et le maintien d'une bonne condition physique tout au long de la carrière des sapeurs-pompiers.

Les ICP sont utilisés comme outils de prévention pour mesurer, maintenir et améliorer la condition physique des sapeurs-pompiers, le tout en lien direct avec le SSSM et la filière d'encadrement des activités physiques.

⁵⁶Note interne n°2014-069 du 10 octobre 2014 sur la mise en œuvre d'un plan de prévention par les activités physiques au SDMIS 69.

Lorsque les tests sont réalisés, ils sont consultables sur un outil informatique mis à jour en temps réel (info garde) par les conseillers sportifs, le service de santé et de secours médical, les chefs de centres. Ils ne sont pas systématiquement transmis aux conseillers techniques des spécialités.

Le pourcentage effectif de réalisation des ICP (obligatoires au moins une fois par an) se situe à 75,02 %, tous effectifs confondus⁵⁷.

| Années | Nombre de SP | Taux de réalisation |
|--------|--------------|---------------------|
| 2015 | 4715 | 72,45 % |
| 2016 | 4913 | 79,08 % |
| 2017 | 4990 | 84,23 % |
| 2018 | 4927 | 75,02 % |

Source SDMIS 69 / Pôle activités physiques.

Le suivi des ICP n'est pas réalisé « en temps réel » pour les SPV notamment. Le bilan est actualisé tous les trimestres. Cette démarche doit être poursuivie car les tests sont de nature à favoriser la prévention des accidents et à améliorer la performance des sapeurs-pompiers.

L'ensemble des indicateurs de la condition physique est suivi par le groupement « formation ». Les agents en difficultés sur certains critères sont accompagnés par un opérateur sportif soit à leur demande, soit à la demande du chef de centre ou du groupe prévention des risques (CHSCT). Enfin, le SSSM prend en compte les indicateurs de la condition physique pour déterminer l'aptitude médicale des agents lors des visites de recrutement ou de maintien en service.

Les jeunes sapeurs-pompiers ne sont pas intégrés dans le suivi des ICP. Ils sont préparés aux tests spécifiques en lien avec le brevet.

En complément des ICP qui sont obligatoires pour les SPP et SPV, d'autres indicateurs comme la PAO permettant de suivre la condition physique sont mis en œuvre de manière facultative, à l'initiative du chef de centre ou sur simple demande du sapeur-pompier. Un programme PAO spécifique aux missions SUAP est en cours de conception à destination des SPV et des JSP, notamment lors des commissions de recrutement.

Le service chargé de la condition physique des personnels n'est pas intégré dans la démarche de maîtrise des risques psychosociaux.

Généraliser et fiabiliser le recueil des résultats des ICP tous les trimestres ;

Encourager le suivi et l'accompagnement des agents qui n'ont pas réalisé les ICP ;

Informar les responsables des équipes spécialisées du résultat des ICP ;

Établir une liste de diffusion des résultats des tests ;

Porter une attention renforcée concernant les seuils critiques de quelques résultats aux ICP (Luc Léger notamment).

La participation aux épreuves sportives

En 2018, la participation au cross départemental se situe au niveau des 106 participants, ce qui représente 2 % de l'effectif global (JSP non inclus). Un projet de création d'un « village partenaire » pendant le cross départemental devrait se concrétiser en janvier 2020. L'objectif est de communiquer autour du sport sur la notion de développement durable et préservation du capital santé.

Renforcer la participation au cross départemental, notamment en diversifiant les épreuves et en attirant les participants à l'aide de thématiques sur le développement durable.

⁵⁷ A noter que ce résultat n'est pas totalement le reflet de la réalité car le mouvement social de 2018 est venu impacté fortement la réalisation des tests.

L'accidentologie sportive

La sinistralité liée aux accidents de sport en 2018 est représentée dans le tableau suivant :

| | SPP | | SPV | |
|-----------------|------------------|-------------------------|------------------|-------------------------|
| | Nombre accidents | Nombre de jours d'arrêt | Nombre accidents | Nombre de jours d'arrêt |
| Total | 45 | 2063 | 6 | 215 |
| Sport collectif | 20 | 774 | 3 | 125 |

Source SDMIS 69

Depuis 2016, une nette amélioration est enregistrée concernant le nombre d'accidents de sport collectifs pour les SPP (65.6 % en 2016 des causes d'accidents contre 44,4 % en 2018) alors qu'une légère augmentation est notée pour les SPV sur la même période.

Pour les SPP, en 2018, l'accidentologie sportive représente 44,4% des accidents et 37,5% des jours d'arrêt toutes causes confondues.

Pour les SPV, en 2018 l'accidentologie sportive représente 50% des accidents et 58,1% des jours d'arrêt toutes causes confondues.

Les accidents de sport avec arrêts de travail font l'objet d'une analyse présentée au sein du groupe de prévention des risques péri opérationnels qui intègre les représentants du personnel.

A l'issue de ces présentations, les mesures à mettre en œuvre sont proposées au sein du groupe de prévention des risques péri opérationnels et entérinées par le CHSCT (ex : diffusion d'informations préventives, campagne d'affichage, communication numérique, partage lors des FMPA annuel (RETEX), demande d'accompagnement par un EAP et/ou médecin, et/ou PRAP...).

Depuis 2016, le SDMIS met à disposition des personnels un ensemble de fiches, vidéo et guides permettant d'améliorer de manière conséquente le suivi et l'encadrement des pratiques sportives. Une nette amélioration dans le domaine de la préservation de la santé (lombalgie, risque cardio-vasculaire, etc.) est mesurée.

Poursuivre la mise en œuvre des actions de sensibilisation et de prévention pour contenir l'accidentologie sportive.

7.2 - LE SERVICE DE SANTE ET DE SECOURS MEDICAL

7.2.1 – Généralités

Depuis 2004, au fil des années le SSSM du SDMIS s'est affirmé grâce à la vision, la volonté et le travail du binôme directeur/médecin-chef, indissociable et indispensable au bon fonctionnement d'un service départemental dont l'activité majoritaire est le secours d'urgence à personne.

Néanmoins, il semble que depuis plus d'une année des faiblesses et vulnérabilités soient apparues.

Une récente réorganisation du service de santé et de secours médical a été décidée en 2019. Dans la dernière version consolidée du 28 juin 2019 de l'arrêté conjoint (Préfet du Rhône, PCASDMIS) n° 2003/12/01 du 15 décembre 2003 modifié portant organisation du SDMIS, l'organigramme du SSSM demande des éclaircissements.

D'une part, la nature des liens fonctionnels et/ou hiérarchiques n'est pas explicitée en légende. D'autre part, le médecin-chef n'est plus placé en supérieur hiérarchique direct des personnels du SSSM. Les unités « aptitude et prévention santé », « appui santé logistique – pharmacie à usage intérieur » (PUI), « expertise vétérinaire et psychologique », « appui technique et administratif », sont toutes sous l'autorité hiérarchique directe du médecin chef adjoint dans ce nouvel organigramme qui s'éloigne de l'esprit de l'article R 1424-26 du Code général des collectivités territoriales (CGCT / chapitre IV SIS/ Section 1 SDIS /Sous-section 4 SSSM).

7.2.2- Les ressources humaines (nombre, statuts, spécialités, développement du volontariat) :

7.2.2.1 – Quantitatif : effectif soutenu 1204 SPP et 4122 SPV

| | Professionnels | ETP | Volontaires | Commentaires |
|-------------------------------|----------------|------|-------------|---|
| Médecins | 4 | 5 | 64 | 5 poste ouverts 4 honorés |
| Pharmaciens | 2 | 2 | 6 | |
| Vétérinaires | 1 | 1 | 4 | |
| Cadres paramédicaux | 7 | 7 | | |
| Infirmiers | 9 | 8.6 | 222 | |
| Secrétaires | 6 | 5.4 | | |
| Psychologues | 1 | 0.60 | 7 | |
| Préparateurs en pharmacie | 2 | 2 | | |
| Magasiniers | 3 | 3 | | |
| Assistante sociale | | | | |
| Kinésithérapeute | | | | |
| Diététicienne | | | | |
| Personnel hygiène et sécurité | | | | |
| Autres | 2 | 2 | | Responsable administratif et technique + gestionnaire technique |

D'après l'article R1424-25 du CGCT, avec plus de 1200 SPP, il pourrait y avoir 10 ETP de médecins SPP (8 + 2) au lieu de 5.

L'effectif est sous-évalué, d'autant plus, qu'un poste de médecin professionnel n'est pas pourvu.

Avec 8.6 Infirmiers SPP, le ratio est faible mais il est largement contrebalancé par 7 cadres de santé SPP, infirmier d'origine.

7.2.2.2- Qualitativement il est noté dans la gouvernance du SSSM:

- Une discordance entre le certificat d'aptitude médicale du médecin-chef⁵⁸ en date du 16 janvier 2019 et la feuille de garde opérationnelle départementale du jour (30 septembre 2019) ;
- Une absence de cadre de chefferie du SSSM :
 - . le poste n'est plus occupé depuis l'arrêt de travail du cadre pour raison médicale ;
 - . puis le poste de cadre du SSSM a disparu depuis la réorganisation du 28 juin 2019.
- Pour les paramédicaux, il y a autant d'encadrants que d'encadrés avec un ratio Cadres de santé / Infirmiers professionnels voisin de un. La position et la fonction des nombreux cadres infirmiers est à revoir pour qu'ils encadrent des infirmiers ou qu'ils enseignent (à des secouristes, IDE ou praticiens) ou qu'ils initient une démarche qualité et développent un service qualité santé et secours.

Les points forts :

- La présence d'un médecin SPP qualifié en médecine du travail et la grande diversité des compétences des médecins et infirmiers SPV (infirmier de bloc opératoire, infirmiers anesthésistes, libéraux et urgentistes) ;

⁵⁸

Apte opérationnel avec les restrictions suivantes : fonctions de direction médicales

- L'implication des médecins et infirmiers sapeurs-pompiers volontaires dans l'animation du SSSM ;
- La présence d'un vétérinaire contractuel à temps plein et la présence d'un psychologue à temps partiel (60%).

Les objectifs atteints :

Le maintien d'un renouvellement des départs d'ISPV, ce qui n'est pas le cas pour les MSPV.

Les axes d'amélioration :

Modifier et faire valider l'organigramme fonctionnel et hiérarchique spécifique au SSSM, par la direction et le CASDIS tout en clarifiant la situation médico-administrative du médecin-chef dans les meilleurs délais ;

Favoriser le recrutement de médecins sapeurs-pompiers professionnels, en comblant le poste vacant en priorité et en ouvrant des postes à moyen terme ;

Repositionner les cadres de santé dans leur rôle de management humain, d'enseignant ou de spécialiste de démarche qualité en santé et secours dans les meilleurs délais ;

Planifier l'avenir de la chefferie pour maintenir un SSSM dynamique et fort.

7.2.3- Les fonctions d'administration

Les points forts :

- Le médecin-chef participe à l'ensemble des commissions réglementaires (CASDIS, CODIR, CMC, CCDSPV) ;
- L'existence d'un outil informatique (Diadème) au sein du SSSM permettant le suivi et la gestion des visites médicales d'aptitudes ;
- Budget du SSSM, tant en fonctionnement qu'en investissement, qui s'inscrit dans la même ligne que le budget global du SDIS avec des moyens financiers importants.

Les objectifs atteints :

- Poursuivre la politique de propositions régulières à la commission d'avancement aux grades et d'attribution de distinctions honorifiques ;
- L'évaluation régulière pluri-professionnelle de l'activité des ISPV protocolés (analyse et restitution des fiches d'intervention) ; cependant il est important de mettre en place une évaluation régulière des bonnes pratiques et de la formaliser.

Les axes d'amélioration :

Des non-dits se font sentir chez les personnels professionnels du SSSM, des inquiétudes sont exprimées chez les volontaires. Une communication institutionnelle régulière au sein du SSSM est demandée.

Initier et suivre une politique de communication :

- transversale entre SSSM et SDIS

- verticale en interne SSSM.

7.2.4- La fonction santé en service

Le SSSM assure avec rigueur et bonne organisation le suivi de la médecine d'aptitude.

7.2.4.1-La médecine d'aptitude (Moyens, organisation, performance)

Les points forts :

- Les 10 cabinets médicaux fixes sont bien dotés en moyens matériels ;

- La réalisation systématique des visites médicales d'aptitude réglementaires par un binôme médecin/infirmier ;
- La fonction médecine d'expertise « aptitude » est le terrain de stages universitaires avec des études et recherches. Elle est organisée et donne entière satisfaction aux chefs de centre.

Les objectifs atteints :

- Le taux de réalisation des visites médicales d'aptitude périodiques réglementaires des SPP et SPV est supérieur à 95 % ;
- La présence d'un médecin SPP, par ailleurs qualifié en médecine du travail constitue un point fort. Le fait d'être également terrain de stage pour les internes est également très positif.
- Les visites médicales des 1ères et 4èmes années des JSP sont effectuées par un médecin sapeurs-pompiers, comme préconisé dans la circulaire ministérielle du 24 avril 2018 ;
- La gestion du dossier médical d'aptitude (demandes d'avis et d'exams complémentaires, suivi des restrictions et des inaptitudes) informatisée par l'utilisation du logiciel Diadème.

Les axes d'amélioration :

Mettre en place le dépistage des stupéfiants pour l'ensemble des visites de recrutement et de maintien dans les meilleurs délais conformément aux recommandations.

7.2.4.2- La médecine de prévention

Les points forts :

- L'activité des psychologues ;
- L'existence d'un kit d'accident d'exposition au sang (AES) dans chaque véhicule intervenant en SUAP.

Les objectifs atteints :

- L'existence et la connaissance des protocoles de nettoyage et de désinfection des VSAV à réaliser quotidiennement et lors d'interventions spécifiques ;
- Vaccinations réglementaires effectuées et proposition des vaccinations recommandées (leptospirose...) ; cependant un effort pourrait être fait pour la vaccination annuelle contre la grippe qui est recommandée pour les professionnels de santé et de secours au contact des malades.

Les axes d'amélioration :

Mettre en place des actions de prévention sur les conduites addictives ;

Poursuivre les actions de prévention sur les accidents liés aux activités physiques et sportives;

Améliorer la protection individuelle et collective du SDIS contre le risque biologique par les mesures individuelles d'hygiène, les EPI bio, et chaque année par la vaccination contre le risque pandémie grippale.

7.2.5- La fonction opérationnelle

Les points forts :

- Une implication opérationnelle des acteurs du service de santé du SDMIS très forte (8986 interventions en 2018) ;

- La médicalisation de l'hélicoptère de la sécurité civile Dragon 69 en partenariat avec le SAMU 69 constitue un enjeu majeur (986 interventions en 2018) ;
- La présence de vétérinaires opérationnels (329 interventions en 2018) ;
- La présence d'un officier santé au CODIS en H24.

Les objectifs atteints :

- La mise en place de formations aux PISU pour les infirmiers ;
- L'équipement des médecins et des infirmiers est adapté à leur mission ;
- La présence d'un officier santé au CTA et d'une astreinte chefferie santé ;
- L'évaluation de l'activité des ISPV protocolés (analyse et restitution des fiches d'intervention), cependant il est important de mettre en place une évaluation régulière pluri-professionnelle des bonnes pratiques et de la formaliser.

Les axes d'amélioration :

Signer rapidement la convention bipartite entre le CHU/SAMU et le SDIS/SSSM qui est inexistante depuis une dizaine d'année ;

Etudier la possibilité de signer une convention tripartite avec les transporteurs ambulanciers sans retarder les travaux de la bipartite ;

Consolider le suivi des opérations de secours en utilisant les supports numériques développés par le SDMIS ;

Elaborer puis mettre en place une démarche qualité par évaluation des pratiques professionnelles pour améliorer la qualité du service rendu à la population, par ordre prioritaire, au sein de :

- *l'activité médicale de la garde hélicoptérée,*
- *l'activité paramédicale des VLI, les PISU et leurs mises en place,*
- *l'activité SUAP notamment les résultats de la RCP /DAE des arrêts cardiaques sauvés sans et avec séquelles, en coordination avec le groupement opération,*
- *l'activité SSO,*
- *l'activité SSSM au CTA ;*

Formaliser la garde départementale de Directeur des secours médicaux partagée avec le SAMU 69 après avoir proposé un candidat à la future formation interministérielle de DSM 2019-2020;

Participer à l'effort d'homogénéisation nationale des lots PRV NRBC et veiller à leur disponibilité opérationnelle.

7.2.6 - La participation du SSSM aux formations

Le SSSM est impliqué dans les formations spécialisées des sapeurs-pompiers. Il bénéficie de locaux adaptés pour effectuer les formations PISU.

Axes d'amélioration :

S'intégrer davantage aux formations spécifiques des SP concernant le SUAP.

7.2.7- Pharmacie à usage unique intérieur du SDMIS :

L'objectif de la mission d'évaluation est de pouvoir mesurer le niveau de qualité de :

- La prise en charge des victimes (VSAV-VLI-PISU) ;

- Les visites d'aptitude et de prévention pour les sapeurs-pompiers (CMA)

La politique « qualité » concerne essentiellement l'organisation du fonctionnement de la PUI au sein du SSSM et du SIS, le pharmacien gérant et son remplacement (décret 2017-883 du 9 mai 2017 relatif aux conditions d'exercice en PUI).

Les points clés sont la sécurisation du circuit du médicament, l'identification des points à risques, leur niveau de maîtrise, l'échéance de fin et ou du niveau d'abaissement des risques à un niveau « acceptable ».

Organisation de la PUI

Le pharmacien sapeur-pompier professionnel (PSPP) gère la PUI et remplit les fonctions de pharmacien chef (dix demi- journées par semaine). Le fonctionnement de la PUI est assuré par le pharmacien de sapeur-pompier professionnel PSPP, un pharmacien adjoint de sapeur pompier professionnel, 5 sapeurs-pompiers volontaires (PSPV) adjoints, inscrits à la section H du CNOP, 2 préparatrices, une secrétaire. Dans les centres de secours les correspondants PUI-LMS⁵⁹ désignés par les chefs de centre, assurent le suivi des dotations SUAP. L'astreinte pharmacie couvre la totalité de l'année et repose essentiellement sur les 2 PSPP. La continuité de l'activité pharmaceutique est organisée conformément à la directive opérationnelle (DO)⁶⁰.

Locaux PUI

La PUI du SDMIS s'étend sur une surface de 260 m² le site de Saint Priest. Les locaux ont été aménagés en 2013, conformément à l'autorisation de l'ARS. Les accès y sont sécurisés et tracés avec des procédures d'ouverture et de fermeture assurant le basculement des alertes au CTA-CODIS. Les médicaments sont rangés dans un espace sécurisé au sein de la PUI ; le coffre des médicaments classés stupéfiants est positionné dans un bureau fermé au sein des locaux. Le magasin logistique médico secouriste et la PUI s'étendent sur 1000 m². Les espaces sont organisés et rangés.

Informatique

La PUI est bien équipée au niveau des postes informatiques et matériels (imprimantes). Les logiciels utilisés sont pharmsap, Gima pour l'oxygène médical, et gima web pour les commandes des casernes.

Fonctionnement de la PUI

La PUI est organisée pour répondre aux besoins des centres de secours quotidiennement et en situation d'urgence. Les médicaments, les dispositifs médicaux stériles (DMS) et articles de pansements sont gérés par la PUI.

Les achats se font essentiellement auprès des laboratoires référencés à la CAHPP (centrale de référencement). Deux conventions sont signées : une pour la fourniture des DMS et médicaments et une pour la mise en concurrence des grossistes répartiteurs. Les marchés pour les gaz médicaux (O₂ et Meopa) sont passés en appel d'offre.

Unités desservies par la PUI

La PUI gère les produits pharmaceutiques, monopole, DM et DMS, les matériels pour le secours à personnes depuis l'achat, l'approvisionnement, la traçabilité et la maintenance pour les 100 centres de secours, 10 cabinets médicaux d'aptitude, les dotations affectées aux véhicules opérationnels, casernes et aux groupements. Les dotations du SSSM sont réparties en dotations infirmiers , 75 sacs ISP de proximité, 15 véhicules de secours médical (VSM) , dotations individuelles pour médecins, lot complément médical , caisse de soutien sanitaire opérationnelle, lot pour les dispositifs prévisionnel de sécurité , lots colonne de renfort extra départementale, caisses de prise en charge de l'hémorragie (lot damage control) , les sacs MEOPA , sacs urgences relatives , armoires VSM, salles d'urgence, kit EZ-IO⁶¹, dotation de l'officier santé, et dotations particulières. Les kits, asthme adulte et enfant, kit accouchement, kit AES-AEV, membre sectionnés sont fabriqués, conditionnés et préparés in-situ. La liste de chaque dotation a été remise lors de la mission d'évaluation.

⁵⁹ LMS Logistique médico secouriste

⁶⁰ DO n° 2007-040 missions et engagement du pharmacien de permanence

⁶¹ Kit EZ-IO kit d'administration intra osseux à destination des médecins

Les dotations sont réparties sur le département en caserne pour les opérations de secours d'urgence dans le cadre de l'AMU, soutien sanitaire opérationnel, ou en anticipation lors d'événements programmés. Dans chaque CIS, un correspondant pharmacie assure le suivi, le remplacement et le réapprovisionnement en produits pharmaceutiques. La liste des ISP protocolés et des MSP, mises à jour, signées du DDMSIS sont remises au pharmacien (liste actualisée au 1-10-2019). La PUI assure le suivi et le renouvellement des lots PRV.

La chaîne du froid

La chaîne du froid est maîtrisée dès la réception des produits thermosensibles, les procédures sont écrites et évaluées. Les réfrigérateurs sont identifiés (10 CMA, PUI), suivis par un double système de protection fridge tag et teo- projectilys. Le système Teo@projectilys alerte en continu et en direct les pharmaciens (vu lors de la mission). Les livraisons dans les 10 CMA sont réalisées par le service logistique à l'aide d'une enceinte portable réfrigérée dotée d'une clé USB (calibrée à la PUI). La température est suivie du départ PUI au réfrigérateur du CMA. La chaîne du froid est maîtrisée et tracée.

Les gaz médicaux

La PUI gère les gaz médicaux, MEOPA et oxygène médical. Le local de stockage des gaz médicaux est sécurisé (traçabilité des accès), ventilé et positionné à l'intérieur de la PUI, à l'abri des intempéries. Un système de suivi de la température et de l'hygrométrie est en place. Le rangement des bouteilles y est organisé.

L'oxygène médical

Le circuit du médicament oxygène est organisé en situation normale et en situation exceptionnelle sur une base de 1200 bouteilles (B5 et B15). La traçabilité est assurée en temps réel à l'aide de l'outil Gimaweb.

En situation d'urgence

Les bouteilles d'oxygène sont acheminées sur le site de l'événement à partir du stock de la PUI. La procédure et ses annexes pour l'organisation en situation d'urgence sont opérationnelles. Des lots spécifiques NOVI sont stockés dans le local oxygène adaptés et prêt au départ. Le pharmacien a organisé avec le gazier (AL Healthcare), une « réserve rouge » dédiée de 250 B5 et 50 B15 livrables en 2 heures maximum à la PUI, ou au CRM (centre de regroupement des moyens). Les numéros de téléphone sont testés par le pharmacien (au moins une fois par an, le 8 décembre).

En situation normale

La gestion de l'oxygène médical est centralisée à la PUI. Les bons de commandes dématérialisés sont systématiquement vérifiés et signés par le pharmacien. Les commandes des centres de secours sont faites par le logiciel GIMA.

Circuit du médicament des ISP protocolés

Deux circuits coexistent pour les dotations des 139 ISP protocolés.

L'ISP affecté dans un centre de secours avec VSM, intervient dans le cadre de ses missions avec la VSM. Si l'ISP est affecté à une caserne sans VSM, il s'appelle ISP de proximité. La PUI le dote d'un sac qui regroupe la partie LMS et médicaments avec la dotation de morphine, le matériel nécessaire à la mise en œuvre des PISU et une bouteille de MEOPA. L'ISP est informé, dès la récupération de sa dotation, à la PUI par le pharmacien sur les modalités de gestion de sa dotation. L'ISP signe le document de réception du sac qui est remis dans un local ou armoire fermant à clé de sa caserne de rattachement. Pour le stockage du MEOPA⁶² des ISP de proximité un aménagement est en cours de déploiement. Une évolution sur le stockage dans chaque caserne est étudiée pour répondre à la réglementation (local ventilé et sécurisé). Le stockage de la morphine est sécurisé dans un coffre de chaque armoire à pharmacie de la VSM, les réserves de morphine des ISP de proximité pourraient être sécurisées sur le même modèle. Les documents de traçabilité et de gestion ont été présentés lors de la mission d'évaluation. L'analyse du retour des sacs ISP est cadrée, formalisée et suivie par les pharmaciens. Les fiches bilan ISP n'étaient plus analysées par la PUI depuis le deuxième trimestre 2018, ceci est de nouveau possible depuis octobre 2019.

⁶² Note MEOPA 2013-070 sur l'intranet

Circuit du médicament

Le circuit d'approvisionnement et de réception des produits pharmaceutiques est maîtrisé à la PUI. Elle utilise le logiciel de gestion des produits pharmaceutiques « pharmsap » en licence départementale. Il est prévu d'interfacer la fiche bilan ISP, saisie à partir du logiciel opérationnel « urgsap » avec le logiciel « pharmsap ». Dans tous les cas, les retours des fiches bilan ISP doivent être analysés par le pharmacien.

Hygiène et désinfection

La gestion des formations et du suivi est assurée par le service de santé et de secours médical (médecin chef adjoint). Les procédures sont suivies, ce point a été vu lors de la visite du CIS de St Priest.

Gestion des DASRI⁶³

La gestion des DASRI est actuellement gérée et suivi par les médecins et la magasin logistique médico secouriste.

Gestion du matériel biomédical

Le matériel biomédical est confié au magasin logistique médico secouriste (LMS).

Démarche qualité

Les procédures sont suivies et mises à jour en ligne. La traçabilité a été présentée par le pharmacien.

L'évaluation des pratiques professionnelles sous forme de tableau de bord est en cours de mise en place. L'introduction de nouveaux outils numériques (Urgsap pour le bilan ISP et la tablette avec l'application développée avec la société Artemis pour le bilan secouriste) et leur déploiement pourront dynamiser cette démarche qualité.

Bilan d'activités

La PUI du SDMIS a une activité importante. Ce point a été constaté lors de la visite des locaux et dans le cadre des échanges avec le pharmacien gérant. Actuellement, l'absence d'analyse des PISU mis en oeuvre par les ISP et des médicaments utilisés en interventions (AMU, SSO) constitue un point de vulnérabilité. La restructuration présentée du SSSM devra permettre d'optimiser la circulation des informations.

Activité 2018 en quelques chiffres.

93 834 SUAP / 118798 interventions totales

104797 sorties VSAV

9107 sorties de véhicules SSSM

3398 B5 + 668 B15 bouteilles d'oxygène médical échangées à l'année

Visite du CIS de Saint Priest

Le chef de centre a présenté les locaux et l'organisation au sein du CIS. Les matériels du VSAV sont connus et identifiés par les sapeurs-pompiers utilisateurs. Les armoires pour le réarmement du VSAV sont adaptées à la rotation des produits des VSAV.

Points forts

- L'engagement et la rigueur du pharmacien gérant ;
- La réactivité de réponse de la PUI pour répondre aux demandes des centres de secours et de tous les utilisateurs malgré une quantité de dotations importantes ;
- La gestion des alertes et des vigilances.

Points de vulnérabilité

- La quantité, la diversité et la composition multiple des dotations répertoriées et mises à dispositions, La quantité de produits non utilisés et périmés ;

⁶³DASRI Déchets d'activité de soins à risques infectieux

- L'absence d'organisation de retour des fiches bilan ISP après la mise en œuvre de PISU et l'absence d'évaluation et analyse par le pharmacien.

La PUI remplit les missions réglementaires et propose une organisation optimisée. La réponse opérationnelle est optimale. L'informatisation des outils de gestion jusqu'à la victime pourra être une vraie valeur ajoutée.

Les axes d'amélioration, facteurs de succès

Consolider le suivi des opérations de secours SUAP, AMU et SSO ;

La création d'un tableau de bord de suivi d'activité de la PUI pourrait s'intégrer et s'interfacer avec les outils numériques développés par le SDMIS pour améliorer le suivi ;

Intégrer le pharmacien dans la réflexion et la mise en œuvre (réfléchir à une interface avec le guichet unique) ;

Réfléchir à la consolidation de la continuité pharmaceutique en tenant compte de son niveau d'activité et des missions.

7.2.8 - Conclusion

Le service de santé de secours médical du SDMIS est dirigé par un médecin-chef (SPP) secondé par un médecin chef adjoint (SPP), d'un pharmacien gérant de la PIU (SPP). A noter l'absence aujourd'hui d'un infirmier de chefferie. Les infirmiers professionnels et volontaires sont nombreux. Le SSSM est bien doté financièrement, et en matériels. Des médecins professionnels supplémentaires pourraient être recrutés dont un sans délais.

La nouvelle organisation du SSSM devra s'intégrer dans le projet de service du SDIS en accord avec les règles de fonctionnement du CGCT. L'organisation, les missions attendues de chacun des personnels du service pourront dans ce cadre être précisés plus clairement par une démarche formalisée. Les objectifs doivent être connus de tous et partagés. Concernant la gouvernance, une communication interne claire et régulière est attendue. Le commandement doit pouvoir prendre des décisions humaines adaptées, concertées et éventuellement par étape pour une meilleure gouvernance s'inscrivant dans une vision du long terme.

Le SSSM a bien développé la fonction santé et sécurité. Celle-ci est réalisée de façon très consciencieuse et a atteint un objectif de l'ordre de > 95%. L'informatisation du dossier médical d'aptitude, intégrant les résultats des indicateurs de la condition physique des sapeurs-pompiers, a atteint son objectif de l'ordre de > 98%. Les chefs de centre expriment leur satisfaction sur l'organisation des visites d'aptitude.

Malgré une diversité des dotations et un nombre important d'utilisateurs variés (CIS, ISP, autres), la PUI remplit les missions réglementaires avec une bonne organisation. Sa réactivité assure une réponse opérationnelle optimale dans le cadre de l'AMU, du SSO et peut répondre dans le cadre de situations impliquant de nombreuses victimes. La mise à jour des stocks est bonne, par contre la variété et le nombre des dotations doivent être évalués en fonction de leurs utilisations. Enfin pour les demandes utilisateurs le Pharmacien doit être intégré dans le guichet unique pour le consolider. L'informatisation des outils de gestion jusqu'à la victime pourra être une vraie valeur ajoutée.

La fonction opérationnelle est développée grâce à la mise en place des PISU et la médicalisation de Dragon 69. Il est à noter que les relations entretenues avec le SAMU 69 sont correctes mais la convention est indispensable.

La mise en place d'une politique de démarche qualité avec une autoévaluation sur les pratiques professionnelles est nécessaire pour consolider l'activité et pourrait permettre un meilleur ajustement des moyens humains et financiers dans l'accomplissement de l'ensemble des missions

7.3 - L'HYGIENE ET LA SECURITE

7.3.1 - La mise en œuvre de la politique d'hygiène et de sécurité

La politique en matière d'hygiène et de sécurité représente une priorité affichée dans les documents structurants du SDMIS. Pour les SPP et les SPV, elle est intégrée dans le SACR dans la

partie sécurité des sapeurs-pompiers dans le domaine opérationnel. Concernant les PATS, cette politique est décrite dans le règlement intérieur.

De nombreux documents organisent cette politique :

- Le document unique créé en 2008 ;
- Les programmes ou plans d'actions (canicule, prévention et lutte contre les agressions, activités de préparation physique opérationnelle, etc.) ;
- Le registre d'hygiène et sécurité ;
- La convention avec le centre de gestion pour des visites ACFI ;
- Le plan de prévention des risques psycho-sociaux ;
- Le plan de formation avec un double objectif :
 - Fixer la sécurité comme priorité absolue en formation et réduire l'accidentologie ;
 - Préparer les sapeurs-pompiers à intervenir dans les conditions optimales de sécurité lors des opérations de secours (intégration de la santé sécurité dans les formations de maintien des acquis des SP, plus de 100 agents formés annuellement sur des thématiques ciblées...) ;
- Une centaine de fiches thématiques accessibles sur intranet ;
- etc.

Poursuivre la mise en œuvre de la politique dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

L'organisation de la fonction HS

La fonction « hygiène, sécurité et conditions de travail » (HSCT) est réalisée par le groupement « management de la sécurité (GMS) » depuis 2016, rattaché à la direction du numérique et du management par la sécurité, la qualité et la performance globale (DNSP).

Le GMS est chargé de la mise en œuvre de la politique d'hygiène et de sécurité et se compose de :

- 1 chef de groupement, conseiller de prévention, Lieutenant-colonel SPP ;
- 1 adjoint, conseiller de prévention, ingénieur ;
- 1 assistant de prévention capitaine SPP ;
- 1 assistant de prévention lieutenant SPP ;
- 1 assistant de prévention/ ergonomiste, ingénieur ;
- 1 assistante de direction (adjointe administrative de la DNSP) ;
- 1 contractuelle de 3 mois (cadre C).

Les deux conseillers prévention, dont le chef du GMS, dispose d'une fiche de poste. Le GMS anime sept groupes de prévention, dont un portant sur les addictions et un portant sur la canicule. Chaque groupe est piloté par un directeur de pôle. Les thèmes sont étudiés et présentés en CHSCT.

L'organisation générale de la fonction « hygiène et sécurité » s'appuie sur un réseau composé de deux conseillers de prévention (CP), de 18 assistants de prévention (AP) dont au moins un par groupement territorial et un correspondant par CIS. Toutes les casernes ne disposent pas d'un correspondant « prévention ». Les personnels disposent des connaissances et des compétences nécessaires pour mener à bien leur mission. Les formations initiales et continues sont effectuées.

Les assistants de prévention ont à leur disposition jusqu'à 250 heures par an pour effectuer leurs missions. Aucun document ne formalise cet objectif ou détermine un seuil minimal de réalisation. Le suivi de l'activité des assistants de prévention est réalisé via le logiciel « RH ».

Enfin, le SDMIS est intégré dans un réseau interdépartemental en matière d'hygiène et de sécurité avec pilotage tournant : Réseau 3S des SDIS de la région Auvergne-Rhône-Alpes créé depuis 2006. Toutefois, le SDMIS n'évalue pas son mode de management de la sécurité au moyen d'un référentiel malgré une première tentative lancée en 2015 sur la base BS OHSAS 18001.

Écrire et diffuser une lettre de cadrage pour les référents HS dans les CIS ;

Évaluer le mode de management de la sécurité du SDMIS.

La fonction d'inspection

Le SDMIS ne dispose pas d'agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI). Elle est réalisée dans le cadre d'une convention avec le centre de gestion signée en février 2017 pour une durée de trois

ans. Cette convention prévoit un potentiel de crédit temps de 35,5 jours par an intégralement utilisé pour une somme totale de 15 975 euros.

Le CHSCT et le CCDSPV

Le comité « hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT) » se réunit au minimum trois fois chaque année.

Le SDMIS a choisi de réunir le CCDSPV indépendamment du CHSCT. Le CCDSPV se réunit également au moins trois fois dans l'année sur les sujets d'hygiène et de sécurité concernant les SPV, préalablement présentés au CHSCT.

Les membres du CHSCT et du CCDSPV ont suivi la formation réglementaire suite à leur prise de fonction. Par ailleurs, la formation continue des membres du CHSCT et du CCDSPV est réalisée.

Le médecin de prévention des personnels administratifs et techniques, également médecin du CDG 69, est invité et assiste aux réunions du CHSCT.

Les documents et outils principaux

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a été créé en 2008. Ce recueil des risques est constitué de trois tomes (tome 1 : unités fonctionnelles, tome 2 : péri-opérationnel, tome 3 : opérationnel) et fait l'objet d'une présentation chaque fin d'année au CHSCT et au CCDSPV.

Les aspects liés aux infrastructures sont réalisés à 100 % et présentés au CHSCT et CCDSPV⁶⁴. Ceux liés au péri-opérationnel et à l'opérationnel sont respectivement à 50 % de réalisation.

En complément du document unique, plusieurs plans et programmes d'actions sont rédigés pour garantir la sécurité des personnels du SDMIS.

Il s'agit du plan de prévention des risques psycho-sociaux (RPS), du programme de prévention des risques professionnels (risques routiers, canicule, addictions, des EPI et du matériel, etc.), du plan d'actions relatif à la prévention des risques liés aux activités physiques et sportives.

Concernant l'accidentologie d'une manière générale, les actions prévues dans les plans sont mises en œuvre et un suivi est réalisé. Il s'agit du suivi des accidents liés à la pratique sportive qui est réalisé globalement et individuellement. Des restrictions à la pratique de certaines activités peuvent être données à un agent sur la base de critères prédéfinis (cf. paragraphe 7.1). Également, le SDMIS suit le niveau de mise en œuvre des préconisations intégrées au rapport « Pourny », notamment les mesures relatives aux risques « routiers ». Un plan de prévention du risque routier est en cours de renouvellement et devrait être présenté au CHSCT et au CCDSPV en 2020. Des fiches d'accidentologie sont à disposition dans les casernes.

Par ailleurs, le plan « santé, sécurité et qualité de vie en service (SSQVS) » devrait être réalisé d'ici 2023 et serait constitué de l'ensemble des plans et programmes existants en mesure d'apporter des réponses aux problématiques identifiées dans l'état des lieux fixé par le document unique. La volonté de la gouvernance est de positionner la démarche SSQVS au cœur du SDMIS, de développer les mesures de prévention sur les activités les plus importantes en termes d'occurrence et de gravité, de développer le RETEX et d'assurer un pilotage par la performance de la politique SSQVS.

Enfin, les groupements ainsi que les CIS disposent d'un registre de santé et de sécurité permettant aux agents de consigner des informations. Le seul registre des dangers graves ou imminents est centralisé au GMS. La procédure de signalement des dangers graves ou imminents est organisée et mise en œuvre par note de service.⁶⁵ Aucun de ces documents n'est disponible dans les casernes ou au sein des sections de JSP.

Concernant le volet « toxicité des fumées », une note⁶⁶ de service relative à la prise en compte des risques des fumées d'incendie pour la sécurité et la santé des sapeurs-pompiers détermine les mesures

⁶⁴10 sites doivent être réalisés annuellement.

⁶⁵Note de service n°2007-68 du 9 octobre 2007 sur la mise en place du registre central de signalement des dangers graves et imminents pour le droit de retrait.

⁶⁶Note de service n°2018-014 du 6 février 2018 déterminant la stratégie relative à la prise en compte des risques des fumées d'incendie pour la sécurité et la santé des sapeurs-pompiers.

de prévention à mettre en œuvre avant, pendant et après l'intervention. Ces mesures sont décrites à l'aide de fiches info-sécurité.

La réflexion sur le sujet se poursuit sur la base du guide de doctrine rédigé par la DGSCGC en 2018 et devrait aboutir à la détermination de la doctrine opérationnelle « incendie » en lien avec le risque toxicité des fumées. Au-delà de la révision des simples règles d'engagement, cette doctrine intégrera les règles de nettoyage des matériels sur place, les conditions de retour et de transit vers les casernes ainsi que les conditions de traitement en caserne et au sein du centre logistique de Saint Priest.

Veiller à la mise à jour régulière des volets péri-opérationnels et opérationnels du DUERP ;

Sécuriser la remontée des fiches de remarques des registres de sécurité des CIS ;

Poursuivre la rédaction et la mise en œuvre de la doctrine opérationnelle incendie en lien avec le risque de toxicité des fumées.

L'officier de sécurité

La place de l'officier de sécurité lors des opérations de secours importantes ou délicates n'est pas systématiquement identifiée contrairement aux dispositions du paragraphe 6.3 du guide de doctrine opérationnelle « exercice du commandement et conduite des opérations ». La fonction d'officier « sécurité » est tenue par le commandant des opérations de secours (COS) conformément aux procédures opérationnelles internes⁶⁷. Le COS, en fonction de son analyse, a la capacité d'adapter le dispositif de l'opération, le champ de la mission et la temporalité. Les experts et conseillers techniques sont à sa disposition pour compléter son analyse.

Créer la fonction d'officier sécurité en opération et l'intégrer dans les « départs types » qui le justifient.

Le contrôle du repos de sécurité

Le contrôle du respect du repos de sécurité est assuré pour les SPP par chaque chef de centre ou chef de service selon la procédure définie dans une note interne⁶⁸. Le logiciel de gestion des gardes permet le contrôle.

Formation et information

La formation et la sensibilisation à l'hygiène et à la sécurité de l'ensemble du personnel sont réalisées par le GMS de manière formalisée, notamment lors des réunions DGT et chefs de centre. Également, la communication des consignes et informations liées à l'hygiène et la sécurité sont réalisées par notes, diffusions numériques interne et réseau de préventeurs.

Lors des FMPA et de l'ensemble des formations internes au SDMIS, une place est réservée à la problématique de l'hygiène et de la sécurité.

Le port des équipements de protection individuelle et collective ne fait pas l'objet d'une formation tracée.

Pour autant, un outil de traçabilité est en cours d'étude par le SDMIS lors de la mise en place d'un nouvel EPI.

Les personnels des entreprises extérieures sont systématiquement informés sur les risques de l'établissement conformément au plan de prévention pour les entreprises extérieures.

Tracer la formation des personnels dans le domaine du port des EPI.

Les RPS

Un diagnostic RPS ainsi qu'un plan d'actions ont été validés par le CHSCT de juin 2019. Cette démarche a été conduite avec un cabinet externe sur la base d'un questionnaire, d'observations et d'entretiens individuels et collectifs. L'intégration des facteurs de risques devrait être finalisée fin 2019 et présentée dans le plan de prévention RPS.

⁶⁷ Procédure opérationnelle DO 2017-022 – Rôle du commandant des opérations de secours.

⁶⁸ Note de service n°2017-012 du 20 février 2017 relative au repos de sécurité des sapeurs-pompiers professionnels.

Les quatre indicateurs de mesure des RPS (taux d'absentéisme, taux de rotation des personnels, taux de visites demandées au médecin de prévention, taux d'actes de violences envers les personnels) sont suivis chaque année et mentionnés dans le rapport annuel des risques professionnels.

Par ailleurs, le SDMIS n'a pas mis en œuvre d'évaluation dans le domaine du bien-être (IBET) et du mal-être (IMET) au travail. Pour autant, ce projet est retenu dans le cadre d'une démarche EFQM.

Les enquêtes

Le SDMIS effectue des enquêtes systématiques à la suite de tous les accidents avec arrêts. L'analyse, ainsi que les conclusions sont discutées et validées en groupe de prévention. Pour l'année 2018, 87% des accidents avec arrêt ont été analysés.

Deux commissions (une pour les agents du SDMIS et l'autre pour les SPV) contrôlent tous les 15 jours l'imputabilité des accidents au service avec validation finale par le DRH.

7.3.2 - Les résultats de la politique d'hygiène et de sécurité

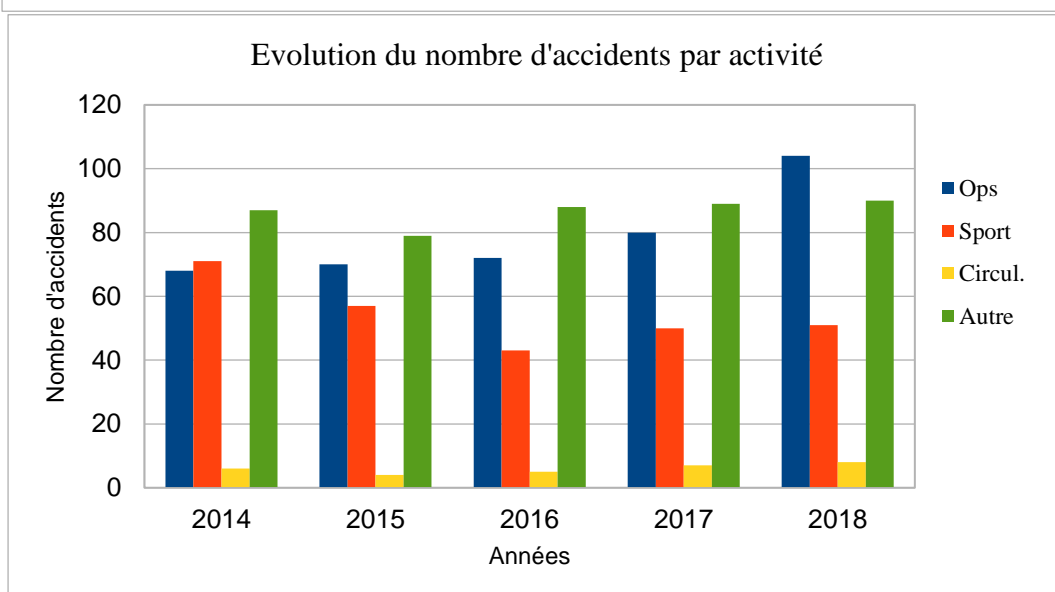
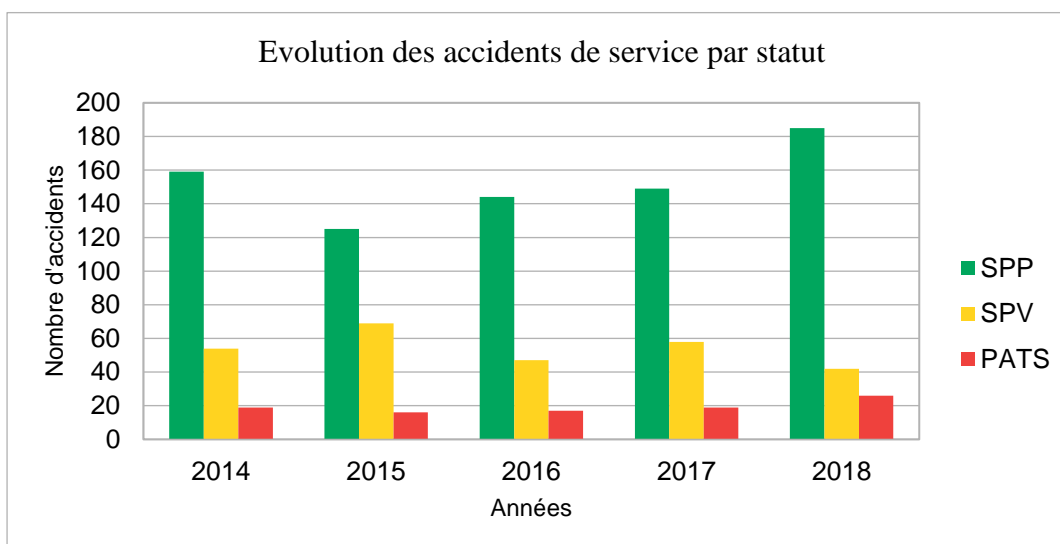
7.3.2.1 - Les accidents de service

Le SDMIS a l'ambition de mettre en place, en son sein, une véritable culture de sécurité⁶⁹ afin de réduire de façon significative les accidents du travail pour l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires ainsi que pour les personnels administratifs et techniques du SDMIS.

Le graphique ci-dessous indique une nette progression du nombre des accidents de service pour les SPP depuis 2015. L'année 2018 enregistre une augmentation de +23,4 % par rapport à la moyenne des cinq dernières années et + 24,1 % d'augmentation entre 2017 et 2018.

La tendance est à la stabilité pour les SPV avec une diminution de - 27,5 % alors que les PATS enregistrent une légère augmentation sur cinq ans (+12 % pour 2018 par rapport à la moyenne des cinq années).

⁶⁹ Fiche n°3 du SACR, « le renforcement de la sécurité des sapeurs-pompiers en intervention » p 4/26



Les accidents sont en forte progression lors des activités opérationnelles (brancardage) et se réduisent depuis 2015 dans le domaine du sport. Quant au nombre d'accident de circulation, celui-ci est de l'ordre de six par an en moyenne.

Poursuivre l'amélioration des indicateurs relatifs à l'accidentologie tout en maintenant les efforts sur la prévention de l'accidentologie sportive.

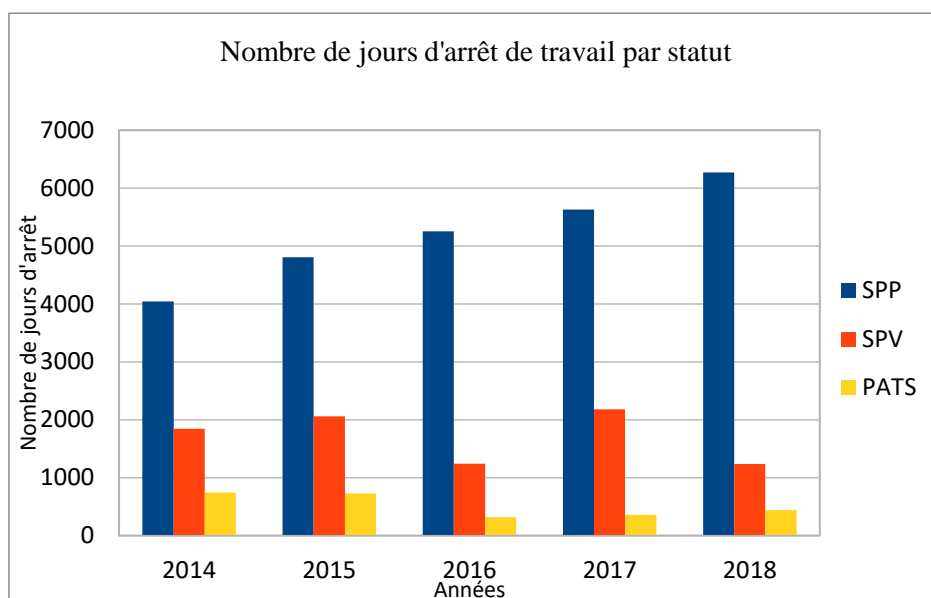
7.3.2.2 – L'absentéisme des personnels permanents

Le nombre de jours d'arrêt pour les SPP ne cesse d'augmenter depuis 2014 avec un total pour 2018 de 6 272 jours (+20,6% par rapport à la moyenne des 5 années). Par ailleurs, dans la catégorie autre, une stabilité à 2 461 jours en moyenne est observée juste derrière les activités opérationnelles qui sont de l'ordre de 2 737 jours en moyenne.

Sur la moyenne des cinq dernières années, les 152 accidents en service des sapeurs-pompiers professionnels ont occasionné 5 202 journées perdues (6 272 en 2018, 4 046 en 2014).

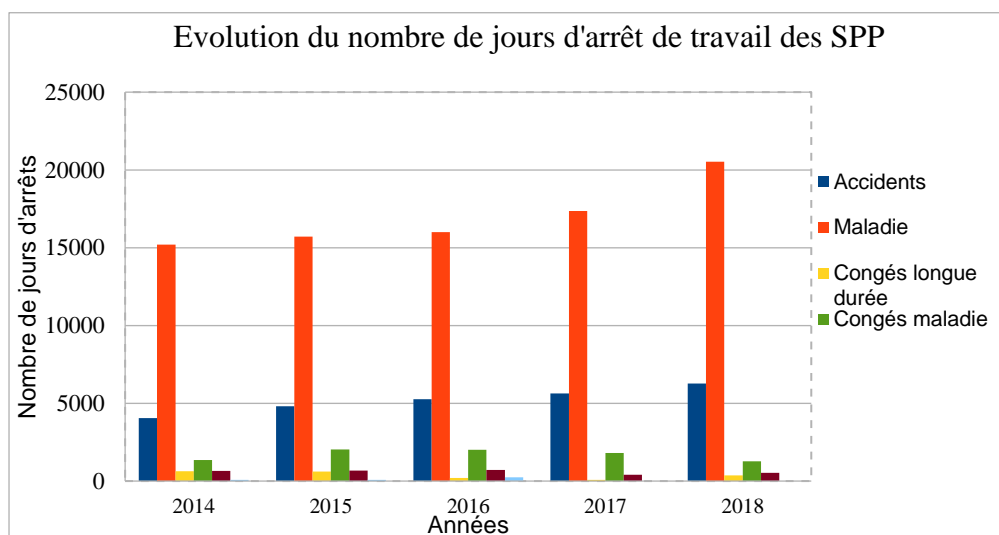
Enfin, le nombre de jours d'arrêt consécutif à un accident augmente depuis 2014 en moyenne de 11% en moyenne par an pour les SPP alors qu'il se maintient pour les SPV et diminue sensiblement pour les PATS.

Le graphique ci-dessous présente le nombre de jours d'arrêt de travail des personnels permanents (SPP et PATS) sur les cinq dernières années.



- Les sapeurs-pompiers professionnels :

Depuis 2014, l'évolution du nombre de jours d'arrêt de travail liés aux accidents demeure stable même si le nombre d'accident augmente sur la même période. En revanche, le nombre de jours d'arrêt de travail des SPP a sensiblement augmenté, notamment en 2018, année de conflit social.



En 2018, les arrêts de maladie ordinaire génèrent 20 529 jours d'absence pour les sapeurs-pompiers professionnels (15 203 en 2014). Le nombre de jours d'arrêt pour maladie est supérieur de 44,2 % par rapport à l'observation nationale réalisée pour les six SDIS de catégorie A sélectionnés pour cette étude.

- Les personnels administratifs et techniques :

La majorité des causes d'arrêts de travail des PATS est liée à la maladie. L'accidentologie représente en moyenne 6,8 % de l'absentéisme contre 70,6% pour la maladie. Il est à noter une baisse significative du nombre de jours d'arrêt pour maladie depuis 2014 (-24,2%). Le taux d'absence pour maladie est 25,6 % supérieur à l'observation nationale réalisée pour les six SDIS de catégorie A sélectionnés pour cette étude.

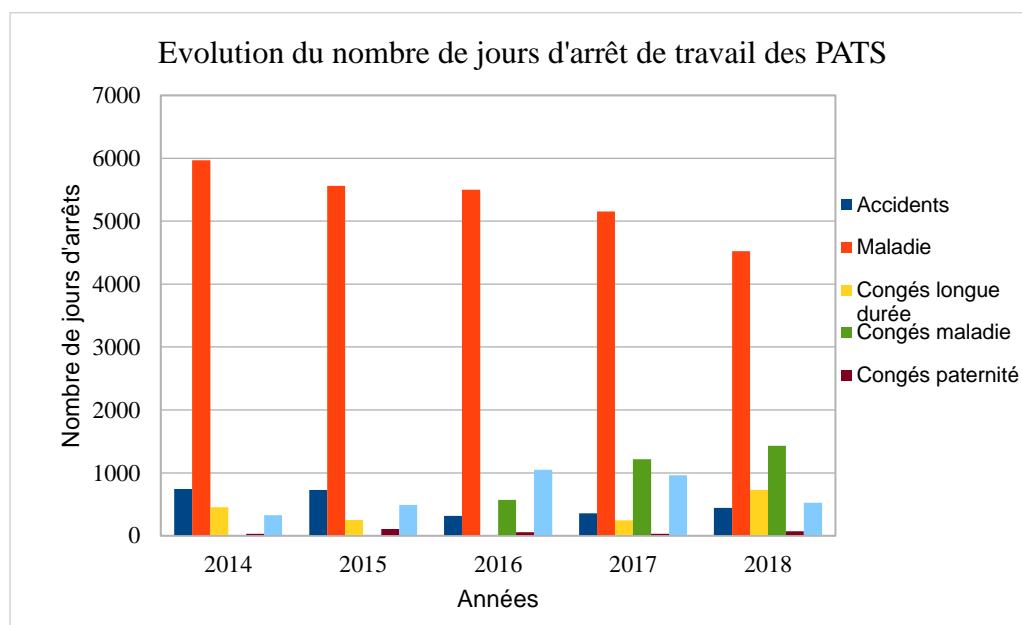
7.3.2.3- La couverture assurancielle des risques :

Le service hygiène et sécurité n'est pas impliqué dans la constitution et la négociation des contrats d'assurances. Le montant annuel des primes est représenté dans le tableau suivant :

| | | SDMIS 69 | Echantillon de SDIS |
|------------------------------|------------------|----------|---------------------|
| Risques statutaires | Par agent | 144,00 € | 308 € |
| Sapeurs-pompiers volontaires | Par agent | 32,14 € | 22,86€ |
| Responsabilité civile | Par intervention | 0,54 € | 2,15€ |
| Véhicules | Par véhicule | 283,00 € | 387€ |

Source : SDMIS 69

Réfléchir à l'implication du service « hygiène et sécurité » dans la constitution et la négociation des contrats d'assurances.



8.1 - LE PROJET DU SDMIS DU RHONE

Le SDMIS dispose d'un projet d'établissement intitulé « Préparer l'avenir 2019-2023 » qui comprend trois axes de transformation et cinq fondamentaux.

Les trois axes de transformation sont les suivants :

Axe 1 - S'adapter à l'évolution de nos missions de secours et assurer la qualité de notre réponse opérationnelle auprès des victimes tout en préservant la sécurité des interventions ;

Axe 2 - Favoriser l'intelligence collective et le savoir-faire des équipes ;

Axe 3 - Développer l'agilité de l'établissement public tout en préservant l'efficacité économique, sociale et environnementale.

L'ensemble de ces axes de transformation se décline au travers de projets dont la mise en œuvre est conduite annuellement⁷⁰.

Ce projet d'établissement dont l'animation est placée sous la responsabilité de la direction du « numérique et du management par la sécurité, la qualité et la performance globale » a fait l'objet d'une communication au CASDMIS du mois de juin 2019 et a été partagée en CODIR et COPIL. Son suivi est réalisé par un comité de pilotage spécifique qui se réunit une fois par trimestre. Sur ce point, le SDMIS n'a pas encore défini les indicateurs permettant la mesure des résultats mais indique que ce travail est en cours.

Bonne pratique :

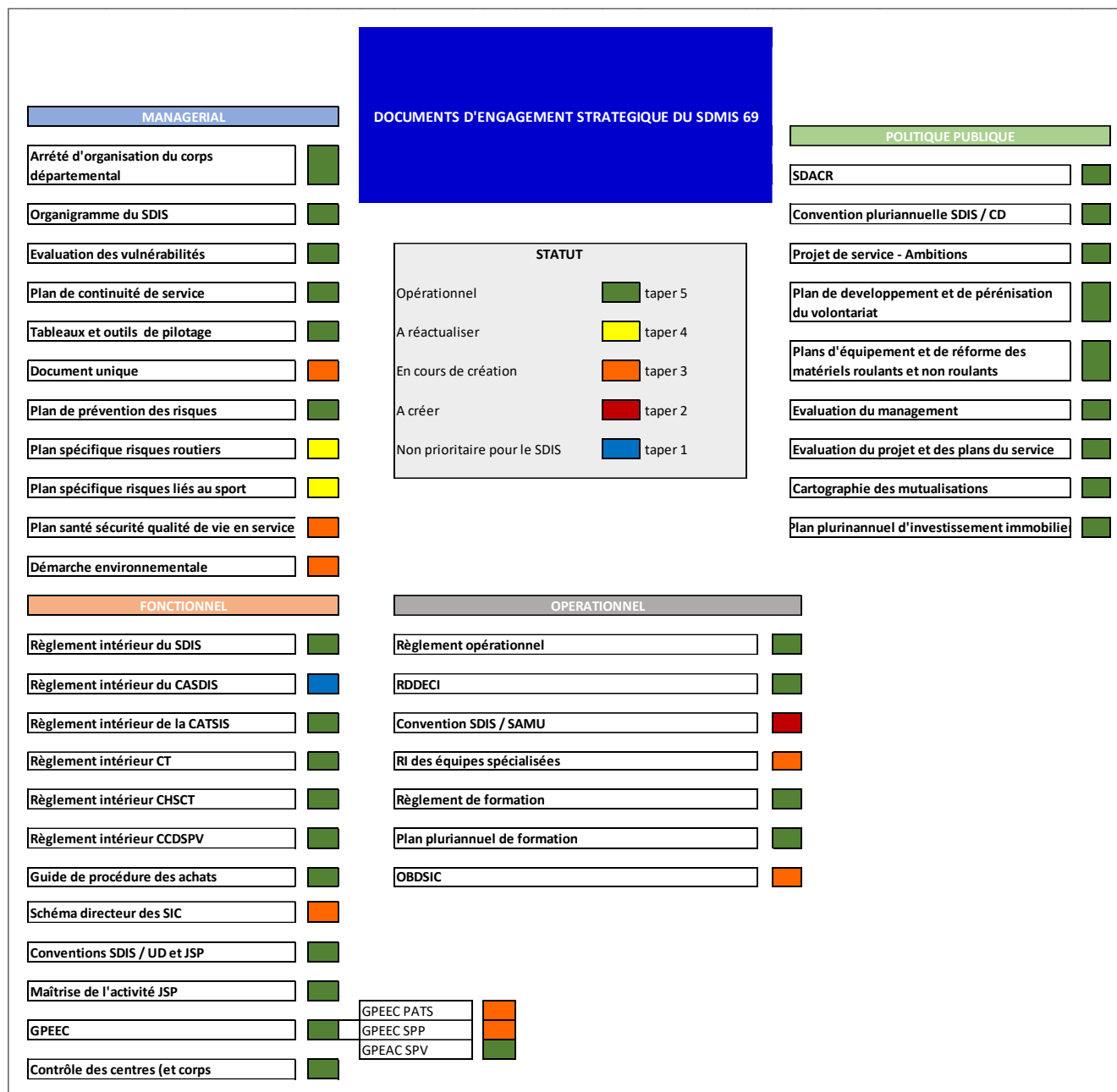
Le projet d'établissement est un document prospectif qui se déploie en mode dit « agile », sur la base de projets mis en œuvre dans le cadre d'un calendrier perpétuel annuel.

Mettre en œuvre les indicateurs d'évaluation des résultats du projet d'établissement « Préparer l'avenir 2019-2023 ».

⁷⁰ 18 projets ont été identifiés pour la période 2019/2020.

8.1.1 - Actualité des documents structurants

Le tableau ci-après présente une vision globale du pilotage et de la stratégie du SDMIS, ainsi que du niveau d'actualité de ses documents structurants.



8.1.2 - Evaluation de la performance

La démarche d'auto-évaluation et de co-évaluation du SDMIS, 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.

Les trois tableaux de représentation du SDMIS constituent un outil d'aide au management. Ils ne sont pas exclusifs d'autres outils. A 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 SDMIS du Rhône. Il a fait l'objet d'une analyse contradictoire avec le directeur du SDMIS 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.


| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #e0f7fa;">Fonction emploi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>La gestion de l'alerte</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>La gestion opérationnelle</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>La capacité opérationnelle des CIS</td><td style="text-align: right;">3</td></tr> <tr><td>La prévention</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>La prévision</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>Les équipes spécialisées</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>La place du volontariat dans la fonction</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> </tbody> </table> | Fonction emploi | | La gestion de l'alerte | 2 | La gestion opérationnelle | 2 | La capacité opérationnelle des CIS | 3 | La prévention | 1 | La prévision | 2 | Les équipes spécialisées | 2 | La place du volontariat dans la fonction | 2 | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #fff9c4;">Coévaluation</th> </tr> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #fff9c4;">Vulnérabilités - Résilience</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Très vulnérable</td><td style="text-align: right;">4</td></tr> <tr><td>Critères de vulnérabilité</td><td style="text-align: right;">3</td></tr> <tr><td>Critères de résilience</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>Résilient</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> </tbody> </table> | Coévaluation | | Vulnérabilités - Résilience | | Très vulnérable | 4 | Critères de vulnérabilité | 3 | Critères de résilience | 2 | Résilient | 1 | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #e8f5e9;">Fonction santé et sécurité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>L'aptitude des intervenants</td><td style="text-align: right;">3</td></tr> <tr><td>La logistique et l'approvisionnement (PUI)</td><td style="text-align: right;">3</td></tr> <tr><td>Le soutien sanitaire opérationnel</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>L'hygiène et la sécurité</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>La place du volontariat au sein du SSSM</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>La pérennisation du volontariat SSSM</td><td style="text-align: right;">3</td></tr> </tbody> </table> | Fonction santé et sécurité | | L'aptitude des intervenants | 3 | La logistique et l'approvisionnement (PUI) | 3 | Le soutien sanitaire opérationnel | 2 | L'hygiène et la sécurité | 2 | La place du volontariat au sein du SSSM | 1 | La pérennisation du volontariat SSSM | 3 |
|--|--|--|---------------------------|---|--|---|--|---|-----------------------|---|---|------------|--|------------------------------|--|--------------------------|---|---------------------------------|---|-----------------------------------|---|------------------------------|---|--|----------------|-------------------------|---------------------------------|---|---|--|--|---|---|---|--|---|-----------------------------------|---|-----------------------------|---|---|---|--------------------------------------|---|
| Fonction emploi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La gestion de l'alerte | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La gestion opérationnelle | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La capacité opérationnelle des CIS | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La prévention | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La prévision | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les équipes spécialisées | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La place du volontariat dans la fonction | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Coévaluation | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vulnérabilités - Résilience | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Très vulnérable | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Critères de vulnérabilité | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Critères de résilience | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Résilient | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fonction santé et sécurité | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| L'aptitude des intervenants | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La logistique et l'approvisionnement (PUI) | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Le soutien sanitaire opérationnel | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| L'hygiène et la sécurité | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La place du volontariat au sein du SSSM | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La pérennisation du volontariat SSSM | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #fce4ec;">Fonction administration générale et finances</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>L'administration générale</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>Les moyens financiers</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>La gestion des moyens financiers</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>La politique d'achats</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> </tbody> </table> | Fonction administration générale et finances | | L'administration générale | 2 | Les moyens financiers | 1 | La gestion des moyens financiers | 2 | La politique d'achats | 2 | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #bbdefb;">Management</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Projet de service- Ambitions</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>Évaluation du management</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>Évaluation des vulnérabilités</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>La culture du retour d'expérience</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>Le partage des valeurs</td><td style="text-align: right;">3</td></tr> </tbody> </table> | Management | | Projet de service- Ambitions | 2 | Évaluation du management | 2 | Évaluation des vulnérabilités | 2 | La culture du retour d'expérience | 2 | Le partage des valeurs | 3 | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #e91e63; color: white;">Le volontariat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Le développement du volontariat</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>La pérennisation du volontariat</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #ff9800; color: white;">Le risque social</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Les personnels permanents</td><td style="text-align: right;">3</td></tr> <tr><td>Les sapeurs-pompiers volontaires</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> </tbody> </table> | Le volontariat | | Le développement du volontariat | 2 | La pérennisation du volontariat | 2 | Le risque social | | Les personnels permanents | 3 | Les sapeurs-pompiers volontaires | 2 | | | | | | | | |
| Fonction administration générale et finances | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| L'administration générale | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les moyens financiers | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La gestion des moyens financiers | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La politique d'achats | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Management | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Projet de service- Ambitions | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Évaluation du management | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Évaluation des vulnérabilités | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La culture du retour d'expérience | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Le partage des valeurs | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Le volontariat | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Le développement du volontariat | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La pérennisation du volontariat | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Le risque social | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les personnels permanents | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les sapeurs-pompiers volontaires | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #ffe0b2;">Fonction technique et logistique</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Les matériels</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>Les équipements de protection individuelle</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>Les systèmes d'information et de communication</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>Les infrastructures</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>La logistique et l'approvisionnement</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>L'entretien et les contrôles périodiques</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> </tbody> </table> | Fonction technique et logistique | | Les matériels | 1 | Les équipements de protection individuelle | 1 | Les systèmes d'information et de communication | 1 | Les infrastructures | 1 | La logistique et l'approvisionnement | 1 | L'entretien et les contrôles périodiques | 2 | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #42a5f5; color: white;">Gouvernance</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Les règlements et les instances</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>Les structures fonctionnelles</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>Les structures territoriales</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>La place du volontariat dans ces structures</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>Le contrôle des centres</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> </tbody> </table> | Gouvernance | | Les règlements et les instances | 2 | Les structures fonctionnelles | 1 | Les structures territoriales | 2 | La place du volontariat dans ces structures | 2 | Le contrôle des centres | 1 | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #fff9c4;">Fonction ressources humaines et formation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>La gestion des ressources humaines des SPV</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>La gestion RH des personnels permanents</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>La formation des personnels</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>Les moyens de la formation</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>Les jeunes sapeurs-pompiers</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>L'entretien de la condition physique</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> </tbody> </table> | Fonction ressources humaines et formation | | La gestion des ressources humaines des SPV | 1 | La gestion RH des personnels permanents | 1 | La formation des personnels | 1 | Les moyens de la formation | 1 | Les jeunes sapeurs-pompiers | 1 | L'entretien de la condition physique | 2 | | |
| Fonction technique et logistique | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les matériels | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les équipements de protection individuelle | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les systèmes d'information et de communication | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les infrastructures | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La logistique et l'approvisionnement | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| L'entretien et les contrôles périodiques | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gouvernance | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les règlements et les instances | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les structures fonctionnelles | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les structures territoriales | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La place du volontariat dans ces structures | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Le contrôle des centres | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fonction ressources humaines et formation | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La gestion des ressources humaines des SPV | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La gestion RH des personnels permanents | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La formation des personnels | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les moyens de la formation | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Les jeunes sapeurs-pompiers | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| L'entretien de la condition physique | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |


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 SDMIS.

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 (PQOC) 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 Niveau de maîtrise | Fonction santé et sécurité | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--------------------------------------|---|-----------------------------------|---|--|---|---|
| La gestion de l'alerte 1 | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>Actions réalisés non structurées (D)</td> <td style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">4</td> </tr> <tr> <td>Actions réalisés et structurées (DC)</td> <td style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">3</td> </tr> <tr> <td>Plan d'actions mis en œuvre (PDC)</td> <td style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">2</td> </tr> <tr> <td>Plan d'actions, tableau de pilotage (PDCA)</td> <td style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">1</td> </tr> </table> | Actions réalisés non structurées (D) | 4 | Actions réalisés et structurées (DC) | 3 | Plan d'actions mis en œuvre (PDC) | 2 | Plan d'actions, tableau de pilotage (PDCA) | 1 | L'aptitude des intervenants 2 |
| Actions réalisés non structurées (D) | | 4 | | | | | | | | |
| Actions réalisés et structurées (DC) | | 3 | | | | | | | | |
| Plan d'actions mis en œuvre (PDC) | | 2 | | | | | | | | |
| Plan d'actions, tableau de pilotage (PDCA) | | 1 | | | | | | | | |
| La gestion opérationnelle 2 | La logistique et l'approvisionnement (PUI) 1 | | | | | | | | | |
| La capacité opérationnelle des CIS 2 | Le soutien sanitaire opérationnel 2 | | | | | | | | | |
| La prévention 2 | L'hygiène et la sécurité 2 | | | | | | | | | |
| La prévision 1 | La place du volontariat au sein du SSSM 2 | | | | | | | | | |
| Les équipes spécialisées 2 | La pérennisation du volontariat SSSM 3 | | | | | | | | | |
| La place du volontariat dans la fonction 2 | | | | | | | | | | |
| Fonction administration générale et finances | Management | Le volontariat | | | | | | | | |
| L'administration générale 2 | Projet de service- Ambitions 2 | Le développement du volontariat 1 | | | | | | | | |
| Les moyens financiers 1 | Évaluation du management 2 | La pérennisation du volontariat 2 | | | | | | | | |
| La gestion des moyens financiers 2 | Évaluation des vulnérabilités 2 | Le risque social | | | | | | | | |
| La politique d'achats 2 | La culture du retour d'expérience 2 | Les personnels permanents 2 | | | | | | | | |
| | Le partage des valeurs 2 | Les sapeurs-pompiers volontaires 2 | | | | | | | | |
| Fonction technique et logistique | Gouvernance | Fonction ressources humaines et formation | | | | | | | | |
| Les matériels 1 | Les règlements et les instances 1 | La gestion des ressources humaines des SPV 1 | | | | | | | | |
| Les équipements de protection individuelle 1 | Les structures fonctionnelles 1 | La gestion RH des personnels permanents 1 | | | | | | | | |
| Les systèmes d'information et de communication 2 | Les structures territoriales 3 | La formation des personnels 2 | | | | | | | | |
| Les infrastructures 2 | La place du volontariat dans ces structures 2 | Les moyens de la formation 1 | | | | | | | | |
| La logistique et l'approvisionnement 1 | Le contrôle des centres 2 | Les jeunes sapeurs-pompiers 1 | | | | | | | | |
| L'entretien et les contrôles périodiques 2 | | L'entretien de la condition physique 2 | | | | | | | | |

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.

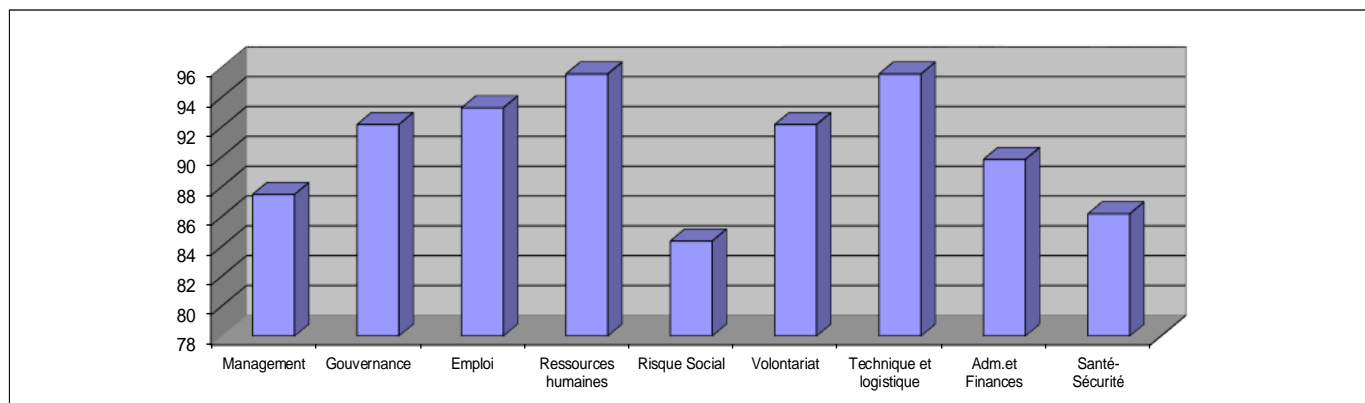
Mesure et tendance d'évolution des résultats

-  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 Mesure et évolution des résultats | Fonction santé et sécurité | | | | | | | | |
|---|--|---|---|--------------------------------------|---|---|---|--|---|--|
| La gestion de l'alerte 1 | <table border="1" style="background-color: #fff9c4;"> <tr> <td>Pas d'éléments d'évaluation</td> <td style="background-color: #f44336;">4</td> </tr> <tr> <td>Mesure des résultats pas d'évolution</td> <td style="background-color: #ffc107;">3</td> </tr> <tr> <td>Mesure des résultats évolution positive</td> <td style="background-color: #8bc34a;">2</td> </tr> <tr> <td>Mesure des résultats qui sont excellents</td> <td style="background-color: #4caf50;">1</td> </tr> </table> | Pas d'éléments d'évaluation | 4 | Mesure des résultats pas d'évolution | 3 | Mesure des résultats évolution positive | 2 | Mesure des résultats qui sont excellents | 1 | L'aptitude des intervenants 1 |
| Pas d'éléments d'évaluation | | 4 | | | | | | | | |
| Mesure des résultats pas d'évolution | | 3 | | | | | | | | |
| Mesure des résultats évolution positive | | 2 | | | | | | | | |
| Mesure des résultats qui sont excellents | 1 | | | | | | | | | |
| La gestion opérationnelle 1 | La logistique et l'approvisionnement (PUI) 2 | | | | | | | | | |
| La capacité opérationnelle des CIS 1 | Le soutien sanitaire opérationnel 1 | | | | | | | | | |
| La prévention 1 | L'hygiène et la sécurité 2 | | | | | | | | | |
| La prévision 2 | La place du volontariat au sein du SSSM 1 | | | | | | | | | |
| Les équipes spécialisées 1 | La pérennisation du volontariat SSSM 3 | | | | | | | | | |
| La place du volontariat dans la fonction 2 | | | | | | | | | | |
| Fonction administration générale et finances | Management | Le volontariat | | | | | | | | |
| L'administration générale 2 | Projet de service- Ambitions 2 | Le développement du volontariat 1 | | | | | | | | |
| Les moyens financiers 2 | Évaluation du management 1 | La pérennisation du volontariat 2 | | | | | | | | |
| La gestion des moyens financiers 2 | Évaluation des vulnérabilités 2 | | | | | | | | | |
| La politique d'achats 2 | La culture du retour d'expérience 2 | Le risque social | | | | | | | | |
| | Le partage des valeurs 2 | Les personnels permanents 2 | | | | | | | | |
| | | Les sapeurs-pompiers volontaires 2 | | | | | | | | |
| Fonction technique et logistique | Gouvernance | Fonction ressources humaines et formation | | | | | | | | |
| Les matériels 1 | Les règlements et les instances 1 | La gestion des ressources humaines des SPV 1 | | | | | | | | |
| Les équipements de protection individuelle 1 | Les structures fonctionnelles 1 | La gestion RH des personnels permanents 2 | | | | | | | | |
| Les systèmes d'information et de communication 1 | 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 1 | | | | | | | | |
| La logistique et l'approvisionnement 1 | Le contrôle des centres 1 | Les jeunes sapeurs-pompiers 1 | | | | | | | | |
| L'entretien et les contrôles périodiques 2 | | L'entretien de la condition physique 2 | | | | | | | | |

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.



8.2 - UN MANAGEMENT EVALUE

Un pilotage novateur et performant

Le SDMIS dispose au travers de sa direction du « numérique et du management par la sécurité, la qualité et la performance globale » d'une véritable structure interne d'aide au pilotage et d'accompagnement du changement.

Cette structure novatrice a porté le SDMIS dans la mise en œuvre de la démarche « EFQM » lui permettant d'obtenir deux labellisations AFNOR dans ce cadre en 2017 et 2019.

Sur le plan du pilotage, le SDMIS dispose d'un entrepôt de données conjugué à un outil de requête qui lui permettent de disposer d'indicateurs d'activités dans l'ensemble des métiers. Ces informations constituent une source importante d'informations qui assure à la gouvernance une réelle capacité d'évaluation du service rendu.

Portée au plus haut niveau de la gouvernance de l'établissement, cette dynamique d'excellence et de pilotage semble être bien intégrée par l'encadrement supérieur (directeurs et chefs de groupement notamment) mais doit encore progresser dans sa diffusion et son appropriation au sein de l'ensemble de la structure.

Bonne pratique :

Création d'une direction spécialisée dans la mise en place des outils de pilotage et de l'accompagnement du changement.

Une unité de qualité opérationnelle

Le SDMIS a mis en place un service de traitement des dysfonctionnements opérationnels. Intégré au sein de la direction de « la prévention et de l'organisation des secours », ce service a organisé la remontée des dysfonctionnements ou questionnements opérationnels internes (adresse de messagerie unique pour les personnels des casernes) et externes (services concourants ou victimes). Ces informations font l'objet d'une analyse et d'une réponse systématique vers le demandeur initial.

En complément, lorsque l'analyse conduit à identifier des pistes de progrès internes, celles-ci sont partagées avec les groupements concernés voir avec les personnels s'il s'agit d'une piste d'amélioration comportementale individuelle.

Bonne pratique :

La mise en place d'un service dédié au traitement des dysfonctionnements opérationnels.

La poursuite de la démarche

A partir des enjeux stratégiques développés par le SDMIS, il apparaît clairement que la démarche engagée gagnerait à être poursuivie notamment en prenant en compte les thématiques ci-dessous :

- L'identification des facteurs clés de réussite ;
- La diffusion du référentiel des valeurs du SDMIS ;
- La poursuite de l'engagement des décideurs au travers du SACR et de ses conventions financières avec la métropole et 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 SACR;
- Un tableau de pilotage, adossé au projet d'établissement, présentant la mesure de la performance du SDMIS (vulnérabilités et facteurs clés de réussite).

Cartographier les processus clés afin d'assurer le déploiement sur le terrain ;

Concevoir un tableau de pilotage, adossé au projet d'établissement, présentant la mesure de la performance du SDMIS (couverture des vulnérabilités clés et des facteurs clés de réussite) ;

Définir des plans de continuité d'activités à partir de l'analyse des vulnérabilités clés du SDMIS ;

Envisager la réalisation d'enquêtes de satisfaction auprès de la population et des sinistrés.

9 - TABLE DES RECOMMANDATIONS

Cette table regroupe l'ensemble des recommandations : recommandations prioritaires déjà présentées en début de rapport et recommandations de « deuxième niveau ».

| Gouvernance - organisation générale | |
|---|--|
| Actes et documents réglementaires | Elaborer le règlement intérieur du CASDMIS |
| | Finaliser la convention bipartite entre le SAMU et le SDMIS conformément aux directives nationales |
| | Assurer une mise en œuvre dynamique du SACR afin d'optimiser, d'adapter et de répartir les ressources notamment humaines en permanence en fonction de l'évolution des risques |
| | Prévoir la mise en place un comité de pilotage composé du préfet, du président du CASDMIS, du président de la métropole, du président du conseil départemental, du président de l'association des maires et du directeur |
| | Améliorer le processus de partage et de pilotage des objectifs de couverture et orientations stratégiques du SACR afin d'en assurer leur mise en œuvre et leur évaluation |
| | Ecrire de manière concertée une charte des valeurs |
| | Renforcer les actions visant à renforcer le multiculturalisme des personnels |
| | Mettre en place la fonction déontologie dans le cadre de la convention signée avec le centre de gestion |
| | Mettre en place une procédure de prévention de la radicalisation |
| Instances et concertation | Etudier l'intérêt d'instaurer un « conseil de centre » dans chacun des centres ou casernes afin de renforcer la communication interne (montante et descendante) en particulier vers lesmairs qu'il conviendrait d'inviter aux réunions |
| | Envisager la présence systématique du DDMSIS aux réunions de sécurité et à celles du collège des chefs de service de l'Etat (Préfecture) |
| | Envisager la nomination d'un conseiller social auprès du DDMSIS |
| | Anticiper et préparer les départs d'officiers sur la période 2021/2022 en particulier ceux simultanés du DDMSIS et du DDAMSIS (Préfet et Président) |
| | Mettre en place un processus de définition et de suivi des principaux objectifs des directions et groupements afin de renforcer la transversalité |
| Structures fonctionnelles et territoriales | Instituer des revues de direction des outils de pilotage afin renforcer la transversalité |
| | Poursuivre les efforts pour améliorer la transversalité au sein des groupements et services fonctionnels |
| | Préciser formellement les missions du groupement territorial et adapter les fiches de poste associées en conséquence |
| | Analyser le sentiment de manque d'implication des cadres dans le processus décisionnel de l'établissement et sur la base du diagnostic réalisé, étudier comment renforcer leur participation |
| | Définir de manière formelle la répartition des missions entre le groupement territorial, le centre et la caserne (missions, fiches de poste et schéma ce communication) |
| Contrôle des centres | Préciser l'article 7 de l'arrêté d'organisation du SDMIS 69 afin de confier formellement la responsabilité du contrôle des centres au directeur des groupements territoriaux |
| | Ecrire la procédure de contrôle des centres et compléter les rubriques du rapport type afin d'être plus exhaustif |
| | Établir une synthèse départementale des contrôles de CIS et la partager |
| Gestion des risques | |
| Prévention | Partager l'accès (en consultation) du logiciel « WEB PREV » avec les différentes parties prenantes (préfecture et commune de Lyon) => Préfecture et SDMIS |
| | Concevoir une politique de prévention et d'information pour sensibiliser la population aux risques engendrés par les incendies et accidents domestiques |
| | Etendre l'information sur la préservation des scènes d'incendie à tous les personnels « premiers intervenants » |
| | Formaliser la procédure d'engagement de l'équipe « RCCI » dans le cadre des feux d'habitation |

| | |
|---|---|
| Prévision | Poursuivre les efforts entrepris pour la mise à jour de l'ensemble des dispositions « ORSEC » (=>préfecture) |
| | Poursuivre la refonte des plans ETARE |
| | Faire valider formellement le plan d'ER par le générateur du risque |
| | Adopter une directive départementale pour la mise en œuvre du retour d'expérience opérationnel |
| Alerte et réponse opérationnelle | |
| Traitement de l'alerte et gestion opérationnelle | Envisager la mise en place d'une convention d'objectifs opérationnels avec le SAMU |
| Dispositif des gardes opérationnelles | Actualiser la délibération fixant les modalités d'indemnisation des interventions qui n'entrent pas dans les missions prioritaires du SDMIS |
| | Mettre en place une tarification, révisée périodiquement, pour toutes les interventions à caractère payant |
| | Poursuivre les efforts engagés pour diminuer le nombre de carences ambulancières |
| Concept opérationnel | Envisager l'intégration des interventions de transport réalisées pour le compte des SMUR dans le champ des interventions soumises à participation (recommandation faite en 2014) |
| Equipes spécialisées | Veiller à renouveler annuellement, par arrêté préfectoral, la liste d'aptitude des personnels pour chaque spécialité |
| | Concrétiser la mise en place des règlements internes de chaque spécialité qui n'en dispose pas officiellement |
| | Envisager l'intégration formelle de la manière de servir au sein des équipes spécialisées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel de chaque spécialiste |
| | Sécuriser les conditions d'application du repos de sécurité lors de la pratique des entraînements des équipes spécialisées |
| Technique et logistique | |
| Matériels | Lancer une réflexion sur la réduction du parc roulant |
| Equipements | Rédiger un règlement habillement permettant de cadrer la gestion de ces équipements |
| | Envisager la gestion de l'habillement avec le passage d'un système de masse à un système d'échange à l'usure constatée |
| | Mener une étude sur l'efficacité du parc des compresseurs |
| Systèmes d'information et communication | Former un des personnels des SIC à l'emploi de COMSIC |
| | Rédiger et faire arrêter l'OBDSIC par le préfet |
| | Envisager la signature d'une convention avec l'ADRASEC |
| | Finaliser le plan de continuité de l'activité et de reprise de l'activité administrative et les tester |
| Infrastructures | Développer le recours aux énergies renouvelables dans les projets de construction ou de réaménagement de caserne |
| | Réaliser un diagnostic énergétique de l'ensemble des bâtiments |
| | Envisager un plan d'action visant à réduire l'emprunte carbone du SDMIS |
| | Mettre en œuvre la méthode HACCP pour les lieux de restauration |
| Contrôles et contrats d'entretien | Etablir une liste des matériels et équipements à contrôler en s'inspirant éventuellement des indications du site internet RUSST (Registre Unique de Santé et Sécurité au Travail) |
| | Etablir une cartographie des contrats d'entretien |
| Administration générale et finances | |
| Administration générale | Présenter le bilan de l'usage des subventions aux associations vers les administrateurs du CASDMIS |
| Gestion des achats | Finaliser la mise place du parapheur électronique du pouvoir adjudicateur |
| | Intégrer davantage le développement durable dans le cadre des marchés |
| | Améliorer la politique de gestion des déchets |
| Entretien avec le payeur départemental | Faire réaliser par la paierie départementale une analyse prospective et rétrospective des capacités financière du SDMIS |

| Ressources humaines et formation | |
|--|---|
| Ressources humaines | Transformer les fiches « métier » en véritable fiches de postes |
| | Puis, finaliser la mise en place de la GPEEC |
| | Etendre la mise en place de la GPEAC aux chefs de caserne et adjoint avant d'envisager sa généralisation progressive à l'ensemble des SPV |
| | Porter une attention toute particulière sur la situation des colonels et des lieutenants-colonels dans les deux ans à venir |
| | Poursuivre les efforts en matière de recrutement des personnels féminins |
| | Encourager l'accession des personnels féminins SPV aux grades d'officiers supérieurs |
| | Envisager la mise en place progressive d'une évaluation annuelle des SPV, en particulier pour les chefs de caserne |
| | Maintenir un haut niveau d'échanges avec les partenaires sociaux qui doivent accompagner la logique de dialogue |
| | Rédiger la charte du management |
| | Envisager la mise en place d'un protocole syndical |
| | Veiller à se conformer à l'esprit de la réglementation en vigueur dans le cadre de l'affectation des indemnités de responsabilité |
| | Concrétiser la mise en place du régime indemnitaire des personnels techniques dès la parution des textes nationaux |
| | Faire valider en CASDMIS un document distinct détaillant toutes les conditions d'emploi des mineurs au sein du SDMIS |
| Développement et pérennisation du volontariat | Intensifier les actions pour identifier les motifs de résiliation ou de non-renouvellement dans les premières années de contrat |
| Associations des personnels du SDMIS | Uniformiser les statuts des sections de l'ADMJSP |
| | Fixer la définition des critères de recrutement pour une uniformisation entre les sections |
| Formation des personnels | Réviser le plan de formation au regard de la nouvelle réglementation (arrêté du 22 août 2019) |
| | Maintenir le lien entre le plan de formation et la politique de développement du volontariat |
| | Formaliser par note interne le pilotage et la définition des seuils de prise de mesures à l'encontre des agents ne respectant les programmes de formation imposés (FMPA, parcours ARI, etc. |
| | Mener un retour d'expérience sur la réalisation effective des FMPA |
| | Poursuivre les efforts engagés pour optimiser l'emploi du plateau technique, notamment vis-à-vis des acteurs extérieurs |
| | Poursuivre le développement ou la mutualisation des outils d'entraînements affectés au centre de formation |
| | Maintenir les efforts visant à renforcer et à sécuriser la formation à la lutte contre l'incendie |
| | Poursuivre l'intégration des stagiaires en provenance des établissements scolaires ou des universités |
| Hygiène et sécurité | |
| Condition physique | Poursuivre le suivi de l'encadrement de la filière sportive lors des formations initiales et des FMPA |
| | Généraliser et fiabiliser le recueil des résultats des ICP tous les trimestres |
| | Encourager le suivi et l'accompagnement des agents qui n'ont pas réalisé les ICP |
| | Informar les responsables des équipes spécialisées du résultat des ICP |
| | Établir une liste de diffusion des résultats des tests |
| | Porter une attention renforcée concernant les seuils critiques de quelques résultats aux ICP (Luc Léger notamment) |
| | Renforcer la participation au cross départemental, notamment en diversifiant les épreuves et en attirant les participants à l'aide de thématiques sur le développement durable |
| | Poursuivre la mise en œuvre des actions de sensibilisation et de prévention pour contenir l'accidentologie sportive |
| Hygiène et sécurité | Poursuivre la mise en œuvre de la politique dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité |
| | Écrire et diffuser une lettre de cadrage pour les référents HS dans les CIS |
| | Évaluer le mode de management de la sécurité du SDMIS |

| | | |
|------|---|--|
| | Veiller à la mise à jour régulière des volets péri-opérationnels et opérationnels du DUERP | |
| | Sécuriser la remontée des fiches de remarques des registres de sécurité des CIS | |
| | Poursuivre la rédaction et la mise en œuvre de la doctrine opérationnelle incendie en lien avec le risque de toxicité des fumées | |
| | Créer la fonction d'officier sécurité en opération et l'intégrer dans les « départs types » qui le justifient | |
| | Tracer la formation des personnels dans le domaine du port des EPI | |
| | Poursuivre l'amélioration des indicateurs relatifs à l'accidentologie tout en maintenant les efforts sur la prévention de l'accidentologie sportive | |
| | Réfléchir à l'implication du service « hygiène et sécurité » dans la constitution et la négociation des contrats d'assurances | |
| SSSM | Modifier et faire valider l'organigramme fonctionnel et hiérarchique spécifique au SSSM, par la direction et le CASDIS tout en clarifiant la situation médico-administrative du médecin-chef dans les meilleurs délais | |
| | Favoriser le recrutement de médecins sapeurs-pompiers professionnels, en comblant le poste vacant en priorité et en ouvrant des postes à moyen terme | |
| | Repositionner les cadres de santé dans leur rôle de management humain, d'enseignant ou de spécialiste de démarche qualité en santé et secours dans les meilleurs délais | |
| | Planifier l'avenir de la chefferie pour maintenir un SSSM dynamique et fort | |
| | Initier et suivre une politique de communication : - transversale entre SSSM et SDIS - verticale en interne SSSM. | |
| | Mettre en place le dépistage des stupéfiants pour l'ensemble des visites de recrutement et de maintien dans les meilleurs délais conformément aux recommandations | |
| | Mettre en place des actions de prévention sur les conduites addictives | |
| | Poursuivre les actions de prévention sur les accidents liés aux activités physiques et sportives | |
| | Améliorer la protection individuelle et collective du SDIS contre le risque biologique par les mesures individuelles d'hygiène, les EPI bio, et chaque année par la vaccination contre le risque pandémie grippale | |
| | Signer rapidement la convention bipartite entre le CHU/SAMU et le SDIS/SSSM qui est inexistante depuis une dizaine d'année | |
| | Etudier la possibilité de signer une convention tripartite avec les transporteurs ambulanciers sans retarder les travaux de la bipartite | |
| | Consolider le suivi des opérations de secours en utilisant les supports numériques développés par le SDMIS | |
| | Elaborer puis mettre en place une démarche qualité par évaluation des pratiques professionnelles pour améliorer la qualité du service rendu à la population, par ordre prioritaire, au sein de : - l'activité médicale de la garde hélicoptérée, - l'activité paramédicale des VLI, les PISU et leurs mises en place, - l'activité SUAP notamment les résultats de la RCP /DAE des arrêts cardiaques sauvés sans et avec séquelles, en coordination avec le groupement opération, - l'activité SSO, - l'activité SSSM au CTA ; | |
| | Formaliser la garde départementale de Directeur des secours médicaux partagée avec le SAMU 69 après avoir proposé un candidat à la future formation interministérielle de DSM 2019-2020 | |
| | Participer à l'effort d'homogénéisation nationale des lots PRV NRBC et veiller à leur disponibilité opérationnelle | |
| | S'intégrer davantage aux formations spécifiques des SP concernant le SUAP | |
| | Consolider le suivi des opérations de secours SUAP, AMU et SSO | |
| | La création d'un tableau de bord de suivi d'activité de la PUI pourrait s'intégrer et s'interfacer avec les outils numériques développés par le SDMIS pour améliorer le suivi | |
| | Intégrer le pharmacien dans la réflexion et la mise en œuvre (réfléchir à une interface avec le guichet unique) | |
| | Réfléchir à la consolidation de la continuité pharmaceutique en tenant compte de son niveau d'activité et des missions | |
| | L'évaluation de la qualité et de la performance | Mettre en œuvre les indicateurs d'évaluation des résultats du projet d'établissement « Préparer l'avenir 2019-2023 » |
| | | Cartographier les processus clés afin d'assurer le déploiement sur le terrain |

| | |
|--|---|
| | Concevoir un tableau de pilotage, adossé au projet d'établissement, présentant la mesure de la performance du SDMIS (couverture des vulnérabilités clés et des facteurs clés de réussite) |
| | Définir des plans de continuité d'activités à partir de l'analyse des vulnérabilités clés du SDMIS |
| | Envisager la réalisation d'enquêtes de satisfaction auprès de la population et des sinistrés |

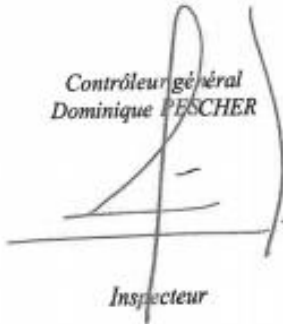
10 - TABLE DES BONNES PRATIQUES RELEVÉES

Des pratiques susceptibles de servir de modèles à d'autres SDIS ont été observées.

| Fonction « Emploi » |
|---|
| Bien que dépassant le cadre normal de ses missions, l'implication officielle du SDMIS dans la réalisation de certains plans de la famille « ORSEC » permet à la préfecture d'obtenir de bons résultats en matière de mise à jour de la planification départementale (en particulier pour ce qui concerne les PPI) |
| Le SDMIS effectue, deux fois par an et pour une période minimale d'une semaine, la bascule de la gestion de l'alerte vers son centre de repli |
| Le SDMIS a mis en place un coordonnateur, officier « novice », pour chaque équipe spécialisée. Il est donc différencié du CTD avec lequel il travaille en étroite collaboration. Cette démarche permet de disposer d'un cadre qui a un regard différent et « plus neutre » sur les besoins et attentes de chaque équipe |
| Le SDMIS a mis en place une organisation (CGMA) et une doctrine (DOD 10.01) afin de tenter d'apporter une réponse la plus adaptée possible en cas de multi-attentats de nature conventionnelle ou de nature NRBC-e |
| Fonction « Technique et logistique » |
| Utilisation des sapeurs pompiers professionnels en fin de carrière dans un centre de soutien logistique assurant une réponse départementale 24h/24h |
| Fonction « Administration générale et finances » |
| Mise en place de questionnaires d'auto-évaluation des chefs d'agrès |
| Réalisation d'enquêtes de satisfaction des requérants, victimes, services partenaires, maires et sinistrés |
| Fonction « Ressources humaines » |
| Le SDMIS a mis en place une structure importante (GDVEC) avec des personnels motivés qui devrait lui permettre d'atteindre l'objectif ambitieux de recrutement (6 000 SPV) qu'il s'est fixé pour 2023 |
| Des fiches « actions » ont été réalisées pour faciliter la compréhension et la mise en œuvre de certaines mesures pour le développement et la pérennisation du volontariat |
| Le SDMIS a mis en place des partenariats avec quelques organismes qui peuvent permettre d'améliorer l'attractivité dans le cadre de l'intégration aux JSP |
| Fonction « Formation » |
| L'école départementale améliore la FMPA des chefs de groupe par l'utilisation d'un simulateur 3D proposant des scénarios d'incendie. Une salle de classe est équipée pour immerger l'officier dans une situation proche de la réalité |
| Evaluation de la qualité et de la performance |
| Le projet d'établissement est un document prospectif qui se déploie en mode dit « agile », sur la base de projets mis en œuvre dans le cadre d'un calendrier perpétuel annuel |
| Création d'une direction spécialisée dans la mise en place des outils de pilotage et de l'accompagnement du changement |
| La mise en place d'un service dédié au traitement des dysfonctionnements opérationnels |

A Paris, le 15 JAN 2023

Contrôleur général
Dominique PESCHER



Inspecteur

Contrôleur général
Marc REVERCHON



Inspecteur

Lieutenant-colonel
Patrick SAUVAGE



Inspecteur

Colonel Hors class
Éric BELGIOINO

Inspecteur

Médecin en chef
Éric L'ANDIGNÉ



Conseiller santé

Pharmacienne de classe exceptionnelle
Annick ROUL



Conseiller santé

Médecin
Annabelle CARRON

Praticien associé

ANNEXE I. LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

Au cours de leur mission, les inspecteurs ont pu s'entretenir avec un certain nombre d'autorités et de responsables, listés ci-dessous :

Préfecture

- Mme. Emmanuelle DUBÉE, préfète déléguée pour la défense et la sécurité auprès du préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes, préfet du département du Rhône
- M. Stéphane BEROUD, directeur de la sécurité et de la protection civile
- M. Christian JEHL, chef du SIDPC

Service départemental-métropolitain d'incendie et de secours

Gouvernance

- M. Jean-Yves SECHERESSE, président du conseil d'administration du SDMIS
- Contrôleur général Serge DELAIGUE, directeur départemental et métropolitain
- Colonel hors classe Bertrand KAISER, directeur départemental et métropolitain adjoint

Elus

- M. Sylvain SOTTON, maire de Beaujeu
- M. Guillaume GIRAUD, conseiller municipal délégué Tassin-la-Demi-Lune

Direction du numérique et du management par la sécurité, la qualité et la performance globale

- Mme. Stéphanie MOLLARD-CHAUMETTE, directrice du numérique et du management par la sécurité, la qualité et la performance globale
- M. Baptiste DOUCET, administrateur des données au sein de la direction du numérique et du management par la sécurité, la qualité et la performance globale
- Lieutenant-colonel Jean-Pierre ESCASSUT, chef de groupement management par la sécurité
- M. Didier MARTELAT, conseiller de prévention au sein du groupement management par la sécurité
- Mme. Sylvie SANAEI, chef du groupement management par la qualité et la performance globale

Direction des groupements territoriaux

- Colonel Vincent GUILLOT, directeur des groupements territoriaux
- Lieutenant-colonel Roland CHOMETTE, direction des groupements territoriaux
- Lieutenant-colonel Pascal GRANGE, direction des groupements territoriaux
- Commandant Pascal PAYAN, direction des groupements territoriaux
- Médecin lieutenant-colonel François DELBOSC, responsable de l'unité coordination santé dans les territoires, direction des groupements territoriaux
- Lieutenant-colonel François DROBACHEFF, chef du groupement Nord
- Lieutenant-colonel Patrick BOURINET, chef du groupement Sud-Ouest
- Lieutenant-colonel Éric VERGEAT, chef du groupement Sud-Est
- Lieutenant-colonel Thierry RAJOT, groupement Centre-Nord
- Lieutenant-colonel Daniel QUESSU chef du groupement Centre-Ouest
- Lieutenant-colonel Sébastien PONTET, chef du groupement Centre
- Lieutenant-colonel Philippe BOURGIN, chef de la caserne Lyon-Confluence, adjoint au chef du groupement Centre
- Lieutenant-colonel Jacques BUISSON, chef de la caserne Lyon-Duchère, adjoint au chef du groupement Centre-Ouest
- Commandant Eric PAGANON, chef du CIS Villefranche-sur-Saône/Anse
- Commandant Mickaël PEYRARD chef de la caserne Saint-Priest, chef du CIS Saint-Priest, adjoint au chef du groupement Sud-Est
- Commandant Cécile RICHARD, chef de caserne Villeurbanne-la-Doua, adjointe au chef du groupement Est

- Capitaine Nicolas BOUCKAERT, chef de la caserne de Tassin-la-Demi-Lune
- Lieutenant-colonel Gérard CHEMARIN, chef de la caserne de Beaujeu-en-Beaujolais

Par ailleurs, 72 chefs de centres ou adjoints ont participé à la réunion du mardi 1^{er} octobre 2019 soir.

Direction de la prévention et de l'organisation des secours

- Lieutenant-colonel Christian NEYRET, chef du groupement analyse et couverture des risques, adjoint au directeur de la prévention et de l'organisation des secours
- Lieutenant-colonel Alain GIRY, chef du groupement prévention des risques
- Lieutenant-colonel Roger VINEY, chef du groupement réponse aux crises majeures et aux attentats
- Lieutenant-colonel Gilles FROMENT, chef du bureau DECI et transformation urbaine
- Lieutenant-colonel Jean Pierre DUARTE, chef du groupement opération
- Commandant Frédéric LUNEL, adjoint au chef du groupement opération
- Commandant Patrick THOMAS, responsable de l'unité protection des agents du SDMIS et suivi de la qualité opérationnelle
- M. Martin KERNEIS, responsable du bureau géomatique

Direction des ressources humaines

- Colonel Alain COLLOT, directeur des ressources humaines, chef du groupement de coordination des ressources humaines
- Mme. Marjorie MARTINEZ, adjointe au chef de groupement de coordination des ressources et missions transversales
- Lieutenant-colonel Dominique DREVET, chef du groupement développement du volontariat et de l'engagement citoyen
- M. Alain RAVIER, chef du pôle gestion des activités opérationnelles, développement du volontariat et engagement citoyen au sein du groupement développement du volontariat et de l'engagement citoyen
- Mme Nadine LARRAS, adjointe au chef du groupement accueil, carrière et paie
- M. Franck CALLIGARIS, chef du groupement gestion des emplois et des compétences
- Lieutenant-colonel Christian BOUCHE, chef du groupement formation - école départementale-métropolitaine
- M. Thomas ROUGÉ, responsable administration et finances au sein du groupement formation - école départementale-métropolitaine
- Lieutenant Hugues DALIN, conseiller technique départemental au sein du groupement formation - école départementale-métropolitaine
- Capitaine Amélie GENIN, chef du bureau mise en œuvre des formations SUAP/SR/IUV – jeunesse et activités physiques au sein du groupement formation - école départementale-métropolitaine
- Capitaine Philippe RENOUD, chef du pôle jeunesse et développement du citoyen au sein du groupement formation - école départementale-métropolitaine

Direction des moyens matériels

- Colonel Éric COLLOT, directeur des moyens matériels
- Mme Anne-Sophie GRIFFON, chef du pôle coordination instances, projet hygiène et sécurité au sein de la direction des moyens matériels
- Lieutenant-colonel Jérôme BELLERET, chef du groupement logistique
- M. Richard POLETTE, chef du groupement bâtiments
- Mme. Nathalie COSSERAT, adjointe au chef du groupement bâtiments
- M. Sylvain ROMEUF, chef de l'unité maintenance entretien au sein du groupement bâtiments

Direction de l'administration et des finances

- Mme. Maud MASSARDIER-BELLEVRAS, chef du groupement finances
- M. Alain PIERRE, chef du groupement affaires juridiques
- Mme. Marie-Noëlle PICHON, chef du groupement marchés et assurances

Service de santé et de secours médical

- Médecin colonel Jean-Gabriel DAMIZET, médecin-chef
- Médecin lieutenant-colonel Céline ROBERJOT, médecin-chef adjoint

Conseillers techniques départementaux (ou faisant fonction)

- Lieutenant-colonel François DROBACHEFF, CTD FDF
- Commandant Éric PAGANON, CTD CYNO
- Lieutenant Thierry MOENNE, CTD GRIMP
- Commandant Cécile RICHARD, adjointe aux chefs spécialité GRIMP et CYNO
- Lieutenant-colonel Pascal GRANGE, CTD SD
- Lieutenant-colonel Patrick BOURINET, responsable spécialité conduite
- Capitaine, Raphaël ROBERT, CTD/CTZ conduite
- Lieutenant-colonel Eric VERGEAT, responsable spécialité NRBCe
- Capitaine Cédric PASQUIER, CTD RCH
- Capitaine Grégory TOINON, coordinateur RAD-RCH
- Commandant Frédéric LUNEL, CTD RAD
- Lieutenant-colonel Sébastien PONTER, responsable spécialité nautique
- Lieutenant-colonel Philippe BOURGIN, adjoint au responsable spécialité nautique
- Lieutenant Sylvain DUPUY, CTD/CTZ nautique
- Lieutenant-colonel Daniel QUESSU, responsable spécialité milieux confinés
- Lieutenant-colonel Roland CHOMETTE, CT MC
- Lieutenant Christian FRAUDET, coordinateur spécialité MC

Les représentants du personnel

- Adjudant Franck CHENAL, délégué départemental, SUD SOLIDAIRES
- Adjudant Didier DUPIR, délégué départemental, SUD SOLIDAIRES
- Caporal Marc DARCISSAC, secrétaire adjoint CGT
- Adjudant-chef Noël AURAY, secrétaire adjoint CGT
- Capitaine Michaël CATOIRE, président Avenir Secours
- Commandant Michaël PEYRARD, vice-président Avenir Secours
- M. Philippe BELZUNCES, vice-président Avenir Secours
- Lieutenant-colonel Daniel QUESSU, Avenir Secours
- Adjudant-chef Nicolas PANTANO, président CFTC SPA
- Adjudant Christophe SARZIER, CFTC SPA
- Sergent-chef Steeve MARTINEZ, accompagnant le syndicat CFTC SPA
- Stéphane COMBES, membre du CCDSPV
- Claude BERNET, membre du CCDSPV
- Philippe SAVOYE, membre du CCDSPV
- Vincent CHADIER, membre du CCDSPV

Les associations du SDMIS

- Colonel Alain RAVIER, vice-président de l'union départementale-métropolitaine des sapeurs-pompiers (UDMSP)
- Adjudant Michaël PACCAUD, président de l'association départementale-métropolitaine des jeunes sapeurs-pompiers (ADMJSP)
- Rémy MOINGEON, président de l'association des anciens sapeurs-pompiers de l'UDMSP
- Jean MEUNIER, président de l'association des retraités SPP

Autres personnes rencontrées

Les organisations partenaires externes

- Mme. Claire PEIGNÉ, présidente de l'association des maires et des présidents d'intercommunalités du Rhône et de la métropole de Lyon – AMF69 (par téléphone)
- Mr le contrôleur général Jacques-Antoine SOURICE, directeur départemental adjoint de la sécurité publique du Rhône,
- Colonel Thibaut LAGRANGE, commandant du groupement de gendarmerie départementale du Rhône (par téléphone)

- M. Jean-François BOUDOU, chef de la base hélicoptère de la sécurité civile de Lyon-Bron (par téléphone)
- Commandant Marc VIERGE, chef du centre interdépartemental de déminage de Lyon (par téléphone)
- M. Denis ROUSSEAU, payeur départemental
- M. Philippe GUETAT, Directeur de la délégation départementale du Rhône et de la métropole de Lyon de l'ARS
- Professeur Pierre-Yves GUEUGNIAUD, directeur du SAMU 69

Les associations de sécurité civile

- M. Michel SUBTIL, président de l'ADRASEC 69
- M. Thomas JANIN, président de l'ADPC 69
- Mme. Nathalie TRIADOU, vice-présidente de l'ADPC 69
- M. Hugo CALUIER, directeur Croix-Rouge Française
- M. Loïc REY, Croix-Rouge Française
- M. Didier GRAND, président Croix Blanche
- M. Christophe FRANCISQUE, vice-président / responsable opérationnel Croix Blanche

III.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 directeur des groupements territoriaux, des chefs de groupements et des centres concernés ainsi que de certains élus locaux.

Le CIS de Lyon Corneille est un centre de secours principal (CSP) construit en 1898 (pour la caserne historique) et qui a connu de nombreuses améliorations dont la dernière date de 2009. Il regroupe un effectif de 94 personnes réparties en 81 SPP (05/60/04 et 12 équipiers de renfort), 12 SPV (00/01/11) et une PATS. Il comprend deux personnels féminins. Conformément aux prescriptions du règlement opérationnel, il doit assurer une garde journalière de 14 à 17 sapeurs-pompiers, objectif atteint tout au long de l'année. Le centre a effectué 10 214 interventions dont 8 103 pour SUAP soit un pourcentage de près de 78%. Le comité inter-centres est installé et le CIS héberge une section de JSP. Onze véhicules sont affectés au centre dont 2 VSAV, 2 FPT, 1 EPC et plusieurs véhicules d'équipes spécialisées.

Evaluation du chef de centre

Points faibles du centre

- Gestion des équipes de garde :
 - Affectation des sapeurs-pompiers aux engins pendant 12h00 consécutives, induisant parfois un phénomène de saturation de la part des équipes affectées aux VSAV, avec certainement un impact réducteur sur la prise en charge des victimes lors des interventions à vocation plus sociale,
 - Les deux équipes affectées aux VSAV assurent 80% de la charge opérationnelle sur une garde donnée, alors que les autres n'en n'effectuent que 20%,
 - La spécialité MC impose un armement du FELD à 4 sapeurs-pompiers, qui désorganise le fonctionnement par équipe de 3 et n'optimise pas la gestion des ressources disponibles,
 - Présence parfois de sapeurs-pompiers avec des aptitudes restreintes (ex SUAP) diminuant la souplesse dans la gestion, et dégradant le cadre de gestion global, car affectés sur des équipes du cadre de gestion opérationnel.
- Déroulement de la journée de garde :
 - Sentiment de la part des agents « de moins avoir le temps » de réaliser les activités de la garde programmée, ou de les réaliser de façon trop discontinuée, démontré par une faible performance du taux de réalisation des activités programmées,
 - La planification des activités selon des horaires précis constitue un frein à leur réalisation (la plupart du temps l'activité opérationnelle est très soutenue et ne permet pas de réaliser le programme),
 - Standardiste bloqué au standard, affectant le déroulement des activités de la garde,
 - Difficulté pour valoriser le travail des adjudants, car ils peuvent aussi bien tenir un emploi de CA qu'un emploi d'équipier,
 - Difficulté pour les SPPNO de s'impliquer efficacement dans les services fonctionnels compte tenu de l'activité opérationnelle, induisant un sous-emploi (en termes de compétences) des officiers.

Points forts du centre

- Activité opérationnelle :
 - Charge opérationnelle de la caserne, induisant une sollicitation opérationnelle individuelle importante, recherchée par l'effectif composant la caserne, démontrant une dynamique et une forte motivation,
 - Spécialités opérationnelles de la caserne (SAV, Moyens nautiques, Milieu confiné et EPB),
 - Diversité et qualité des engins,
 - Appui logistique des services centraux (GFOR, GLOG, DGT...).

- Gestion des équipes de garde :
 - Anticipation interne sur le calcul des besoins en effectif,
 - Gestion par équipes préconstituées,
 - Mixité SPP/SPV, avec une excellente cohésion,
 - Système d’alerte ARTEMIS qui facilite la gestion des équipes et permet une alternance dans les départs en intervention,
 - Nombre adapté d’agents qualifiés.
- Déroulement de la journée de garde :
 - DO 2018/005 permettant d’utiliser des équipes du cadre de gestion pour planifier des activités, et présence « d’équipes décrochées » permettant la réalisation d’activités extérieures,
 - Anticipation interne sur le calcul des besoins de planification des activités de la garde,
 - Implication d’agents non-officiers dans les services de la caserne, dans un contexte où l’organisation du travail est en mutation permanente,
 - Outils de gestion à disposition (Infogarde, outils optiplanning, kit du bureau des feuilles...) même si parfois ils nécessiteraient d’être améliorés ou actualisés.

Améliorations à apporter au fonctionnement

- Adapter le déroulement de la journée de garde en intégrant de la souplesse dans l’emploi du temps journalier tout en renforçant le rendu compte et le suivi (démarches en cours),
- Accentuer l’investissement des personnels (SPPNO et SPV) dans les services du centre,
- Consolider le nombre de SPV opérationnels.

Le CIS de Tassin La Demi-Lune est un centre de secours construit en 1989 (derniers travaux de rénovation en 2017). Il comprend 122 SPV personnes réparties en 28 SPP (04/20/04), 94 SPV dont 18 double statuts et 13 ISPV. Il comprend 16 personnels féminins. Conformément aux prescriptions du règlement opérationnel, il doit assurer une garde journalière de 6 (nuit) à 8 (jour) sapeurs-pompiers. En moyenne sur une année, l’effectif en semaine était de 8 SPP + 2 SPV et 11 SPP + 2 SPV durant les week-ends. Le centre a effectué 4 963 interventions dont 3 351 pour SUAP soit un pourcentage de plus de 67%. Le CS héberge une section de 32 JSP. Neuf véhicules sont affectés dont 3 VSAV, 1 FPTASR, 1 EPC et 1 VSM.

Evaluation du chef de centre

Points faibles du centre

- Population SPPNO vieillissante
- Spécialité opérationnelle peu sollicitée (cinq sorties en 2018)
- Locaux peu adaptés aux évolutions en cours (féminisation, section de JSP prenant de l’ampleur, SPV)
- Difficulté de programmer des activités au centre du fait du nombre d’équipes de garde/sollicitation opérationnelle

Points forts du centre

- Qualité des engins
- Qualité et nombre d’officiers (SPP/SPV)
- Pôle SSSM avec le centre d’aptitude
- Présence d’un départ infirmier
- Dynamique SPV forte
- Secteur opérationnel très peu exposé aux violences urbaines

Amélioration à apporter au fonctionnement

- Redynamiser les activités de la garde (EAP, RECOP, manœuvres sur site...)
- Accompagner les associations du centre pour organiser des événements (challenge de la qualité, journées portes ouvertes)
- Maintenir et consolider le volontariat (y compris SSSM)

La caserne de BEAUJEU est une infrastructure construite en 2019 suite à la fusion des casernes de Quincié-en-Beaujolais et de Beaujeu. Elle compte 49 SPV (04/20/25) dont 8 personnels féminins et un ISP. Le règlement opérationnel ne prévoit pas de garde casernée ni d'astreinte mais appui le potentiel opérationnel journalier sur la déclaration individuelle de disponibilité des SPV. La moyenne en nombre de SPV disponibles était de 6,5 en semaine et de 9 en week-end (sur la période du 01/07/18 au 31/07/19). En 2018, le centre a effectué 493 interventions dont 329 pour SUAP soit un pourcentage plus de 66 %. Le comité de centre n'est pas installé et la caserne n'héberge pas de section de JSP. Neuf véhicules y sont affectés dont 23 VSAV, 2 FPT, 1 CCFM, 1 EPSA.

Evaluation du chef de centre

Points forts du centre

- Regroupement des casernes de Beaujeu et Quincié en Beaujolais depuis le 23 juillet 2019 dans de nouveaux locaux neufs.
- Ceci entraîne une dynamique réelle sur les SPV. La disponibilité opérationnelle est en hausse et l'ambiance positive.

Dans les trois casernes visitées, les inspecteurs ont mesuré la motivation et l'enthousiasme des personnels tant SPP que SPV ainsi que leur volonté de montrer 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 (FMPPA) et des visites médicales. Ils ont pu constater que l'évaluation de la condition physique était globalement réalisée pour les sapeurs-pompiers (avec les ICP). Ce contrôle a donné entière satisfaction et atteste d'une application sérieuse des consignes de l'état-major par les CIS du corps départemental.

III.2 - LES CHEFS DE CENTRE D'INCENDIE ET DE SECOURS

Lors de la réunion des chefs de centres, trois groupes de travail ont été constitué autour du thème suivant :

« SDMIS 69 : identifier cinq points faibles, cinq points forts et cinq axes de progrès ou actions permettant d'améliorer la réponse opérationnelle du SDMIS ou son fonctionnement. »

Les points forts :

- Le SDMIS dispose d'une structure logistique efficiente permettant une continuité opérationnelle en moyens matériels (EPI, engins remplacés, guichet unique de la plateforme...);
- Le SDMIS dispose d'une force organisationnelle hiérarchique permettant la continuité de la réponse de l'établissement ;
- Le SDMIS a la capacité de s'organiser et de se ré-organiser rapidement face aux problématiques locales/nationales (temps de travail SPP et engagement SPV) et enjeux nationaux (PGR, IUV, agression...);
- Le SDMIS dispose d'une organisation optimale permettant une couverture opérationnelle de qualité ;
- Le SDMIS a su instituer une complémentarité SPP/SPV ;
- Le budget permet aujourd'hui d'avoir des infrastructures batimentaires de qualité, un parc matériel performant ;
- L'outil SGO (Artémis/Smartémis) répond aux attentes des utilisateurs ;
- La Culture opérationnelle et le cadre juridique offerts par le SDMIS grâce de nombreux outils permettent une base commune appréciée (RADO, DO, DOD, procédure Protec SP) ;
- La mixité SPP / SPV et la couverture géographique (maillage territorial) permettent une réponse opérationnelle de qualité ;
- Offre de formation et structure de la formation ;

- La plateforme « accueil commande logistique » et le guichet unique en cours de déploiement ;
- Capacité du SDMIS à monter en puissance, en s'appuyant sur la complémentarité SPV/SPP/doubles statuts, et sur l'effectif global du service ;
- A noter le vivier JSP permettant de faciliter le recrutement des SPV ;
- Liens entre les différents échelons hiérarchiques, du chef de caserne, en passant par le chef CIS et le chef de groupement ;
- Qualité du suivi médical.

Les points faibles :

- La rapidité de mise œuvre du SDMIS ne permet pas d'intégrer et d'accompagner le changement (casques collectifs, masque ARI barbe...) ;
- L'augmentation de la sollicitation des SPV :
 - Dispositifs particuliers (FDL, Halloween, 14 Juillet, CAN...) ;
 - Formation ;
 - Activité opérationnelle ;
- Le dimensionnement de certaines casernes ne permet pas d'accueillir le nombre de SPP et SPV nécessaire aux enjeux opérationnels (engagement SUAP) ;
- Le SDMIS optimiserait son organisation par la déconcentration dans la prise de certaines décisions ;
- Un autre modèle territorial est-il à créer afin de poursuivre l'engagement des SPV ?
- Beaucoup d'outils indépendants à maîtriser avec des manques d'interface (outil SIRH intégré / Geef) ;
- Suivi et information des demandes batimentaires / matériel avec des manque d'information sur les délais de prise en compte de la demande et de réalisation. Lourdeur du système ;
- Management directif (information descendante) nécessitant parfois plus de transversalité et de partage de l'information avant prise de décision ;
- Réformes multiples de la formation subies (délocalisation puis recentralisation et de nouveau délocalisation/ ajout de modules) ;
- Complexité et impacts administratifs de la réforme de la filière formation : constitution du dossier, dévalorisation des formateurs, ...
- Gestion des effectifs :
 - Accueil par obligation des JSP : nombre, place, mineurs, avec faible anticipation sur la gestion,
 - Délais et difficultés de gestion des effectifs " à problèmes "
- Lourdeur administrative :
 - Nombre et complexité des procédures : GIMA, GEEF... ;
 - Manque de confirmation de prise en compte des demandes (Habillement, engins, Bâtiment...)
 - Contrôle technique des véhicules légers non assuré par le service logistique et nécessitant d'amputer sur la disponibilité des SPV ;
 - Partage d'information et pyramidage mis en place lors de la distribution des nouveautés (ARIQS, lampes...).

Les propositions :

- La sectorisation opérationnelle sur certaines zones du territoire doit être révisée pour éviter certaines incohérences ;
- Améliorer la concertation dans la prise de décision ;
- Améliorer la traçabilité du suivi des demandes par la plateforme ;
- Disposer d'outils communs pour la gestion RH - partage d'indicateurs ;
- Poursuivre la numérisation du SDMIS y compris à l'échelon local ;
- Trouver des solutions pour l'évolution des SPV : différenciation des carrières SPV/SPP, avancement des SPV, pérennisation ;
- Alléger la charge de travail des chefs de centre (notamment SPV) ;
- Accélérer l'évolution des EPI afin d'apporter de réelles améliorations ;
- Manque de stabilité sur l'enchaînement des réformes : souhait de stabiliser le niveau de formation (géographique lieu, temps de formation, texte) ;
- Améliorer le statut du sapeur-pompier double statut (Avancement de grade, reconnaissance, emplois opérationnels...) ;
- Planning des stages, délai de confirmation de participation aux stages, souplesse et flexibilité de fonctionnement ;
- Gestion du circuit logistique (EPI, déchets, fréquence de passage...) ;
- Améliorer la gestion opérationnelle par :
 - La transmission des bilans SUAP au moyen de tablettes,
 - La formation interservices des CDG et CA,
 - La dotation uniforme des CDG (caméras thermiques, détecteurs de CO...) ;
- Améliorer la gestion des spécialités :
 - Répartition des spécialités entre casernes,
 - Nombre de spécialistes par casernes,
 - Nombre de spécialités par agents.

III.3 - LES REPRESENTANTS SYNDICAUX

Les inspecteurs se sont entretenus avec toutes les organisations syndicales représentatives du SDMIS. Les synthèses de ces entretiens, transmises par chaque représentant, sont reprises de manière quasi intégrale dans les paragraphes ci-après.



Lyon , le 02 octobre 2019

A Messieurs les inspecteurs de la DGSCGC

EVALUATION SDMIS 2019 / DGSCGC

Dans le cadre de l'évaluation quinquennale du SDIMS et lors de notre entretien, nous souhaiterions aborder les thèmes suivants :

- **Présentation de SUD SDMIS** : créé en 2004 nous sommes devenus l'organisation majoritaire au SDMIS depuis 2014. Force de propositions nous nous inscrivons comme un partenaire essentiel de l'administration.
- **Dialogue social au sein du SDMIS** : à l'initiative de nombreux groupes de travail, nous y représentons le personnel dans ceux-ci. Malheureusement, certaines décisions prises par l'administration ne nous sont pas présentées en amont et nous mettent devant le fait accompli. Ces situations génèrent des tensions et poussent aux recours administratifs. Résultat, il y a plus de 300 procédures en cours (TA, CAA, Conseil d'Etat).
- **Conflit social de fin 2018** : Nous avons vu apparaître fin 2018 une grogne très forte des agents concernant le manque d'effectif, la rémunération et le cycle de travail. Des agents se sont tournés vers un mouvement asyndical et non conventionnel appelé SYNERGIE POSITIVE ET PARTICIPATIVE. Celui-ci a généré de nombreux bouleversements dans l'organisation du SDMIS avec des dégradations lors de manifestations ainsi qu'un appel à l'arrêt maladie (≈ 300 arrêts sur la période de la fête des lumières). En organisation responsable nous avons pu apaiser une grande partie du personnel et négocier des avancées au sujet des INC 2 ainsi que de la rémunération. Le cycle de travail n'est toujours pas abordé.
- **Directive Européenne 2003-88** : Initiateurs et impliqués dans la santé sécurité du travailleur au travail, nous avons alerté l'administration sur ce sujet aux multiples enjeux. Nos alertes n'ont pas été prises en compte à la hauteur de ce que représente ce dossier.
- **Effectifs SPP et PATS** : Le plan de recrutement négocié fin 2018 ne couvre pas, selon nous, la baisse des effectifs subis depuis de nombreuses années pour les SPP. Concernant les PATS, la multiplication des tâches demandées et leurs technicités nécessitent d'avoir un effectif cohérent et proportionné aux attentes du service. Actuellement, les PATS vivent sur un effectif diminué et sur une rémunération peu élevée.
- **Reconnaissance SPP et PATS** : Nous relevons depuis quelques mois la montée en puissance de la demande de reconnaissance des deux corporations. La mise en œuvre de facilitateur de bien-être au travail passe inévitablement par la considération et la reconnaissance de ses pairs. Actuellement, de nombreuses difficultés sont présentes et notamment l'estime des PATS par certains SPP.
- **Référent égalité** : Nous sommes à l'initiative d'une demande de mise en place de référent égalité comme le prévoit la circulaire car il est essentiel pour nous qu'aujourd'hui toute forme de discrimination (femme/homme, syndicale, etc...) soit combattue.
- **Caméra individuelle** : Nous étions à l'origine de ce dossier qui a vu le jour récemment et nous en sommes satisfaits. Nous proposons l'élargissement de ce dossier par la proposition de l'octroi de caméra pour les engins afin de filmer l'environnement et le contexte extérieur au porteur de la caméra individuelle.



CGT-DGSCGC

2 octobre 2019

UNE BELLE VITRINE, UN DIALOGUE SOCIAL MEPRISE, UN MORAL BAS.

- **Manque de personnel.** Utilisation d'équivalent temps plein à la place du nombre de SPP. Equipiers de renfort et IHTS insuffisants pour combler fin 2019.
- **Pas de cycle de travail en droit commun** pour les SPP de terrain pourtant accordé au CTA pour pénibilité. Pas de prise en compte de notre étude envers les personnels malgré les 600 réponses sur 990 concernés.
- Dialogue social dégradé. Shunté en instance car traité par les groupes de travail. L'accès au groupe de travail est parfois refusé aux représentants du personnel.
- **Apparition de suicides et tentatives de suicide sur lieux de travail et domicile en tenue SP...**
- **Multiplication des enquêtes RPS.**
- **Toxicité des fumées prises en compte trop tardivement.**
- **Pas de GPEC. Mutation arbitraires.**
- Communication verticale **uni-sensitaire** (officier catégorie A et B).
- Manque de concertation dans la réorganisations des services.
- **Avis consultatifs des représentants du personnel jamais respectés** en cas d'avis défavorable même unanime.
- Mauvaise gestion du mouvement social de l'hiver 2018. Sanctions concernant un service minimum mal organisé, dégradations, 50 embauches proposées sur 5 ans alors qu'il aurait fallu les embaucher en une fois pour pouvoir palier sérieusement au manque de personnel (trop long, trop usant).
- Passage au Département et Métropole de Lyon. **Multiplicité des financeurs.**
- **Sentiment par tous les agents de mépris** dans les propos du PCA argumentant en conseil de la métropole avec des statistiques et des chiffres confus fournis par le service visant à induire en erreur.

Pour conclure,

La CGT ne sent pas de réelle volonté de la part du SDMIS de s'impliquer dans l'application des règles applicables aux travailleurs SPP (cycle, prise en compte de la santé...) au détriment d'un intérêt de rayonnement par toujours plus de participation à des groupes « pilotes » (VSAV à 2, indicateurs interservices, essai des caméra piéton...) ou par l'obtention d'un label EFQM. Il utilise un arsenal démagogique (caméra piéton, tensions interservices) pour occulter ce manque de volonté. **Le SDMIS persévère dans son obsession du paraître, au détriment du bien-être.**

Le dialogue social avec notre organisation syndicale est quasi inexistant malgré notre représentativité. Nous sommes reçus mais pas écoutés.

Le moral des agents est bas dû notamment au manque de personnel et du cycle de droit commun.

Evaluation du SDMIS par l'inspection générale de la sécurité civile de la DGSCGC

Sur le plan national

Rappel sur l'importance de la communication entre les organisations syndicales et la DGSCGC afin d'améliorer la qualité de service des SIS. Il faut d'un point de vue national maintenir un niveau de compétence et d'exigence dans les SIS.

- Un besoin des cadres (SPP et PAT) afin de tenir une place importante dans notre modèle de sécurité civile ;
- L'importance d'un dialogue social constructif avec la DGSCGC ;
- Un calendrier des concours en amont et l'objectif fixé par la DGSCGC sur le nombre de lauréat aux concours et examens (exemple pour les lieutenants 2Cl avec une liste d'aptitude importante vis-à-vis des lieutenants 1^{ère} classe) ;
- Accompagnement des SDIS dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP pour les PATS ;
- La défiscalisation des IFTS pour des heures réelles faites au profit du service pour les SPP ;
- Pas toujours d'accord avec la doctrine nationale ;
- Nous demandons que la DGSCGC soit une vraie direction générale qui puisse répondre aux préoccupations des cadres (Avec les A+, la catégorie A délaissée, les concours de capitaine...).

Sur le plan local

Sur le plan local Avenir Secours fait partie des 3 forces représentatives. 2 sièges au CT et la totalité des sièges dans les CAP A et B pour les PATS. Une OS très représentative.

- Décembre dernier un mouvement social très fort avec la création d'un groupe asyndical impactant fortement l'organisation du SDMIS, Un rôle important dans ce conflit ;
- Très forte collaboration et excellent dialogue social entre la direction du SDMIS et Avenir-secours ;
- Un maintien des effectifs des cadres afin d'améliorer la qualité du service ;
- La création d'un RI PATS avec application du RIFSEEP difficile ;
- Une participation dans divers groupes de travail pour être acteur de l'organisation du SDMIS et une implication forte des cadres dans la stabilité du SDMIS ;
- Rencontre régulière avec le président du CA du SDMIS ;
- Tension sociale avec le terrain vis-à-vis des affectifs et de l'augmentation du nombre d'intervention rendant le travail des cadres complexes ;



Avenir Secours

www.avenir-secours.com

CFTC PASDIS 69

La remontée d'information et l'accès aux données

le personnel n'est pas forcément informé de la présence de la DGSCGC et rien n'est organisé pour recenser les remontées.

Nous déplorons cette désorganisation qui s'apparente à un manque de transparence (voulu ou pas). Cette problématique se retrouve localement ou le Directeur n'est pas toujours informé des difficultés rencontrés par les agents. Cela entraîne incompréhension lors des entrevues avec celui-ci et des retards quant aux solutions à apporter.

Elle est aussi interpréter comme un manque de considération des supérieurs vis-à-vis des subordonnés. La notion de management est ainsi visée à travers cet exemple. Les agents sont infantilisés, les renvoyant à une simple image d'exécutants.

Les informations ne nous sont pas toujours transmises ou dans des délais trop éloignés ou alors trop courts pour donner un avis (en instance par exemple : CAP, CATSIS...)

Nous souhaitons avoir accès à toutes les informations nécessaires à notre rôle pour aider le SDMIS et le service public.

Le rythme de travail

Les 12h sont utilisés comme des « bouche-trou » sur les feuilles de garde.

Ainsi nous avons proposé à la Direction un nouveau rythme de travail en 12h (tout en voulant garder les 24h) qui associe tous les besoins du SDMIS et offre aux agents une capacité de se projeter professionnellement et familialement.

Cette demande reste lettre morte.

Le SACR et l'incidence sur les effectifs

Ainsi comme le SPA SDIS CFTC l'avait déjà souligné lors de l'évaluation de la DGSCGC de 2014, l'adéquation en moyen humain/sollicitation opérationnelle et de formation n'y est pas.

Le conflit social de fin d'année sur ce volet (embauches de personnel en adéquation avec les besoins) n'est toujours pas réglé

La sur-sollicitation et le manque d'effectif rallonge dangereusement les délais d'intervention et écarte plus que régulièrement les SPV de leur secteur pour lequel, ils en avaient fait un engagement citoyen.

Le personnel n'a plus le temps de s'entraîner, ce qui engendre un risque d'accident plus important.

La moyenne d'âge de 44ans est symptomatique d'un SDIS qui vieillit et dont la régénération est nécessaire.

Le RI et l'article 2.3.8

Il ne prend ainsi aucunement compte :

- le repos de sécurité,
- l'accidentologie routière
- et encore la notion d'astreinte sous-entendue,

Nous considérons cet article comme une atteinte morale et aux droits des sapeurs-pompiers professionnels.

Nous souhaitons vivement le retrait de cet article bien que nous sommes attachés à la notion de continuité de service public.

Les instances

Si le déficit de management et de considération a déjà été évoqué auparavant, elles se retrouvent encore dans les instances (CATSIS, CT)

En effet, il est difficilement concevable que les instances qui doivent être considérées comme des moments d'échanges entre les partenaires sociaux et la Direction voient arriver des dossiers finalisés dont il ne manque que la signature du PCASDIS.

Ainsi, les remontées de l'ensemble du personnel ne sont pas prises en compte.

Aucune considération du PCASDIS envers notre organisation syndicale. Nos demandes de rendez-vous ne sont pas honorées.

Le droit de grève

Le SDMIS ne s'encombre nullement des procédures et désignent les agents sans les consulter.

1^{ère} entrave au droit de grève.

Même s'ils sont désignés, ces agents qui s'annoncent grévistes sont remplacés par des agents non-grévistes (2^{ème} entrave au droit de grève !!)

les grévistes pourtant désignés via un arrêté sont renvoyés chez eux ! Non-respect de l'arrêté de désignation !

Il est pour le SPA SDIS impératif de faire stopper ces entraves au droit fondamental concernant la grève.

Synergie

La structure « Synergie » donne la possibilité de remontées d'informations du personnel.

Nous attachons une importance à ce que cette structure soit reconnue au sein du SDMIS.

Points non évoqués (par manque de temps)

La reconnaissance des PATS

III. 4 - LES REPRESENTANTS DU COMITE CONSULTATIF DEPARTEMENTAL DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES (CCDSPV)

Le CCDSPV est convoqué à raison de quatre réunions annuelles qui sont parfois précédées de réunions préparatoires (deux en 2018) et de la réunion du groupe de travail.

Sur le plan de l'organisation des séances, les convocations et les ordres du jour sont adressées dans des délais suffisants (en moyenne 15 jours à trois semaines avant) ce qui laisse l'opportunité de les étudier en amont, en consultant éventuellement les SPV. Le dialogue, durant les instances, est ouvert et les avis des SPV sont écoutés et pris en considération.

Les relations sont bonnes avec l'équipe de direction, les élus et les autres catégories de personnels (SPP et PATS). Les représentants apprécient d'être associés aux groupes de travail. En revanche, ils ont très peu d'échanges avec les organisations syndicales.

Ils constatent que le recrutement est parfois difficile dans certains secteurs ruraux du département. Ils font part de la difficulté de pérenniser les engagements des volontaires et l'explique notamment par l'évolution des mentalités dans la société moderne. Ainsi, ils constatent que les relations intergénérationnelles entre SPV sont de plus en plus difficiles.

Ils sont conscients des progrès qui ont été faits dans le domaine de l'intégration des SPV dans certains centres urbains même s'il existe toujours une marge de progression. Ils soulignent l'impossibilité pour les officiers supérieurs qualifiés « chefs de colonne » et « chefs de site » d'être intégrés à l'astreinte départementale de la chaîne de commandement.

Ils se félicitent de l'existence d'un groupement dédié au « volontariat », du dynamisme des responsables et de la qualité des résultats obtenus en particulier en matière de recrutement.

Quant au climat social, concernant les SPV, il le juge bon même s'il constate une contestation naissante et n'exclut pas l'éventuelle création d'un « syndicat SPV ».

ANNEXE IV. CONTRADICTOIRE

Le courrier conjoint Préfet et Président reçu par l'IGSC dans le cadre de la procédure contradictoire est reproduit ci-dessous.



LYON/LEJ 07 JAN. 2020
CONTACT Contrôleur général Serge DELAIGUE
YOS RES DGSCGC/IGSC/2019/a*224
SOS RES SD/GA
TÉLÉPHONE 04 72 84 36 71
COURRIEL serge.delaigne@sdmis.fr

Monsieur Alain THIRION
Préfet, directeur général de la sécurité civile
et de la gestion des crises
Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau
75800 PARIS CEDEX 08

Evaluation périodique du SDMIS Rapport provisoire

Monsieur le Préfet,

Par courriers datés du 12 décembre 2019, vous nous avez transmis un exemplaire du rapport provisoire établi par les membres de l'inspection générale de la sécurité civile et de la gestion des crises à la suite de la mission d'évaluation périodique du SDMIS, réalisée du 30 septembre au 04 octobre 2019.

Nous souhaitons porter à votre connaissance par la présente que les conclusions et les recommandations de ce rapport provisoire n'appellent pas d'observation particulière de notre part.

Toutefois, nous sommes particulièrement attentifs à la recommandation relative à la nécessaire anticipation et à la préparation du renouvellement de l'équipe de direction du SDMIS attendu sur la période 2021/2022.

Nous comptons d'une part sur l'actuel directeur départemental et métropolitain pour proposer les dispositions permettant d'éviter toute rupture concernant les officiers supérieurs.

Nous souhaitons d'autre part que le remplacement du directeur départemental et métropolitain et celui du directeur départemental et métropolitain adjoint soient anticipés et préparés au regard des enjeux majeurs de sécurité civile sur notre territoire.

Nous vous prions d'agréer, monsieur le Préfet, l'expression de notre considération distinguée.



Pascal MAILHOS
Préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes
Préfet de la zone de défense et de sécurité Sud-Est
Préfet du Rhône



Jean-Yves SECHERESSE
Président du conseil d'administration
du service départemental-métropolitain
d'incendie et de secours

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>)*