

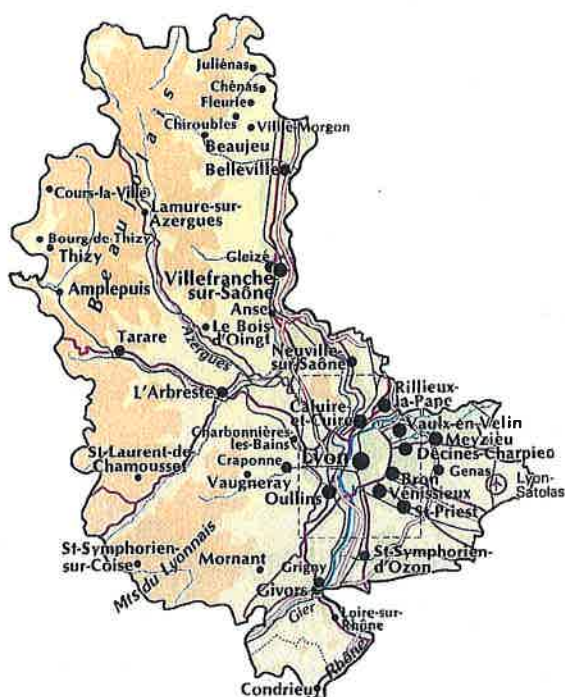


Schéma d'analyse et de couverture des risques SACR 2017

2.2- Rapport d'évaluation périodique de 2014 des services
d'incendie et de secours du Rhône de l'inspection de la défense et
de la sécurité civile

INSPECTION DE LA DÉFENSE ET DE LA SÉCURITÉ CIVILES

RAPPORT
D'ÉVALUATION PÉRIODIQUE
DES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS
DU RHONE



Présenté par :

le colonel Yvon TREPOS,
le colonel Sylvie ROQUES
inspecteurs de la défense et de la sécurité civiles
et
le médecin en chef Marie-Pascale PETIT,
le pharmacien général Claude RENAudeau
conseillers médicaux

Décembre 2014

IDSC-2014-26



80

SOMMAIRE

AVERTISSEMENT	5
PREAMBULE	7
PRESENTATION SYNTHETIQUE DU SDIS.....	11
LES ELEMENTS DE COMPARAISON	13
1 - LA GOUVERNANCE	15
1.1 - ACTES ET DOCUMENTS REGLEMENTAIRES	15
1.2 - INSTANCE ET CONCERTATION	16
1.3 - LES STRUCTURES FONCTIONNELLES ET TERRITORIALES	17
1.4 - LE CONTROLE DES CENTRES DU CORPS DEPARTEMENTAL	19
2 - LA FONCTION EMPLOI.....	21
2.1 - LES INTERVENTIONS DE SECOURS.....	22
2.2 - LE TRAITEMENT DE L'ALERTE ET LA GESTION OPERATIONNELLE.....	24
2.3 - LE DISPOSITIF DES GARDES OPERATIONNELLES	26
2.4 - LA PREVENTION.....	29
2.5 - LA PREVISION	31
2.6 - LES COMPLEMENTARITES SDIS/SIDPC ET ACTEURS DU SECOURS	37
2.7 - LES EQUIPES SPECIALISEES	37
2.8 - LA PLACE DU VOLONTARIAT	43
3 - LA FONCTION TECHNIQUE ET LOGISTIQUE.....	45
3.1 - LES MATERIELS.....	45
3.2 - LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE	48
3.3 - LES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	48
3.4 - LES INFRASTRUCTURES.....	49
3.5 - LA LOGISTIQUE ET L'APPROVISIONNEMENT	51
3.6 - LES VERIFICATIONS ET LES ENTRETIENS PERIODIQUES	51
4 - LA FONCTION ADMINISTRATION GENERALE ET FINANCES.....	53
4.1 - L'ADMINISTRATION GENERALE	53
4.2 - LES MOYENS FINANCIERS ET LA POLITIQUE D'ACHATS	54
5 - LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION.....	59
5.1 - LES RESSOURCES HUMAINES	59
5.2 - LE DEVELOPPEMENT ET LA PERENNISATION DU VOLONTARIAT.....	68
5.3 - LA FORMATION DES PERSONNELS	71
5.4 - LA PLACE DU VOLONTARIAT	79
6 - LA FONCTION SANTE ET SECURITE.....	81
6.1 - LE SERVICE DE SANTE ET DE SECOURS MEDICAL	81
6.2 - L'HYGIENE ET LA SECURITE	89
7 - L'EVALUATION DE LA QUALITE ET DE LA PERFORMANCE.....	95
7.1 - LE PROJET DU SDIS DU RHONE	95
7.2 - UN MANAGEMENT EVALUE	100
8 - SYNTHESE	101
CONCLUSION.....	103
LES RENCONTRES AVEC LES ACTEURS DE TERRAIN	105
1 - LA VISITE DES CENTRES D'INCENDIE ET DE SECOURS	105
2 - LES CHEFS DE CENTRE D'INCENDIE ET DE SECOURS	108
3 - LES REPRESENTANTS SYNDICAUX	109
4 - LES REPRESENTANTS DU COMITE CONSULTATIF DEPARTEMENTAL DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES (CCDSPV)	113
5 - LE REPRESENTANT DE L'UNION DEPARTEMENTALE	114
GLOSSAIRE.....	114

AVERTISSEMENT

Référence réglementaire et portée du rapport

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

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

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

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

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

L'arrêté du 23 août 2011 portant organisation et attributions de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, notamment l'article 2, détaille les missions que le directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises peut confier à l'inspection.

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

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

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

Les données chiffrées qui apparaissent dans ce rapport proviennent d'un traitement des données de la dernière enquête Infosdis. Elles sont complétées par des renseignements actualisés fournis par le SDIS à la date de la mission d'évaluation.

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.

PREAMBULE

Du lundi 19 au vendredi 23 mai 2014, les colonels Yvon TREPOS et Sylvie ROQUES, inspecteurs, le médecin en chef Marie-Pascale PETIT et le pharmacien général Claude RENAUDEAU, conseillers santé, ont effectué une mission d'évaluation des services d'incendie et de secours du Rhône.

Au cours de leur mission, les inspecteurs ont pu s'entretenir avec le colonel Serge DELAIGUE, directeur départemental, le colonel Bertrand KAISER, directeur départemental adjoint, ainsi qu'avec un certain nombre d'autorités et de responsables, selon la chronologie suivante :

Lundi 19 mai 2014

Monsieur le colonel Serge DELAIGUE, directeur départemental,
 Monsieur le colonel Bertrand KAISER, directeur départemental adjoint,
 Madame Stéphanie MOLLARD-CHAUMETTE, chef du groupement audit interne, hygiène et sécurité, contrôle de gestion,
 Monsieur le lieutenant-colonel Stéphane CLERC, chef du groupement communication, courrier et affaires réservées,
 Monsieur le colonel Jean-Marc LEAL, directeur de la prévention et de l'organisation des secours,
 Monsieur le lieutenant-colonel Lionel CHABERT, chef du groupement opérations et coordination des secours,
 Monsieur le lieutenant-colonel Alain GIRY, chef du groupement coordination interservices,
 Monsieur Stéphane ROUVE, préfet délégué pour la défense et la sécurité,
 Monsieur Gilles ROUVEURE, directeur de cabinet du préfet délégué pour la défense et la sécurité,
 Monsieur Patrick POQUET, directeur de la direction de la sécurité et de la protection civile,
 Monsieur le colonel Vincent GUILLOT, directeur des groupements territoriaux,
 Monsieur le lieutenant-colonel Pascal GRANGE, pôle opération coordination des équipes spécialisées, direction des groupements territoriaux, conseiller technique départemental sauvetage déblaiement,
 Monsieur le lieutenant Kérian ADAROUCH, pôle garde, direction des groupements territoriaux,
 Monsieur le lieutenant-colonel François DROBACHEFF, chef du groupement territorial Nord, responsable de la spécialité feux de forêts,
 Monsieur le lieutenant-colonel Patrick BOURINET, chef du groupement territorial Sud-Ouest, responsable de la spécialité conduite, conseiller technique départemental RCH,
 Monsieur le lieutenant-colonel Pascal MEYGRET, chef du groupement territorial Sud-est, responsable des spécialités RCH et RAD,
 Monsieur le commandant Eric PAGNANON, adjoint au chef du groupement territorial Est, adjoint au responsable de la spécialité cynotechnie GRIMP, conseiller technique départemental cynotechnie,
 Monsieur le lieutenant-colonel Daniel QUESSU, chef du groupement territorial Centre Nord, responsable de la spécialité sauvetage déblaiement,
 Monsieur le lieutenant-colonel Jacques SARZIER, chef du groupement territorial Centre Ouest, responsable de la spécialité intervention en milieu confiné,
 Monsieur le lieutenant-colonel Christian FILI, chef du groupement territorial Centre, responsable des spécialités plongée et sauvetage aquatique,
 Monsieur Michel MERCIER, président du conseil d'administration du SDIS,
 Monsieur le lieutenant-colonel Lionel CHABERT, chef du groupement opération et coordination des secours, responsable de la spécialité SIC/transmissions,
 Monsieur le vétérinaire lieutenant-colonel Olivier RIFFARD, vétérinaire chef, conseiller technique départemental cynotechnie et interventions animalières,
 Monsieur le commandant Roland CHAUMETTE, conseiller technique départemental intervention en milieux confinés,
 Monsieur le capitaine Raphaël ROBERT, conseiller technique départemental conduite,

Monsieur le Lieutenant Romuald TISSERAND, officier de groupement, coordination aquatique,
 Madame Laurence TANGUILLE, présidente de la fédération française de spéléologie,
 Monsieur Antoine AIGUEPERSE, président de la commission spéléo secours français,
 Monsieur Fabien DARNE, conseiller technique départemental de spéléologie du Rhône,
 Monsieur Bertrand HOUDEAU, conseiller technique départemental adjoint de spéléologie du Rhône.

Mardi 20 mai 2014

Monsieur Denis ROUSSEAU, payeur départemental,
 Madame Laurence CHENKIER, administrateur territorial, directrice de l'administration et des finances,
 Madame Sylvie SANAEÏ, directeur territorial, chef du groupement finances,
 Madame Marie-Noëlle PICHON, attachée principale, chef du groupement marchés publics,
 Monsieur le colonel Jean-Marc LEAL, directeur de la prévention et de l'organisation des secours,
 Monsieur le lieutenant-colonel Christian NEYRET, chef du groupement analyse et couverture des risques,
 Monsieur Patrick POQUET, directeur, directeur de la direction de la sécurité et de la protection civile,
 Monsieur Christian JEHL, attaché principal, chef du service interministériel de la défense et de la protection civile,
 Monsieur le lieutenant-colonel Jean-Jacques VILLARD, chef du groupement prévention des risques,
 Monsieur le colonel Alain COLLOT, directeur des ressources humaines,
 Monsieur James GREGOIRE, directeur territorial, adjoint au directeur des ressources humaines, chef du groupement accueil, carrières, paie,
 Monsieur Franck CALLIGARIS, attaché, chef du groupement gestion des emplois et des compétences,
 Monsieur le lieutenant-colonel Jean-Pierre ESCASSUT, chef du groupement développement du volontariat,
 Monsieur le commandant Patrick THOMAS, adjoint au chef du groupement développement du volontariat,
 Monsieur Alain RAVIER, attaché, chargé de mission au groupement développement du volontariat,
 Monsieur le lieutenant-colonel Dominique DREVET, chef du groupement formation et école départementale des sapeurs-pompiers,
 Madame Stéphanie MOLLARD-CHAUMETTE, ingénieur en chef, chef du groupement audit interne, hygiène et sécurité, contrôle de gestion,
 Madame le médecin lieutenant-colonel Céline ROBERJOT, médecin de groupement responsable de la médecine de prévention,
 Monsieur Didier MARTELAT, ingénieur principal, adjoint au chef du groupement audit interne, hygiène et sécurité, contrôle de gestion, ingénieur hygiène et sécurité.

Mercredi 21 mai 2014

Monsieur Jean-Pierre VAINCHTOCK, président de la délégation départementale de la Croix rouge du Rhône,
 Monsieur Loïc REX, directeur de l'urgence et du secourisme, délégation départementale de la Croix rouge du Rhône,
 Monsieur Samuel DAUPHIN, directeur adjoint de l'urgence, délégation départementale de la Croix rouge du Rhône,
 Monsieur le colonel Alain COLLOT, directeur des ressources humaines,
 Monsieur le lieutenant-colonel Dominique DREVET, chef du groupement formation et école départementale des sapeurs-pompiers,
 Madame Maud MASSARDIER, attachée principale, 2^{ème} adjoint au chef du groupement formation et école départementale des sapeurs-pompiers, administration finances,
 Monsieur le capitaine Nicolas BOUCKAERT, chef du pôle formation de tronc commun, groupement formation et école départementale des sapeurs-pompiers,
 Monsieur le sergent Mikaël PACCAUD, président de l'association des jeunes sapeurs-pompiers du Rhône,
 Monsieur le médecin colonel Jean-Gabriel DAMIZET, médecin-chef du service de santé et secours médical,
 Monsieur le colonel Serge DELAIGUE, directeur départemental,

Monsieur le colonel Eric COLLOT, directeur des moyens matériels,
 Monsieur le lieutenant-colonel Thierry RAJOT, chef du groupement logistique,
 Madame Anne-Sophie GRIFFON, attachée principale, responsable de l'unité ressources transversales, groupement logistique,
 Monsieur Jean-Paul CHARBON, ingénieur en chef, chef du groupement bâtiments,
 Monsieur Richard POLETTE, ingénieur principal, adjoint au chef du groupement bâtiments,
 Madame Nathalie COSSERAT, ingénieur principal, responsable de l'unité travaux neufs,
 Madame Rolande VAYSETTE, attachée, responsable de l'unité foncier, contrats, au groupement bâtiments,
 Monsieur Luc EMPEREUR-MOT, ingénieur principal, chef du groupement des systèmes d'information,
 Madame Stéphanie POLETTE, ingénieur principal, chef de l'unité applications et projets fonctionnels, groupement des systèmes d'information,
 Monsieur Denis WELLER, ingénieur principal, chef de l'unité télécommunications, groupement des systèmes d'information,
 Monsieur Philippe KOOTS, ingénieur principal, chef de l'unité système, groupement des systèmes d'information,
 Monsieur Sammy DIARRA, secrétaire du syndicat CGT,
 Monsieur Noël AURAY, trésorier adjoint du syndicat CGT,
 Monsieur Gilbert LEBRUN, secrétaire du syndicat SUD,
 Monsieur Rémy CHABBOUH, syndicat SUD
 Monsieur Christophe CHAMAGNE, délégué départemental du syndicat Avenir Secours,
 Monsieur Jean-Pierre DUARTE, syndicat Avenir Secours,
 Monsieur Daniel QUESSU, syndicat Avenir Secours,
 Monsieur Nicolas PANTANO, syndicat CFTC Sapeurs-pompiers et agents (SPA CFTC) du SDIS du Rhône,
 Monsieur Xavier MESNIER, syndicat CFTC Sapeurs-pompiers et agents (SPA CFTC) du SDIS du Rhône,
 Monsieur le lieutenant Gilles VERICHON, sapeur-pompier volontaire, président de l'union départementale des sapeurs-pompiers,
 Monsieur le commandant Maurice BALANDRAS, président des anciens sapeurs-pompiers,
 Messieurs le commandant Stéphan COMBES, capitaine Claude BERNET et infirmier chef Vincent CHADIER, membres du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires.

Jeudi 22 mai 2014

Monsieur le colonel Bertrand KAISER, directeur départemental adjoint,
 Monsieur le colonel Vincent GUILLOT, directeur des groupements territoriaux,
 Monsieur le lieutenant-colonel Pascal MEYGRET, chef du groupement territorial Sud-Est,
 Monsieur Bernard GUTTIN, adjoint au maire de Saint-Priest, chargé de la sécurité,
 Monsieur le lieutenant-colonel Jean Philippe GUEUGNEAU, sapeur-pompier professionnel, chef du centre de secours principal de Saint-Priest,
 Monsieur le lieutenant-colonel Jérôme BELLERET, chef du groupement territorial Est,
 Monsieur Mohamed RABEHI, adjoint au maire de Décines,
 Monsieur Jean-Emmanuel ALLOIN, conseiller municipal de Décines, chargé de la sécurité du grand stade,
 Madame Florence BOISSEAU, adjoint au maire «prévention» de Meyzieu,
 Monsieur Grégory MOREL, directeur de cabinet de Meyzieu,
 Monsieur le commandant Laurent MEUNIER, sapeur-pompier professionnel, chef du centre territorial de Meyzieu-Decines,
 Monsieur le lieutenant-colonel François DROBACHEFF, chef du groupement territorial Nord,
 Monsieur Carlo LOVAGLIO, premier adjoint au maire de Saint-Lager,
 Monsieur Eric BRUNET, adjoint au maire de Cercié,
 Monsieur Christophe CLAUZEL, conseiller municipal de Cercié,
 Monsieur le Lieutenant Patrick PONCET, sapeur-pompier volontaire, chef du centre territorial de Cercié-Saint-Lager,
 Monsieur L'adjudant Denis DUFAL, adjoint au chef du centre territorial de Cercié-Saint-Lager,

Monsieur le lieutenant Patrick PREVOST, chef du centre d'incendie et de secours de Belleville,
Monsieur le lieutenant-colonel Patrick BOURINET, chef du groupement territorial Sud-Ouest,
Monsieur le capitaine Mikaël MARTINIE, chef du secteur Vaugneray, officier de liaison, groupement territorial Sud-Ouest,
Monsieur Georges BARRIOL, vice-président du conseil général, conseiller général du canton de Vaugneray,
Monsieur Henri COQUARD, adjoint au maire de Vaugneray,
Monsieur le commandant Lucien GREPPO, sapeur-pompier volontaire, chef du centre d'incendie et de secours de Vaugneray,
Monsieur le lieutenant Jésus ALEXADRE, adjoint au chef du centre d'incendie et de secours de Vaugneray,
Monsieur le médecin lieutenant-colonel Gil CIANCALEONI, centre d'incendie et de secours de Vaugneray,
Monsieur le lieutenant-colonel Jacques SARZIER, chef du groupement territorial Centre Ouest,
Monsieur Max VINCENT, conseiller général du canton de Limonest et maire de Limonest,
Monsieur Marc GRIVEL, maire de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or,
Monsieur Denis BOUSSON, maire de Saint-Didier-au-Mont-d'Or,
Monsieur le Commandant Jean BALDACCHINO, sapeur-pompier volontaire, chef du centre de Saint Cyr-Saint-Didier-au-Mont-D'Or,
Monsieur le capitaine Stéphane COMBES, adjoint au chef du centre de Saint Cyr-Saint-Didier-au-Mont-D'Or,

Vendredi 23 mai 2014

Monsieur le colonel Serge DELAIGUE, directeur départemental,
Monsieur le colonel Bertrand KAISER, directeur départemental adjoint,
Monsieur Stéphane ROUVE, préfet délégué pour la défense et la sécurité.

PRESENTATION SYNTHETIQUE DU SDIS

FICHE DE SYNTHESE

69	fiche de synthèse du SDIS	Rhône	1	ère catégorie
Population	1 727 016	habitants	Rang national	3
Superficie	3 215	Km ²		89
Densité	537	hab./Km ²		6
Interventions	95 803			12
			Autorités	
			Préfet	Monsieur Jean François CARENCO
			PCASDIS	Monsieur Michel MERCIER
			DDIS	Colonel Serge DELAIGUE

Organisation

Groupements

- Fonctionnels

20

- Territoriaux

7

Compagnies

Centres d'Incendie et de secours

Centres de Secours Principaux

8

Centres de Secours

16

Centres de première intervention intégrés

97

CPI non intégrés

CTA-CODIS

CODIS permanent

OUI

Nombre de CTA

1

Plate forme unique

Non

Risques

Nombre de SEVESO seuil haut

29

Feux de Forêt

☐

Technologique

☐

Nombre de PPI

19

Inondations

☒

Transport

☐

Nombre d'ERP du premier groupe

4600

Mouvements de terrains

☐

Effectifs

Sapeurs pompiers	Officiers	Majors	Sous-officiers		Gradés et sapeurs	Total
Professionnels	209		915		104	1228
Volontaires intégrés	230		1158		2815	4203
Volontaires non intégrés						
SSM	Médecins	Pharmaciens	Vétérinaires	Infirmiers	Experts	Total
Professionnels	7	2	1	14		24
Volontaires	37	5	4	122	5	173
Personnels administratifs et techniques		Catégorie A	Catégorie B		Catégorie C	Total
Personnels administratifs		30	30		125	185
Personnels techniques		25	30		103	158
Effectif total du corps départemental "hors CPI non intégrés"						5971

Finances

Compte administratif 2013

Fonctionnement

164,57

M€

Investissement

47,46

M€

% participation CG

72,7%

Budget 2014

Fonctionnement

143,86

M€

Investissement

34,15

M€

Dette totale

26,36

M€

Date de l'Inspection

du

20-mai-14

au

24-mai-14

Inspecteurs

Colonel Yvon TREPOS
Colonel Sylvie ROQUES

LES ELEMENTS DE COMPARAISON

Afin de pouvoir faire des comparaisons entre les SDIS, il convient de définir au préalable un échantillon de SDIS comparables. Cette sélection s'appuie sur deux critères :

- La comparaison des départements du point de vue socio-économique, établie par l'INSEE, qui repose sur 33 indicateurs.
- La comparaison des départements, réalisée par les inspecteurs, s'appuie également sur 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 août 2001 précise trois critères de classement des SDIS :
 - la population du département (source INSEE - recensement 1999),
 - les contributions, participations et subventions ordinaires au vu du dernier compte administratif connu,
 - l'effectif de sapeurs-pompiers du corps départemental au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Les 6 SDIS retenus pour positionner le SDIS du Rhône sont les suivants : Gironde, Yvelines, Bouches-du-Rhône, Nord, Seine-et-Marne et Pas-de-Calais.

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

1 - LA GOUVERNANCE

1.1 - ACTES ET DOCUMENTS REGLEMENTAIRES

Références	Textes	Dates de création ou de mise à jour
A.P.	SDACR	A.P. n°2006-1491 du 24 mars 2006
A.P.	Règlement opérationnel	A.P. n°2002-703 modifié, version consolidée du 29 juin 2012
A.C.	Organigramme du corps départemental/SDIS	A.C. n°03/12/01 SDIS modifié, version consolidée de janvier 2014
A.Pdt	Règlement intérieur du corps départemental	A.Pdt n°02/07/01 modifié, version du 16 décembre 2013
A.Pdt	Composition du conseil d'administration	Délibération CA E/11-07/01 du 1 ^{er} juillet 2011
A.Pdt	Règlement intérieur du CASDIS	Pas de règlement intérieur du CASDIS
A.Pdt	Composition de la CATSIS	A.Pdt n°13/03/04 du 13 mars 2013
A.Pdt	RI de la CATSIS	Arrêté président CATSIS du 3 décembre 2003
A.Pdt	Composition de la CAP des PATS	A.Pdt n°11/07/10 du 1 ^{er} juillet 2011 (Cat A), n°11/07/11 du 1 ^{er} juillet 2011 (Cat B) et n°11/07/12 du 1 ^{er} juillet 2011 (Cat C)
A.Pdt	RI de la CAP des PATS	Arrêté président des CAP du 14 septembre 2006
A.Pdt	Composition de la CAP des SPP catégorie C	A.Pdt n°11/07/09 du 1 ^{er} juillet 2011
A.Pdt	RI de la CAP des SPP catégorie C	Arrêté président des CAP du 18 décembre 2003
A.Pdt	Composition du CTP	A.Pdt n°13/03/02 du 13 mars 2013
A.Pdt	RI du CTP	Arrêté président CTP du 16 décembre 2009
A.Pdt	Composition du CCDSPPV	A.Pdt n°12/08/03 du 23 août 2012
A.Pdt	RI du CCDSPPV	Arrêté président CCDSPPV du 19 décembre 2011
A.Pdt	Composition du CHS	A.Pdt n°13/03/03 du 13 mars 2013
A.Pdt	RI du CHS	Arrêté président du CHS du 16 décembre 2009
A.P.	OBDT et/ou OBDSIC (si ANTARES)	Mai 2001
A.P.	Listes des personnels membres des équipes spécialisées	A.P. CYN n°2013108-0004 du 18/04/2013 A.P. IMP n°2013084-0010 du 25/03/2013 A.P. FDF n°2013298-0012 du 25/10/2013 A.P. PLG n°2013084-0011 du 25/03/2013 A.P. SAV n°2013084-0012.pdf du 25/03/2013 + A.P. SAV n°2014020-0011 du 20/01/2014 (avenant) A.P. SD n°2013084-0014 du 25/03/2013 + A.P. SD n°2014020-0012 du 20/01/2014 (avenant) A.P. RCH n°2013084-0015 du 25/03/2013 + A.P. RCH 2014020-0013 du 20/01/2014 (avenant) A.P. RAD n°2013084-0016 du 25/03/2013 + A.P. RAD n°2014020-0014 du 20/01/2014 (avenant)
A.P.	Liste des préventionnistes	A.P. n°2013084-0013 du 25/03/2013 + A.P. n°2013298-0011 du 25/10/2013 (avenant)
A.Pdt	Liste des conducteurs et écheliers	Pas d'A. Pdt portant liste des conducteurs et écheliers
A.Pdt	Commission médicale consultative	A.Pdt n°06/03/03 du 10 avril 2006
A.Pdt	Liste des médecins habilités à l'aptitude	A.Pdt n°13/07/01 du 25 juillet 2013
A.P.	Convention bipartite SAMU/SDIS	Pas de convention bipartite SAMU/SDIS
A.P.	Convention financière conseil général /SDIS	Pas de convention financière CG/SDIS

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

1.2 - INSTANCE ET CONCERTATION

1.2.1 - Les instances

Elles se réunissent selon la périodicité suivante :

Instances	Périodicité / an
CASDIS	3
Bureau CASDIS	6
CATSI	2
CCDSPV	5
CTP	3
CAP des professionnels	2
CAP des PATS	2
CHS	2

Le recueil des actes administratifs est mis à disposition des chefs de centre via l'intranet du SDIS.

Il n'a pas été mis en place de comités de centres dont la création est rendue possible par l'article 62 du décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires. La nécessité de création de telles structures de concertation n'a pas été ressentie.

Les membres du bureau disposent d'une délégation de signature en rapport avec leurs attributions.

Le directeur est détenteur d'une délégation de signature de la part du préfet. Les membres de l'équipe de direction bénéficient d'une délégation de signature de la part du président dans leur domaine de compétence.

1.2.2 - La concertation informelle

Au sein de la gouvernance du SDIS, les rencontres sont régulières en dehors des instances réglementaires. Au moins deux à trois fois par mois, le directeur échange avec le président du CASDIS. Les rencontres avec le préfet délégué à la sécurité ne sont pas régulières et dépendent de la conjoncture opérationnelle et des dossiers d'actualité. Tous les quinze jours, le directeur départemental assiste à la réunion départementale des chefs de services de l'état organisée par le préfet de région. Le préfet de région délègue sa participation aux réunions du conseil d'administration du SDIS au préfet délégué à la sécurité.

Les relations avec le préfet délégué pour la défense et la sécurité sont assurées par le directeur départemental assisté du directeur départemental adjoint, les relations avec le président du CASDIS relèvent du directeur départemental.

Le comité de pilotage se réunit une trentaine de fois par an. Il comprend les directeurs et leurs adjoints. Le comité de direction regroupe les directeurs et les chefs de groupement (une cinquantaine de personnes) et se réunit environ cinq fois par an, notamment à chaque réunion du CASDIS. Trois sapeurs-pompiers volontaires y siègent : le président de l'union départementale des sapeurs-pompiers, l'ancien président de l'union départementale et un lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers volontaires adjoint au chef du groupement développement du volontariat.

Les directeurs organisent des réunions à l'attention de leurs chefs de groupements fonctionnels. Le directeur des groupements territoriaux réunit régulièrement l'ensemble des chefs de groupements territoriaux, les 3 chefs de CSP non chefs de groupement et le chef de centre de Lyon confluence, en présence des chefs de groupements fonctionnels selon les besoins.

Actuellement, deux réunions sont organisées annuellement (juin, décembre) par la direction, rassemblant l'ensemble des chefs de centre. Le directeur des groupements territoriaux assure les relations avec les chefs de centre qu'il rencontre annuellement sur le terrain.

Le directeur organise, à la demande et en fonction de l'actualité du SDIS, des entrevues avec le président de l'union départementale ainsi qu'avec les responsables des organisations syndicales ou les rencontre à leurs demandes. Le dialogue social est une composante essentielle du SDIS du Rhône.

1.3 - LES STRUCTURES FONCTIONNELLES ET TERRITORIALES

Fixé par arrêté conjoint en 2001 (modifié en décembre 2013), l'organigramme du corps départemental est le suivant :

Organigramme du SDIS 69 RHONE

1	2	3	4	5				Grade	Statut	Type d'emploi	Qualif- O/N
Directeur départemental								Col	SPP	DDSiS	Oui
Directeur départemental adjoint								Col	SPP	DDA	Oui
Groupement communication, courrier, affaires réservées								Col	SPP	Chef de groupement	Oui
Audit interne, hygiène et sécurité, contrôle de gestion								Cat. A	PATS	Chef de groupement	Oui
Direction de la prévention et organisation des secours								Col	SPP	"Directeur"	Oui
Groupement Prévention des risques								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
Groupement Opérations et coordination des secours								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
Groupement analyse et couverture des risques								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
Groupement défense extérieure contre l'incendie								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
Groupement coordination interservices								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
Direction des ressources humaines								Col	SPP	"Directeur"	Oui
Groupement accueil, carrières, paie								Cat. A	PATS	Chef de groupement	
Groupement gestion des emplois et des compétences								Cat. A	PATS	Chef de groupement	
Groupement développement du volontariat								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
Groupement formation et école départementale								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
Direction de l'administration et des finances								Cat. A	PATS	"Directeur"	
Groupement finances								Cat. A	PATS	Chef de groupement	
Groupement affaires juridiques								Cat. A	PATS	Chef de groupement	
Groupement marchés et assurances								Cat. A	PATS	Chef de groupement	
Direction des moyens matériels								Col	SPP	"Directeur"	Oui
Groupement des systèmes d'information								Cat. A	PATS	Chef de groupement	
Groupement logistique								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
Groupement bâtiments								Cat. A	PATS	Chef de groupement	
Service de santé et de secours médical								Med-Cnel	SPP	Médecin-chef	
Médecine								Med-Lcl	SPP	Médecin-chef adjoint	
Pharmacie								Pharm-Lcl	SPP	Pharmacien-chef	
Direction des groupements territoriaux								Col	SPP	"Directeur"	Oui
Groupement Nord								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
44 casernes constituant 1 CSP et 9 CS											
Groupement Sud-Ouest								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
34 casernes constituant 7 CS											
Groupement Sud-Est								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
18 casernes constituant 2 CSP											
Groupement Est								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
7 casernes constituant 1 CSP											
Groupement Centre Nord								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
8 casernes constituant 1 CSP											
Groupement Centre Ouest								Lcl	SPP	Chef de groupement	Oui
5 casernes constituant 1 CSP											
Groupement Centre								Lcl	SPP	Chef de groupement	OUI
2 casernes constituant 1 CSP											

1.3.1 - L'équipe de direction

Le directeur et son adjoint assument leur fonction respectivement depuis 1999 et 2006.

1.3.2 - Les groupements fonctionnels

Conformément à l'organigramme ci-dessus, le SDIS comprend 5 directions, 17 groupements fonctionnels et un service de santé et de secours médical.

Les chefs de groupements remplissent les conditions nécessaires à cette nomination.

Formaliser la fiche mission des chefs de groupement territoriaux.

1.3.3 - Les groupements territoriaux

Au nombre de 7, ils regroupent 118 "casernes", constituant 7 centres de secours principaux et 16 centres de secours.

Comparaison de l'organisation avec l'échantillon des départements similaires

Départements	Groupements Fonctionnels	Groupements territoriaux	Compagnies	CSP	CS	CPI intégrés	CPI Non intégrés	Total CIS
Bouches-du-Rhône	11	5		5	31	27		63
Gironde	12	5		6	48	14		68
Nord	28	5		19	64	39	4	126
Pas-de-Calais	16	3		9	11	22	26	68
Seine-et-Marne	5	5			61		12	73
Yvelines	15	3	9	8	21	13		42
Rhône	20	7		7	16	97*		121
Moyennes	15	5	2	8	36	30	6,0	80

* "casernes"

Le nombre de groupements fonctionnels et territoriaux est supérieur à la moyenne des SDIS comparables.

L'application des ratios moyens obtenus dans le tableau ci-dessus, aux caractéristiques du SDIS conduirait à un nombre de CIS compris entre 43 et 80. Le SDIS du Rhône possède un nombre très largement supérieur à la fourchette haute, lié au nombre de "casernes".

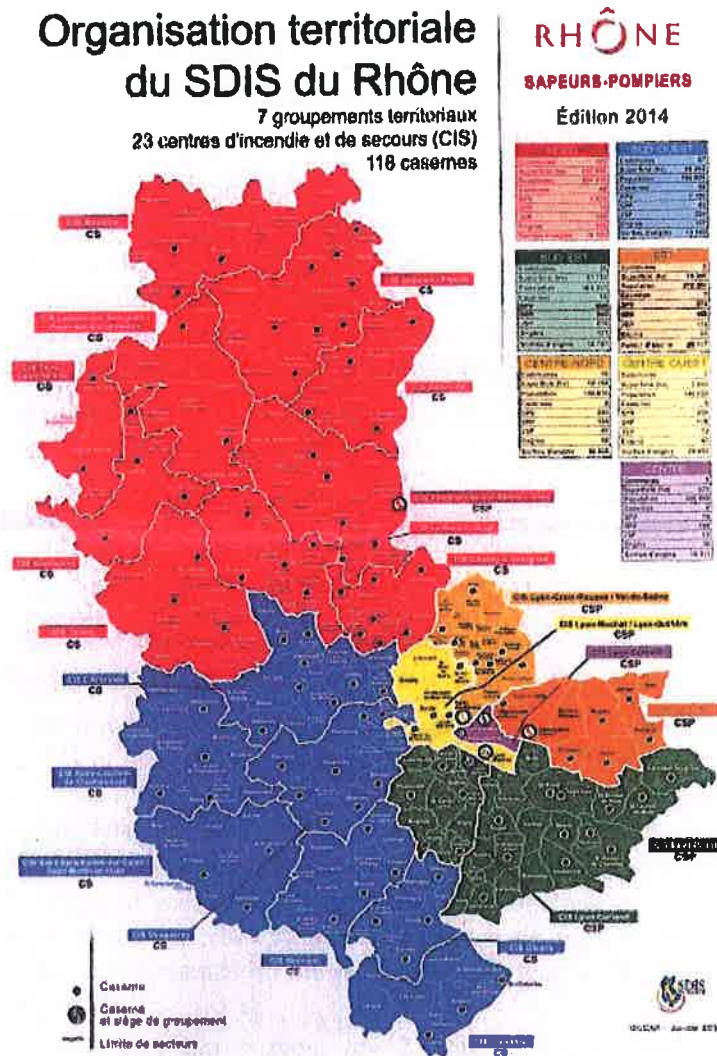
Position SDIS du RHONE		121
SDIS comparables	43	80

Source : Calcul statistique à partir des données infosdis, EA 2013.

Comparaison du nombre d'interventions avec l'échantillon des départements similaires (statistiques opérationnelles 2012)

Département	Superficie	Nombre interventions	Population DGF 2012	Superficie /CIS	Interventions /CIS	Population /CIS
Bouches-du-Rhône	4 871	118 738	1 133 808	77	1885	17 997
Gironde	10 000	101 135	1 499 226	147	1487	22 047
Nord	5 743	157 932	2 584 650	47	1295	21 186
Pas-de-Calais	6 671	108 763	1 505 729	159	2590	35 851
Seine-et-Marne	5 917	106 380	1 330 684	97	1744	21 814
Yvelines	2 271	100 712	1 419 199	54	2398	33 790
Rhône	3 215	95 803	1 727 016	27	792	14 273
Moyennes				75	1521	21 581

1.3.4 - La carte d'implantation des unités opérationnelles



1.4 - LE CONTROLE DES CENTRES DU CORPS DEPARTEMENTAL

Tous les centres sont contrôlés par le directeur des groupements territoriaux au moins une fois par an. Cette visite se fait en présence du chef du groupement territorial et du chef du CIS de rattachement. Le canevas de cette visite est formalisé par un document et a pour objet le contrôle des ressources humaines (disponibilité, nombre d'engagements, effectifs, qualifications, visite médicale et la composition de l'encadrement du centre), des bâtiments, des matériels et des exercices organisés. Le directeur des groupements territoriaux assure le suivi des observations constatées lors du contrôle mais il n'est pas rédigé de compte-rendu et donc ni le directeur départemental, ni le chef du groupement territorial n'a de trace de ces visites.

Assurer la traçabilité des visites des centres et assurer la diffusion des comptes-rendus de visites aux acteurs concernés (chef de groupement territorial, chef de centre et chef de centre d'incendie et de secours) ainsi qu'au directeur départemental.

Quant au DDSIS, il est très présent sur le terrain dans le cadre des passations de commandement, du suivi des dossiers de construction des casernements... ce qui lui permet des contacts réguliers avec les chefs de centre et leurs élus locaux.

2 - LA FONCTION EMPLOI

Le SDIS du Rhône, qui reçoit chaque année 600 000 demandes de secours et réalise près de 100 000 opérations de secours, doit être en mesure de répondre à la fois aux sollicitations du quotidien, comme à celles, plus exceptionnelles, relevant du risque particulier.

A ce jour, le SDIS a pu faire face à toutes les situations et mettre en œuvre les montées en puissance nécessaires.

Au quotidien, dans le cadre du risque courant, le délai d'acheminement des secours, depuis le déclenchement des engins, est en moyenne inférieur à 10 minutes. La capacité de mobilisation des personnels sur la totalité du territoire départemental est comprise au minimum entre 600 sapeurs-pompiers en journée et heures ouvrables et 1 500 la nuit, les week-end et les jours fériés.

Concernant les risques particuliers (risques technologiques, naturels et sociétaux), la capacité de réponse du SDIS a été élargie aux risques émergents et particulièrement concernant :

- les risques multi attentats terroristes intégrant l'enjeu NRBCe,
- les risques liés aux dérèglements climatiques,
- les risques liés aux pandémies.

En règle générale le SDIS du Rhône est toujours très impliqué dans la gestion des crises de sécurité civile. On peut relever, notamment :

- Son investissement particulier dans la gestion de la crise de santé publique générée par la grippe H1N1 et le processus national de vaccination. En corollaire d'un soutien logistique médical et technique important, chacun des 18 centres de vaccination a été dirigé par un officier de sapeurs-pompiers ;

- Sa capacité à être le support de gestion d'évènement d'importance. Tout dernièrement, par exemple, désigné par le préfet délégué à la défense et la sécurité, le SDIS a pris en charge l'organisation des aspects terrain de l'exercice de mise en situation opérationnelle 2013 (MESOS 2013-1) qui, à la demande du ministère de l'intérieur, s'est déroulé dans le département du Rhône du 11 au 14 juin 2013 ;

Cet exercice, qui a reçu, le 12 juin 2013, la visite du ministre de l'intérieur français, accompagné de son homologue espagnol et de la commissaire européenne en charge de la protection civile, entrainé dans le cadre de la programmation triennale des exercices zonaux, portait sur une thématique NRBCe et était enrichi de la mise en œuvre du mécanisme européen de protection civile (EU-URBAN-CREATS).

Le SDIS du Rhône a notamment organisé l'accueil et l'encadrement des moyens départementaux, zonaux et nationaux et des moyens spécialisés de différents pays de la communauté européenne. Au plus fort de cet exercice, le SDIS a été en mesure de faire jouer 1 400 personnes tous services de secours, de sécurité et plastrons confondus.

Enfin, dans le domaine du secours aux personnes, qui représente 80% de l'activité opérationnelle du SDIS, à travers le volontariat et la mobilisation des personnels de santé, la dynamisation de la médicalisation / para-médicalisation dans les zones peu couvertes par les SMUR mérite d'être soulignée.

En partenariat avec d'autres SDIS de la région, cette volonté de garantir la meilleure couverture se traduit également par la mise en œuvre d'une équipe commune SDIS-SAMU de secours médical hélicoptable (SMH 69) permettant la médicalisation de l'hélicoptère de la sécurité civile sur la base de LYON-BRON contribuant en outre à améliorer l'égalité du citoyen du Rhône face à la distribution des secours d'urgence sur le territoire départemental.

2.1 - LES INTERVENTIONS DE SECOURS

Le SDIS a passé des conventions opérationnelles d'assistance mutuelle avec les SDIS de l'Isère, de la Loire, de l'Ain et de la Saône-et-Loire. Une convention est également actée avec l'aéroport de Lyon, dans le domaine de la médicalisation hélicoptérée ainsi qu'avec les forces de l'ordre (personnes disparues, transmissions, violences urbaines, etc.).

Il n'a pas été validé de convention bipartite avec le SAMU. Le point de blocage porte sur la participation financière de l'ARS concernant la prise en charge des interventions médicalisées par les SMUR. Afin de débloquent le différend, cette action peut être considérée comme une prestation soumise à facturation auprès des hospices civils de Lyon et/ou de l'ARS. Le SDIS réalise en moyenne 5000 transports VSAV accompagnés d'un SMUR jusqu'en milieu hospitalier. La somme annuelle en jeu est de l'ordre de 500 000 euros (au coût d'une carence).

Le volume de l'activité opérationnelle du SDIS 69 s'établit à 96 000 interventions en 2013, ce qui représente, au regard de la population, une activité inférieure de 21% à la moyenne des départements comparables (-15% en 2008).

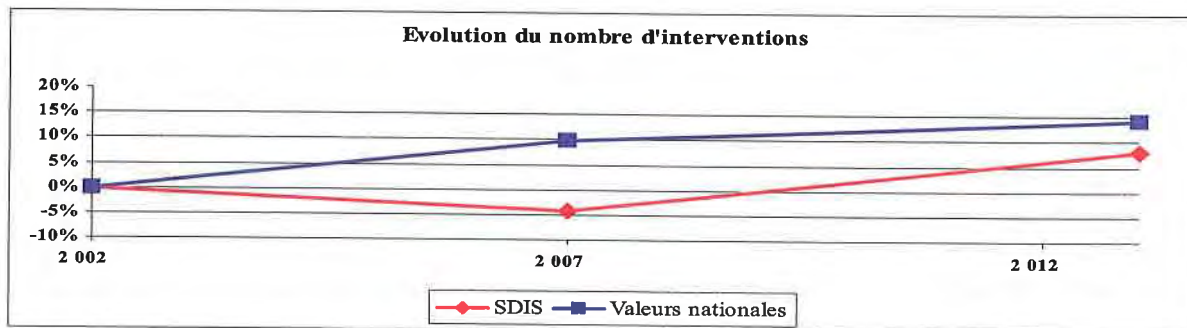
Département	Population DGF	Nombre d'interventions	Nombre d'interventions pour 10 000 habitants
Bouches-du-Rhône	1 133 808	118 738	1 047
Gironde	1 499 226	101 135	675
Nord	2 584 650	157 932	611
Pas-de-Calais	1 505 729	108 763	722
Seine-et-Marne	1 330 684	106 380	799
Yvelines	1 419 199	100 712	710
Rhône	1 727 016	95 803	555
Moyenne			705

Bonne pratique :

Un rapport général d'incendie est réalisé pour chacune des interventions qui a fait l'objet d'une intervention du chef de site.

2.1.1 -Evaluation quantitative de la sollicitation

Le graphique suivant représente l'évolution de l'activité opérationnelle du SDIS 69 en rapport avec celle constatée au plan national. Il montre, pour le Rhône, une baisse significative de la réponse de 2002 à 2007, puis une augmentation plus forte qu'au niveau national de 2007 à 2012.



Afin d'être en capacité de prouver la qualité de son investissement dans le domaine du secours, et notamment pour la prévention et la lutte contre les incendies, le SDIS pourrait s'engager dans une démarche de valorisation du sauvé et du préservé.

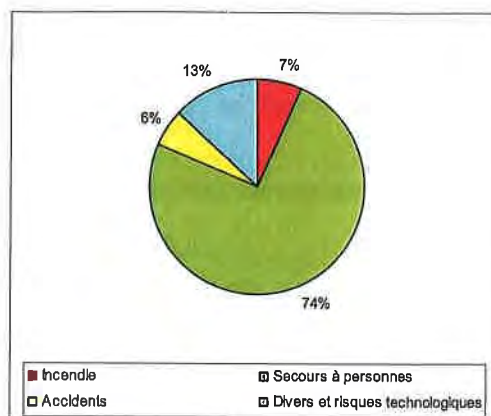
Acter une convention bipartite avec le SAMU dans le domaine du secours à personnes ;

Intégrer les interventions de transport réalisées pour le compte des SMUR dans le champ des interventions soumises à participation ;

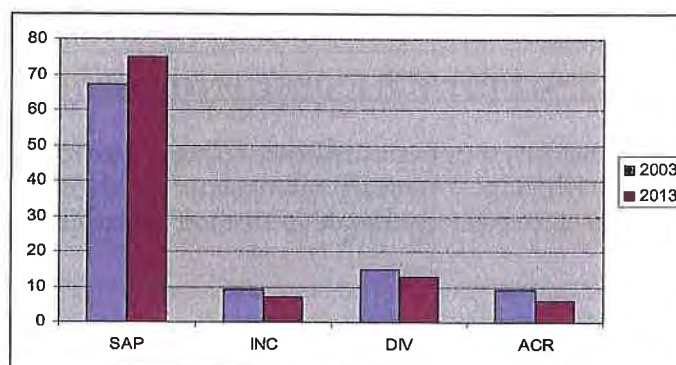
Engager le SDIS dans une démarche de valorisation du sauvé et du préservé.

2.1.2 - Evaluation qualitative de la sollicitation

La répartition de l'activité opérationnelle du SDIS est conforme à l'observation nationale :



Le pourcentage de la sollicitation par activité s'est modifié au cours de la décennie :



Nombre de sorties	INC	SAP	DIV	ACR
2003	7 618	59 219	13 573	8 230
2013	6 486	71 470	12 415	5 432
Variation sollicitation	-15%	+21%	-9%	-34%

Les tableaux et barres graphes ci-dessous positionnent le SDIS par catégories d'interventions. Les valeurs sont exprimées en nombre annuel d'interventions pour 10 000 habitants.

Taux Interventions	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
Incendie de structure	8	15	15	14	11	14	14	15	13
Secours à victime	405	707	499	434	565	617	957	441	501
Aide à personne	0	14	37	25	16	16	26	23	22

2.1.3 – La maîtrise de la sollicitation

Le nombre d'interventions de lutte contre l'incendie du SDIS 69 est inférieur de 38% aux SDIS de la catégorie, et celui du secours à personne de 22%. Ceci s'explique notamment par le plus faible nombre de demandes formulées au CTA (-23%). De plus, des actions multiples sont mises en œuvre par les équipes du SDIS en vue de maîtriser la sollicitation opérationnelle. La démarche se déploie jusqu'à la formation des opérateurs du CTA.

Dans le domaine du secours à personnes, une réunion mensuelle a lieu avec le SAMU. Il y est notamment évoqué la problématique des interventions pour carence ambulancière qui représentent 1 200 sollicitations en 2013 (1 621 en 2008). Afin de renforcer encore la maîtrise de la sollicitation opérationnelle, il pourrait être pertinent d'arrêter avec ce dernier une convention d'objectifs.

Par délibération prise en 1999, le SDIS 69 a arrêté la nature des interventions pouvant donner lieu à participation du demandeur. Ces interventions concernent les services de sécurité, les déblocages d'ascenseurs ainsi que les interventions sur autoroutes. Le groupement opération assure le suivi de l'intégralité du processus visant à maîtriser le recouvrement des interventions facturables.

Il est aujourd'hui impératif de mener une évaluation sur le champ couvert dans ce domaine, qui comparativement aux autres SDIS, est restreint. De plus, le tarif n'a pas fait l'objet d'une actualisation depuis 15 ans.

Le tableau suivant présente les sommes recueillies par l'établissement public ces trois dernières années.

Années	Services de Sécurité	Autoroute	Ascenseur	Ouverture Portes	Assèchement Epuisement	Transport d'eau	Dépollution	Nids d'insectes	Carence ambulanciers	Centre hospitalier	Autres	Total remboursé	Total dû
Recettes A-3	19 495 €	48 232 €	137 240 €						98 705 €			301 672 €	0 €
Recettes A-2	21 490 €	37 809 €	156 290 €						131 764 €			345 333 €	2 020 €
Recettes A-1	21 208 €	46 575 €	134 230 €						107 689 €			307 542 €	2 160 €

Actualiser la délibération du CASDIS prise en 1999 afin de permettre au SDIS de faire participer le demandeur de la prestation ;

Arrêter avec le SAMU une convention d'objectifs dans le domaine de la maîtrise des interventions de secours à personnes.

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

Une cartographie des processus sous forme de fiches réflexes a été réalisée pour le traitement de l'alerte et la coordination des opérations. Un recueil informatique est établi à ce sujet. Les personnels du CODIS en prennent connaissance dans le cadre des formations de maintien et de perfectionnement des acquis.

Bonne pratique :

Le centre opérationnel zonal de la zone sud-est est placé en contiguïté du CTA-CODIS.

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

Le CTA unique, implanté à l'état major en contiguïté du CODIS et du COZ, reçoit les appels sur le '18' et le '112'. A trois reprises durant la décennie écoulée, une discussion a été menée dans le but de créer un centre commun 15-18-112.

En rapport à la population, le nombre d'appels reçus au CTA du Rhône est inférieur de 23% à celui enregistré dans les autres SDIS de la catégorie. Cette observation doit être intégrée à la réflexion concernant l'engagement proportionnellement plus modéré des équipes d'intervention du SDIS 69 (voir 2.1.2).

Le nombre d'appels traités par opérateur est supérieur de 38% à celui des SDIS de la catégorie (+42% en 2008).

	SDIS 69	SDIS 1ère Catégorie	Ensemble des SDIS
Nombre d'appels reçus	458 786	9 341 289	24 211 590
Nombre d'appels pour 100 000 habitants	26 565	34 477	35 764
Nombre d'appels quotidiens / poste d'opérateur	126	91	101

Le délai moyen de traitement des appels est représenté dans le tableau suivant :

Traitement des alertes	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2008	2,3	1,9	1,7	1,4		2,3	1,9	1,9	2,0
2009	2,3	1,9	1,8	1,3		1,5	1,9	1,9	2,0
2010	2,3	2,1	1,2	1,3		1,8	1,9	2,0	1,9
2011	2,4	1,9	1,6	1,3	1,1	1,7	2,1	2,0	1,9
2012	2,5	2,0	1,6	1,3	2,8	1,7	2,2	1,7	1,9

Implanté à l'état major, le centre de traitement des alertes est récent. Il est doté d'un poste pour le chef de salle et de neuf postes pour les opérateurs.

Un site de repli est implanté au centre de secours de la Croix Rousse. Des exercices sont organisés annuellement. Le COZ est impliqué dans la démarche et le poste de commandement des routes le sera prochainement. Les exercices sont accompagnés d'un retour d'expérience.

Le centre de repli pourrait également accueillir les autres services de sécurité afin de limiter les coûts et de sécuriser l'ensemble du dispositif opérationnel mis à disposition du préfet.

Le logiciel de réception et de diffusion de l'alerte est de type Artémis. Il permet le déclenchement des centres via le VPN, puis au moyen d'Antarès et enfin grâce au réseau FTA. Afin de faciliter la gestion des demandes de secours, les logiciels du SAMU et du SDIS sont interfacés.

Les chefs de centres se disent très satisfaits de la possibilité qui leur est donnée de consulter à distance, via leur téléphone portable, la disponibilité opérationnelle de leur centre. Les sapeurs-pompiers apprécient également leur capacité à modifier leur niveau de disponibilité opérationnelle au moyen de leur smart phone.

Une fonctionnalité pourrait être mise en œuvre au sein du système d'alerte afin d'avertir les maires qui le souhaitent des interventions qui se déroulent sur leur territoire communal.

Une convention est passée entre le SDIS et un organisme de traduction, à l'attention des personnes parlant exclusivement une langue étrangère.

Il n'est pas organisé d'exercices pour que les opérateurs se familiarisent avec la réception des appels en provenance du centre de réception du 114.

Le CTA dispose de l'annuaire inversé pour les appels provenant des numéros fixes et du parc des mobiles en « 06 ». Pour les flottes mobiles des opérateurs autres que France télécoms, l'identification est possible moyennant l'envoi d'un fax type à l'opérateur. Cette procédure est régulièrement utilisée.

Bonne pratique :

Le SDIS a mis en place une démarche de retour d'expérience dans le domaine de la qualité du traitement de l'alerte ;

Les comptes rendus de sorties de véhicules font l'objet d'un retour d'expérience.

2.2.2 - L'organisation de la garde au CTA

La garde est assurée quotidiennement par :

- 1 chef de salle ;
- 8 opérateurs de jour et 5 de nuit. Un opérateur complète ce dispositif avec pour mission d'améliorer la qualité de la prestation du CTA.

Le nombre d'opérateurs varie en fonction de la période et des événementiels.

Les 20 chefs de salle sont des officiers de sapeurs-pompiers professionnels du grade de capitaine.

Les 60 opérateurs ont tous le statut de sapeur-pompier professionnel. Le turn-over est maîtrisé par les responsables du CTA.

La garde permanente des opérateurs et des chefs de salle s'effectue en cycles de 12 heures.

2.2.3 - L'organisation de la garde au CODIS

La garde est assurée quotidiennement par un chef de salle, en cycles de 12 heures, pris parmi 24 commandants de sapeurs-pompiers.

Au vu de la sollicitation opérationnelle, des opérateurs sont susceptibles d'être rappelés depuis un centre d'incendie et de secours de proximité et au sein de la réserve des opérateurs.

2.2.4 - La gestion opérationnelle

Le SDIS dispose de quatre postes de commandement de colonne, dont trois sont basés à l'état major et un au groupement logistique installé à Saint-Priest. Une berce interservices complète le dispositif. Leur mise en œuvre est conforme aux principes enseignés au GOC.

2.2.4 - La formation des personnels

La formation initiale des opérateurs CTA est réalisée sur quatre semaines, incluant le TRS 2. En parallèle, un tutorat est mis en œuvre sur six mois.

Les chefs de salle doivent acquérir la formation transmissions de niveau TRS 2 puis TRS 3 pour être opérationnels.

Pour l'ensemble des personnels, des séances de formation de maintien et de perfectionnement des acquis sont réalisées et font l'objet d'une traçabilité qui mériterait d'être individualisée.

Le SSSM est impliqué dans la formation des opérateurs et des chefs de salle.

2.2.5 - Les moyens techniques

Le CTA est alimenté par deux arrivées distinctes en provenance de l'opérateur de téléphonie.

L'outil informatique d'aide à la décision est de type Artémis. Il a été modernisé en 2010.

Toutes les communications téléphoniques et radiophoniques du CTA sont enregistrées.

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

Les alertes qui n'ont pas été transmises dans les conditions normales du fait d'une défaillance du système d'alerte ne font pas l'objet d'un relevé suivi d'une analyse.

Les locaux techniques sont considérés, au titre de la prévention, comme des locaux à risques particuliers. Ils sont détectés pour les risques d'incendie, d'élévation anormale de la température, mais pas pour le dégât des eaux.

Un recueil documentaire est en cours de création au niveau du CTA-CODIS. Des exercices sont réalisés afin d'évaluer la capacité de résilience des personnels et des installations techniques dans le cadre de fonctionnements dégradés.

Deux audits de sécurité ont été réalisés sur le système d'information du SDIS et plus particulièrement sur le CTA/CODIS en 2008 par la société SOGETY et en 2011 par la société BULL. Ces études ont porté exclusivement sur le domaine technique. Il serait donc souhaitable de les poursuivre pour les aspects humains, organisationnels et environnementaux.

Réaliser une analyse de vulnérabilité visant la sûreté et la sécurité de l'ensemble du système de réception et de diffusion de l'alerte (THOE) ;

Rédiger un plan de continuité de service spécifique au CTA-CODIS.

2.3 - LE DISPOSITIF DES GARDES OPERATIONNELLES

2.3.1 - La chaîne de commandement

- Le directeur ou son représentant,
- Un chef de site,
- 5 officiers d'astreinte :
 - 1 officier de direction,
 - 1 officier de direction au CTA-CODIS,
 - 1 chef de site,
 - 1 chef de site de renfort,
 - 1 second chef de site de renfort.
- 4 chefs de colonne de garde :
 - 1 chef de CTA-CODIS,
 - 1 adjoint au chef de CTA-CODIS,
 - 2 chefs de colonne (1 la nuit et les week-end ainsi qu'au mois d'août)
- 7 chefs de groupe de garde de jour (4 de nuit). Cette fonction est assurée par des officiers SPP sur l'agglomération lyonnaise et par un chef de groupe SPP ou SPV à Villefranche.

- Une permanence SSSM :
 - 1 médecin et un infirmier de chefferie,
 - 1 infirmier de chefferie,
 - 1 officier santé (infirmiers prioritairement) de garde au CTA-CODIS,
 - 1 médecin et un infirmier départemental d'astreinte,
 - 1 infirmier départemental de garde,
 - 1 pharmacien d'astreinte,
 - 1 vétérinaire d'astreinte,
 - 1 expert psychologue disponible.

Sur le plan technique, le dispositif de permanence compte 4 sapeurs-pompiers professionnels ou personnels techniques couvrant les domaines de l'informatique, des transmissions, du bâtiment et de la mécanique.

En complément, le centre logistique assure le départ de véhicules d'appui.

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

Le code général des collectivités territoriales stipule dans ses articles R.1424-39 et R.1424-42 les effectifs minima de sapeurs-pompiers composant la garde journalière :

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

Ces personnels peuvent être présents physiquement au centre ou susceptibles de le rejoindre dans un délai raisonnable. Au regard du classement actuel des centres d'incendie et de secours, le corps départemental devrait être en mesure de disposer en permanence de 226 personnels répondant aux dispositions précédentes :

- 7 centres de secours principaux, soit 98 sapeurs-pompiers ;
- 16 centres de secours, soit 128 sapeurs-pompiers.

Au sein du SDIS du Rhône, un centre de secours ou un centre de secours principal peut comprendre plusieurs casernements. Ce mode de classement des centres d'incendie et de secours a fait l'objet de recours par une organisation syndicale.

Le règlement opérationnel fixe un nombre de sapeurs-pompiers qui doivent être présents à la garde. Un processus est clairement identifié dans ce domaine. Un outil de gestion des plannings est opérationnel depuis 2002.

Moyennes	SPP jour	SPV jour	SPP nuit	SPV nuit
Moyenne du mini	185 (mini constaté 167)			
Moyenne du maxi	216 (maxi constaté 270)			

A ces personnels de garde postée, il convient de rajouter ceux qui peuvent se rendre disponibles dans un délai raisonnable pour partir en intervention. Le système de gestion individuelle de la disponibilité des sapeurs-pompiers facilite la capacité du SDIS à connaître en instantané la qualité de son maillage territorial.

Les inspecteurs constatent que les VSAV sont armées de trois ou de quatre sapeurs-pompiers. Ils estiment que si techniquement et opérationnellement, ces missions peuvent être assurées par trois sapeurs-pompiers, ce nombre peut être généralisé à l'ensemble des départs. Le recours à un équipage supérieur à trois doit être justifié par une nécessité opérationnelle et non du fait d'une présence supplémentaire de personnel au sein des centres, ce qui est le cas aujourd'hui.

De même, l'armement des moyens aériens est fixé à deux ou trois sapeurs-pompiers, suivant la disponibilité au sein des centres. La justification est historique, mais n'a pas de fondement opérationnel.

En cas de nécessité d'un rappel général, le SDIS sait qu'il peut compter sur 3 401 sapeurs-pompiers susceptibles d'être mobilisés sur un temps raisonnable.

Le potentiel opérationnel journalier est particulièrement bien suivi. Les sapeurs-pompiers professionnels sont, dans leur grande majorité, très satisfaits du choix qui leur est donné entre d'une part des gardes postées de 12 heures non cyclées et d'autre part des périodes de 24 heures cyclées.

Afin que le SDIS puisse encore renforcer sa maîtrise du potentiel opérationnel journalier, les inspecteurs estiment qu'il conviendrait de supprimer la rigidité due au recours systématique aux cycles de 24 heures, dans la mesure où les personnels disposeraient de leur feuille de garde dans un délai raisonnable.

Abandonner le régime cyclé pour les gardes de 24 heures des sapeurs-pompiers professionnels.

Pour les zones rurales, assurer le suivi et l'évaluation des départs en sous effectifs ;

Pour les zones rurales, assurer le suivi et l'évaluation des départs non réalisés par le centre de première intention.

Le dispositif actuel offre une couverture opérationnelle en garde postée à 56% de la population. Les résultats de la même étude pour certains SDIS sont produits ci-dessous :

SDIS	Population totale	Population en premier appel		Pourcentage
		Défendue par une garde postée	Non défendue par une garde postée	
Seine-et-Marne	1 302 029	1 131 186	170 843	87%
Nord	2 577 139	1 945 589	631 550	75%
Pas-de-Calais	1 498 163	1 154 367	343 796	77%
Yvelines	1 527 972	1 381 785	146 187	90%
Rhône	1 682 518	938 753	743 765	56%
Moyenne				67%

La part des gardes postées prises par les sapeurs-pompiers volontaires au sein des centres d'incendie et de secours est de 17% la journée et de 14% de nuit.

2.3.3 - Le délai d'intervention sur zone (en mn)

Délais d'intervention	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
Sur Zone	8,85	9,93	13,00	7,50	9,40	9,57	9,98	10,46	9,48
Sur Incendie	10,68	11,33	19,00	8,42	11,33	12,18	11,18	12,84	11,70
Sur Secours à personne + accidents	8,28	8,27	12,50	7,25	9,07	9,05	9,22	9,62	8,90

2.3.4 - Le concept opérationnel

En cas d'événement majeur mobilisant de nombreux moyens du département, des mesures conservatoires sont appliquées par le groupement opérations pour maintenir une couverture opérationnelle minimale pour les autres événements. Un document décrit les mesures devant être appliquées dans ce cas.

En ce qui concerne les renforts, le CODIS dispose de détachements préconstitués pour répondre rapidement aux sollicitations éventuelles d'un COS. Des consignes opérationnelles sous forme de notes signées du DDSIS valident des mesures à prendre dans le cadre d'interventions particulières (feux de végétation, événements météorologiques, engagement dans un établissement répertorié ou signalé, etc.)

Dans le cadre de l'intervention

Le zonage des lieux d'intervention (zone d'exclusion, zone centralisée, zone de soutien) est pratiqué.

La ventilation opérationnelle est utilisée lors de la phase de déblai et jamais en phase d'attaque.

Lors des interventions en espace clos, il serait nécessaire de renforcer le système d'alarme pour avertir les personnels engagés d'un danger imminent et de la nécessité d'opérer un repli général.

Il serait intéressant d'envisager une séquence de formation dans le cadre du sauvetage de personnel en opération, en cas d'un « manquant à l'appel » lors d'une intervention.

Mettre en place une séquence de formation dans le cadre d'une nécessité d'évacuation ou de sauvetage des personnels en intervention.

2.4 - LA PREVENTION

Le groupement Prévention des risques, rattaché à la direction de la prévention et de l'organisation des secours, compte 14 officiers ainsi que 8 personnels administratifs (catégorie C) et un agent technique (catégorie B). L'ensemble des officiers de sapeurs-pompiers titulaires du PRV2 et à jour de leurs recyclages assure des visites périodiques de sécurité (hors première catégorie), qu'ils soient affectés dans un centre ou à la direction départementale (actuellement 129 agents titulaires du PRV 2 à jour de leur recyclage). Pour certaines visites, ils peuvent recevoir l'appui d'un préventionniste du groupement prévention. La programmation des visites périodiques (hors première catégorie) est assurée par chaque groupement territorial : un indicateur de suivi de l'avancée de la réalisation des visites est mis en place et suivi par le groupement prévention. L'évolution de cet indicateur est communiquée au directeur départemental et à son adjoint. Le nombre de préventionnistes en ETP est de 17.

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 se monte à 26. La différence importante entre l'effectif théorique et le réalisé vient peut être d'une difficulté à évaluer par le SDIS l'ETP, notamment celui des officiers des centres qui effectuent des visites de sécurité.

Les préventionnistes actifs sont à jour de leur recyclage. Des réunions d'information des préventionnistes du groupement prévention sont organisées tous les mois et le chef du groupement assiste aux réunions organisées au sein de l'union régionale des sapeurs-pompiers de Rhône-Alpes. Les autres préventionnistes sont prévenus en fonction de l'actualité. Une formation annuelle d'une demi-journée est assurée par le groupement prévention à l'attention de tous les préventionnistes.

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

Les missions de prévention sont assurées par :

- **La commission départementale** qui se réunit une fois par an.
- **La sous-commission départementale ERP/IGH**, qui a compétence pour toutes les études de permis des ERP de 1^{ère} catégorie, IGH, le suivi des établissements de la 1^{ère} catégorie et les études de demandes de dérogations pour tout ERP. Elle est également compétente pour donner un avis sur les ERP de la 2^{ème} à la 5^{ème} catégorie. Elle se réunit deux fois par mois.
- **La commission d'arrondissement** de Villefranche-sur-Saône qui a compétence pour examiner les dossiers et assurer les visites d'ouverture, de conformité, périodiques et inopinées des ERP des 2^{ème} à 4^{ème} catégories à l'exception des demandes de dérogation. Elle se réunit 16 fois par an.
- **Les commissions communales** sont implantées dans 3 communes (Bron, Lyon et Villefranche-sur-Saône) et se réunissent une centaine de fois par an. Elles ont compétence pour les visites d'ouverture, de conformité, périodiques et inopinées dans les ERP de 2^{ème} à 5^{ème} catégorie. Seule la commission communale de Lyon est compétente pour réaliser les études des dossiers de 5^{ème} catégorie ne disposant pas de locaux d'hébergement pour le public (sauf dérogation).

Des groupes de visite sont créés pour la commission départementale, la commission d'arrondissement de Villefranche-sur-Saône et pour la commission communale de Lyon. Le secrétariat et le fonctionnement de la sous-commission départementale sont assurés par le SDIS, pour la commission d'arrondissement de Villefranche-sur-Saône par les services de la sous-préfecture et pour les commissions communales, par les services des communes concernées.

Une réflexion est en cours au niveau préfectoral pour la suppression de la commission d'arrondissement de Villefranche-sur-Saône et les commissions communales de Bron et de Villefranche-sur-Saône.

La gestion des trois commissions de sécurité ayant compétence dans le domaine des études est placée sous la responsabilité d'un officier supérieur préventionniste (commune de Lyon, arrondissement de Villefranche-sur-Saône et sous-commission départementale).

Le léger retard constaté sur les visites périodiques sur la commune de Lyon est lié aux difficultés à trouver un élu disponible pour participer au fonctionnement de la commission.

Le service prévention détient le fichier départemental des ERP grâce au logiciel acquis par le SDIS (Web Prev d'Antibia). Les données sont accessibles à 15 services extérieurs au SDIS (préfecture, sous-préfecture de Villefranche-sur-Saône, grandes communes...).

Depuis le 1^{er} septembre 2002, le service départemental d'incendie et de secours du Rhône n'assure plus les missions non obligatoires relatives à la consultation des dossiers d'habitation, des établissements recevant du public (ERP) du 2^{ème} groupe sans locaux à sommeil (5^{ème} catégorie), à la délivrance des certificats de conformité pour ces mêmes dossiers. Il a établi à l'attention des services instructeurs un recueil d'annexes types reprenant les prescriptions types à utiliser dans les réponses aux pétitionnaires.

En 2013, les préventionnistes ont conduit 2 781 études réparties en 2 251 concernant des ERP, 132 relatifs à des habitations collectives des 1^{ère} et 2^{ème} familles, 70 IGH, 100 pour des installations classées pour la protection de l'environnement et 228 autres.

Pour l'année 2013, le nombre de visites (non périodiques) s'est élevé à 675, réparties en 637 pour les ERP et 38 pour les IGH.

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 99 % (1^{er} et 2^{ème} groupes) ce qui est remarquable.

	1 ^o Groupe					2 ^o Groupe			Bilan total	
	1 ^o cat	2 ^o cat	3 ^o cat	4 ^o cat	Total 1 ^o Gpe	5 ^o cat avec locaux à sommeil	5 ^o cat sans locaux à sommeil	Total 2 ^o Gpe.	ERP soumis	Total ERP
2013										
Nombre d'ERP	215	733	1735	1917	4600	415		415	5015	5015
Nombre de visites	264	685	1666	1917	4532	415		415	4947	4947
Pourcentage réalisation	123	93	96	100	99	100		100	99	99
Nbre d'avis défavorables.	22	68	190	185	466	80		80	546	546
Pourcentage	8	10	11	10	10	19		19	11	11
Nbre d'avis de fermeture					0			0	0	0

	SDIS 69	SDIS 1ère Catégorie	Ratio national
Pourcentage d'avis défavorables/nombre d'ERP soumis à visite	4%	5%	5%
Nombre d'ERP soumis à visite par préventionniste	290	194	227
Taux de visite des ERP soumis	99%	97%	96%

Le nombre d'avis défavorables à l'exploitation des ERP est de 4 %, en légère baisse par rapport à la précédente visite (4,4 %). Un suivi régulier est assuré par le SDIS, le SIDPC et chaque président de commission. Le SIDPC est très impliqué dans le suivi des avis défavorables : un courrier est adressé au maire en cas d'avis défavorable afin qu'il tienne informé le SDIS des dispositions prises et le sensibiliser à sa responsabilité vis à vis de la sécurité des établissements de sa commune et à la nécessité de s'assurer des mesures qui seront mises en œuvre par l'exploitant afin de donner suite aux observations de la commission. En cas d'absence de réaction, un deuxième courrier de relance, signé du préfet ou de son directeur de cabinet, est adressé au maire. Les avis défavorables sont progressivement levés : 75 ont plus d'un an. En 2013, aucun établissement n'a fait l'objet d'un arrêté de fermeture. Le groupement opérations et coordination des secours est informé des avis défavorables dans les ERP et les officiers CODIS ont accès au fichier départemental des ERP.

Il n'est pas mis en place une astreinte prévention mais compte tenu de l'organisation de la prévention dans le département, il est très rare que dans la garde départementale, il n'y ai pas un officier préventionniste.

2.4.2 - La prévention des incendies domestiques

En 2013, 31 % des interventions de lutte contre l'incendie dans des bâtiments ont concerné des habitations. Pourtant, le SDIS s'implique très 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 de disposer et d'assurer l'entretien des détecteurs autonomes de fumées dans les habitations. Les sapeurs-pompiers sont les plus à même pour 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.

Compte tenu de la légitimité des sapeurs-pompiers, s'impliquer davantage dans la prévention des risques de la vie courante et notamment des incendies.

Le SDIS forme ses personnels (chefs d'agrès) à la préservation des scènes d'incendie dans le cadre des formations de prévention appliquée aux opérations.

Dans le domaine de la recherche des causes et circonstances des incendies, 5 officiers ont été formés à l'ENSOSP et deux officiers par an sont formés dans ce domaine, dans la perspective où il serait décidé la création d'une équipe RCCI. Sur certains incendies particuliers, le CTA peut demander au groupement prévention, l'envoi d'un officier formé en RCCI. Ces méthodes permettent d'une part d'évaluer les actions des sapeurs-pompiers en visualisant la progression de l'incendie et sa maîtrise grâce aux techniques mises en œuvre, et d'autre part de donner aux préventionnistes un retour d'expérience.

Poursuivre la formation d'agents dans le domaine de la RCCI afin de faire profiter le RETEX opérationnel mené par le SDIS lors d'incendies.

2.4.3 - La prévention sur les sites de camping

Le département compte 7 campings situés dans une zone à risque. La sous-commission « campings » a procédé à la visite de 3 campings ou aires de stationnement de caravanes en 2013. Il en sera de même en 2014. L'ensemble des cahiers des prescriptions de sécurité a été élaboré.

2.5 - LA PREVISION

La prévision est assurée par le groupement analyse et couverture des risques (12 officiers, 7 PATS) et le groupement défense extérieure contre l'incendie (4 officiers, 4 PATS), rattachés à la direction de la prévention et de l'organisation des secours. Cette configuration en deux groupements fonctionnels bien que « historique » est assez atypique et fait l'objet d'une réflexion au sein du SDIS du Rhône pour une fusion en un seul groupement.

Le groupement Analyse et couverture des risques s'appuie sur un réseau de 30 correspondants officiers ou sous-officiers répartis dans tout le département. Ces correspondants ont pour principales missions de planifier et d'organiser les 40 exercices de site dont la liste est arrêtée au niveau départemental et d'en réaliser le RETEX, de mettre à jour les plans d'ETARE et d'aider à leur confection, d'assurer la formation des sapeurs-pompiers sur les nouveaux ETARE et les notes opérationnelles, d'informer le groupement des modifications à apporter à la cartographie opérationnelle et d'organiser la visite des points d'eau.

Les missions essentielles du groupement analyse et couverture des risques porte sur les points suivants :

- rédaction et suivi des plans ORSEC,
- instruction des dossiers d'ICPE,
- mise en œuvre de la doctrine ETARE,

- programmation et montage des exercices de sécurité civile,
- conseils auprès des industriels et des collectivités locales,
- élaboration et suivi du SDACR,
- réalisation de la prévision des grandes infrastructures,
- suivi des conventions et protocoles,
- rédaction des documents opérationnels et développement des techniques opérationnelles,
- programmation et montage des exercices de site,
- réalisation de la cartographie opérationnelle.

Les principales missions du groupement défense extérieure contre l'incendie sont :

- l'expertise dans le domaine de la DECI,
- la gestion des points d'eau,
- la sécurisation juridique du SDIS lors des coupures d'eau,
- le suivi de la création des colonnes sèches,
- la réalisation d'études d'accessibilité lors des grands chantiers de voiries.

2.5.1 - Le SDACR

Le SDACR a fait l'objet d'une révision en 2005 (arrêté préfectoral du 24 mars 2006). Il comporte un document de niveau départemental décliné dans 24 « mini SDACR » de niveau local pour chaque centre d'incendie et de secours.

Le SDACR repose sur six « axes fondamentaux » qui servent de base à l'atteinte des objectifs de couverture des risques courants et des risques particuliers ainsi que des objectifs d'organisation opérationnelle : cohérence avec les arrêtés préfectoraux structurants (création et classement des centres, règlement opérationnel), affirmation de la mixité du corps départemental, renforcement de la sécurité des sapeurs-pompiers en intervention, poursuite des regroupements des centres d'intervention, élaboration d'un plan d'équipement des matériels opérationnels et intégration du SSSM dans la chaîne opérationnelle du SDIS et dans la chaîne médicale du secours.

L'aspect formation des personnels adaptés aux matériels et aux risques n'est pas assez valorisé : le plan pluriannuel de formation doit être une composante des « axes fondamentaux ». Il n'y a pas d'objectifs de formation pour tous les risques étudiés.

Mieux intégrer l'aspect formation des personnels dans le SDACR en faisant figurer le plan de formation pluriannuel comme « axe fondamental » et fixer pour l'ensemble des risques (courants, particuliers) des objectifs de formation.

Il n'est pas intégré au SDACR de modalités d'évaluation continue de sa mise en œuvre. Cette évaluation continue est réalisée par le SDIS mais ses résultats ne sont communiqués ni au préfet, ni au président du CASDIS. Un point au 18 avril 2014 fait apparaître une atteinte de l'ensemble des 22 objectifs de couverture figurant au SDACR du Rhône. Le SDIS suit l'évolution des risques du département, détermine leurs objectifs de couverture et s'assure de leur couverture. Toutefois, cette démarche n'est pas formalisée par la mise à jour du SDACR actuel.

Assurer l'actualisation du SDACR.

Communiquer au préfet le bilan et l'évaluation de la mise œuvre du SDACR de 2005 et lui faire le point sur les nouveaux risques ou risques émergents apparus depuis 2005, les propositions de couvertures de ces risques et leurs couvertures actuelles.

2.5.2 - La cartographie

Le système d'information géographique (SIG) actuellement utilisé a été installé en décembre 2013 : le travail d'intégration des données du SIG « prévision » vers le SIG « opérationnel » se poursuit (points d'eau, réseaux, routes, ETARE...). Elle est essentielle pour la fiabilité des données utilisées dans le traitement et la gestion des alertes. Le lien avec la cartographie opérationnelle sera effectif pour la fin de l'année 2014.

Terminer le travail d'intégration des données du SIG « prévision » vers le SIG « opérationnel ».

La totalité des communes du département est couverte par 64 atlas réalisés par le service cartographie du SDIS. Des conventions d'échanges de données existent avec la SNCF, la DAFF, la DDT, ERdF, VNF... et le Grand Lyon pour la mise à jour des données cartographiques. Les CIS participent également à la mise à jour des données.

Des procédures de diffusion de la cartographie avec les 4 SDIS voisins existent.

2.5.3 - Les points d'eau

26 600 points d'eau sont inventoriés. Le service dispose d'un fichier informatisé départemental dans lequel figurent actuellement les seuls poteaux d'incendie du Grand Lyon : l'informatisation des points d'eau du reste du département est prévue dans le courant de l'année 2014.

Terminer le recensement des points d'eau du département et leur informatisation.

Le suivi des contrôles des points d'eau et de leur indisponibilité est régulièrement assuré et le fichier informatique est mis à jour (Grand Lyon). Les informations sont transférées dans le système d'envoi des secours pour celles-ci figurent sur le ticket de départ. Cette disposition sera étendue courant 2014 à l'ensemble du département.

Des études sont menées pour analyser les incidences sur la DECI des points d'eau indisponibles et des notes opérationnelles portant consignes de renforcement des départs sont rédigées si nécessaire.

Les personnels des centres d'incendie et de secours réalisent les tournées de contrôle des points d'eau sous la direction des groupements territoriaux. Ce contrôle porte sur l'accessibilité du dispositif et ne concerne que très rarement les capacités hydrauliques des hydrants. La périodicité de visites des points d'eau a été fixée tous les deux à trois ans. Ainsi, en 2013, 65 % des points d'eau du Grand Lyon et 35 % hors Grand Lyon ont été vérifiés.

A la suite des tournées, les comptes-rendus sont transmis au service prévision de la direction, qui en informe les maires par écrit (copie au CIS et groupement territorial).

Le travail préparatoire à l'application des dispositions du futur décret sur la défense contre l'incendie a été réalisé (règlement départemental DECI, répertoriement des secteurs à faible couverture hydraulique).

Le service est très présent sur le terrain et auprès des acteurs de la DECI (maires, sociétés fermières, exploitants privés...).

Par ailleurs, le SDIS procède au recensement des colonnes sèches (plus de 3 000) qui sont portées sur la cartographie opérationnelle départementale et assiste à la réception de ces colonnes sèches.

2.5.4 - Les plans de secours

La loi de modernisation de la sécurité civile d'août 2004 et des décrets du 13 septembre 2005 (1157 et 1158) préconisent que la révision des plans de la famille ORSEC soit effectuée à une périodicité de 5 ans (art 6 décret 1157) à l'exception des PPI des sites classés SEVESO II seuil haut pour lesquels la périodicité est ramenée à 3 ans (art 8 décret 1158).

Il est à noter que l'article 7 du règlement opérationnel du SDIS prévoit que les plans particuliers d'intervention, le plan rouge et certains plans de secours spécialisés sont arrêtés et mis à jour par le préfet, **sur proposition du DDSIS**, après consultation des maires et des différents services concernés. Il y a donc répartition de l'élaboration et de la mise à jour des plans de secours entre le SIDPC et le SDIS. Il s'agit là d'un transfert de charge des services de l'Etat vers le SDIS, ce dernier n'ayant pas dans ses champs de compétence la prise en charge de ces plans d'urgence.

Ainsi, le SDIS assure la gestion des 29 plans d'urgences figurant dans le tableau ci-dessous parmi lesquels 8 ont dépassé leur date de validité au 31 décembre 2013 et 3 arrivent à échéance d'ici la fin 2014. L'objectif du SDIS est d'avoir procédé à la mise à jour des plans de secours à sa charge avant la fin de l'année 2014. Le retard est en partie dû au délai de validation des fiches missions des principaux acteurs et services.

Nature des plans	Dernière mise à jour	Fin de validité
Plans ORSEC thématiques		
FETE DES LUMIERES	29/11/2009	29/11/2014
NOVI	28/05/2013	28/05/2018
Plans particuliers d'intervention		
CÉRÉGRAIN	28/01/2013	28/01/2016
INTERRA LOG(ex DISPAGRI)	31/07/2009	31/07/2012 (révision 2014)
BRENNATAG	31/01/2014	31/01/2017
GIFRER BARBEZAT	07/04/2010	07/04/2013 (révision 2014)
RAFFINERIE TOTAL & RHÔNE GAZ	04/05/2011	04/05/2014
SAFRAM France	28/01/2013	28/01/2016
COATEX 1 & BASF AGRI production	06/07/2010	06/07/2013 révision 2014)
TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPÉCIAUX	19/04/2013	19/04/2016
BAYER CROPS SCIENCE	02/10/2013	02/10/2016
EPL & SPR & DPL	03/02/2014	03/02/2017
ARKÉMA	06/07/2010	06/07/2013 (révision 2014)
PYRAGRIC INDUSTRIE	31/01/2014	31/01/2017
BLUESTAR silicones Nord et Sud & RHODIA opérations Belle étoile & RHODIA opérations chimie & KEM ONE	30/01/2008	30/01/2011 (révision 2014)
ADG CAMPING GAZ	09/12/2013	09/12/2016
CRÉALIS	09/12/2013	09/12/2016
SDSP (Société du Dépôt de St-Priest)	31/01/2014	31/01/2017
RHÔNE SAÔNE ENGRAIS	02/08/2010	02/08/2013 (révision 2014)
VEOLIA Villeurbanne	28/01/2013	28/01/2016
VEOLIA Rillieux la pape	28/01/2013	28/01/2016
Plans ORSEC prescrits par le préfet		
LABORATOIRE P4	07/01/2008	07/01/2013 (révision 2014)
AÉROPORT DE BRON	03/07/2009	03/07/2014
AÉROPORT LYON ST-EXUPÉRY/GALYS	02/01/2006	02/01/2011 (révision 2014)
ZONE PART-DIEU	03/05/2011	03/05/2016
CITÉ INTERNATIONALE	15/09/2014	15/09/2019
STADE DE GERLAND	29/10/2010	29/10/2015
BASE AERIEENNE 942	01/08/2013	01/08/2018

Procéder à la mise à jour avant la fin de l'année 2014, des 11 plans d'urgence à la charge du SDIS, ayant atteint ou dépassé leur date de validité.

Le SIDPC assure quant à lui l'élaboration des plans d'urgence thématiques et leur mise à jour (cf. tableau ci-dessous) dont 20 ont dépassé leur date limite de validité. Le préfet délégué à la sécurité a fixé comme objectif au SIDPC la mise à jour des plans d'urgence. **Il est important que la préfecture s'astreigne à respecter au mieux les délais réglementaires de mise à jour.**

Nature des plans	Dernière mise à jour	Fin de validité
ORSEC départemental-dispositions générales	08/09/2003	08/09/2008
Secours à de nombreuses victimes	28/05/2013	28/05/2018
Hébergement-Ravitaillement-Soutien aux populations	13/10/2006	13/10/2011
Réseaux d'électricité	25/03/2010	25/03/2015
Réseaux de téléphonie		
Réseaux de gaz		
Réseaux d'eau potable	03/03/2003	03/03/2008
Dispositions spécifiques		
Inondations	03/01/2002	03/01/2007
Avalanches		
Cyclones		
Séismes		
Pollution des eaux intérieures	15/02/2002	15/02/2007
Secours en sites souterrains		
Pandémie grippale		
Grands froids		
Canicules	31/05/2012	31/05/2017
Epizootie	01/12/2005	01/12/2010
Transports des matières dangereuses - TMR	24/11/2003	24/11/2008
Transports des matières dangereuses - TMD	24/11/2003	24/11/2008
Accident sur autoroute	03/02/1999	03/02/2004
Secours aéroterrestres	26/02/2013	26/02/2018
Accident ferroviaire	03/03/2003	03/03/2008
Grands rassemblements		
Pollution atmosphérique	29/03/2013	29/03/2018
Alerte météorologique	21/05/2012	21/05/2017
Cellule information du public	17/12/2013	17/12/2018
Plan Hydrocarbures	25/01/2012	25/01/2017
Boulevard périphérique Nord	30/07/2000	30/07/2005
Tunnel Fourvière	30/07/2000	31/07/2005
Tunnel Croix-Rousse	31/07/2000	01/08/2005
RAD pollution atmosphérique	04/02/1988	04/02/1993
Assistance neige département du Rhône	01/11/2006	01/11/2011
Risque de site - sites souterrains	01/07/2010	01/07/2015
MORPHEE	22/10/2012	22/10/2017
Plan urgence fièvre aphteuse	19/06/1993	19/06/1998
Annexe PSS TGV	06/09/1983	06/09/1988
Métro de Lyon	28/05/2002	28/05/2007
Secours routiers	16/02/1987	16/02/1992
Risque Fluvial	04/08/2010	04/08/2015
Plis, colis et substances suspectes	17/05/2010	17/05/2015
Piratair	27/06/2001	27/06/2006
Plan gouvernementale NRBCe	16/09/2010	16/09/2015
Plan zonal NRBCe	01/02/2012	01/02/2017
Plan départemental NRBCe	25/06/2012	25/06/2017
Décès massif	30/10/2012	30/10/2017

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 :

Le suivi de la planification (SIDPC)										
Nombre de communes dans département					288		Département		69	
	Nbre communes assujetties	PPRI			Autres PPRN			PPRT		
		Total	Validés	En cours	Total	Validés	En cours	Total	Validés	En cours
PPR	202	16	12	4	1		1	13	7	6
	Nbre communes soumises	Avancement								
		Réalisés	Validés	En cours						
PCS	174	111	102	63						
	Nombre total d'établissements									
	Soumis autoris.	Seveso SH	Seveso SB							
ICPE	30	29	9							

12 communes ont un plan de prévention des risques inondations approuvé.

111 communes ont réalisé (dont 102 validés) leur plan communal de sauvegarde (PCS) et 63 sont en cours d'élaboration de leur plan, sur un total de 174 communes assujetties.

En 2013, 9 exercices PCS ont été organisés dans le cadre des exercices interservices organisés par la préfecture.

Sur le département, 30 établissements sont soumis à autorisation au titre de la législation sur les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE). Parmi eux, 29 établissements sont classés SEVESO seuil haut. 9 installations classées SEVESO seuil bas sont également recensées. 23 établissements SEVESO seuil haut sur les 29 sont couverts par un plan particulier d'intervention.

2.5.5 - Les plans d'interventions pour les établissements répertoriés

Le SDIS dispose d'une charte graphique mais pas d'une grille de répertoriement. Une fiche de renseignement est accessible aux opérateurs du CTA pour chaque ETARE. Les plans ETARE sont disponibles soit sous format papier, soit sous format numérisé sur l'Intranet du SDIS.

Le nombre global de plans est de 1 600 mais l'objectif est de ramener ce chiffre à 200 afin d'en permettre un meilleur suivi. Le directeur départemental a arrêté la liste des établissements devant faire l'objet d'un plan ETARE.

En 2013, 3 nouveaux plans ont été réalisés et 31 ont été mis à jour. A ce rythme, le SDIS pourra mettre à jour ses 200 plans tous les 5 ans.

Un kit « planification » est en cours de rédaction : il comprendra un volet sur les plans d'ETARE avec le processus pour la réalisation et le suivi des plans d'établissements répertoriés incluant les exercices et le retour d'expérience.

La périodicité d'exercices dans les ETARE a été arrêtée : elle varie de deux fois par an à tous les cinq ans selon la nature et l'importance du risque. Ces exercices sont organisés soit par le groupement analyse et couverture des risques, soit par la direction des groupements territoriaux.

Poursuivre la formalisation des plans d'ETARE.

2.5.6 - Les exercices et retours d'expérience du SDIS

Le SDIS participe à la dizaine d'exercices inter services organisée chaque année par la préfecture à laquelle se rajoutent près de 80 exercices organisés par le SDIS sur des sites à risques.

Le retour d'expérience opérationnel est assuré, soit par le groupement analyse et couverture des risques, soit par le groupement opérations et coordination des secours, selon une procédure départementale. Ces RETEX sont réalisés pour les interventions qui ont fait l'objet d'un signalement sur SYNERGI, à l'initiative de la garde départementale ou lors de l'analyse des comptes-rendus de sorties de véhicules. Les exercices font également l'objet d'un retour d'expérience. En 2013, le SDIS a réalisé 13 retours d'expérience pour interventions et 20 sur exercices.

2.6 - LES COMPLEMENTARITES SDIS/SIDPC ET ACTEURS DU SECOURS

11 exercices inter services ont été organisés en 2013 par le SIDPC. Le SDIS y a participé activement à tous les stades (préparation, conduite, participation, retour d'expérience).

Les relations entre le SIDPC et le SDIS sont fréquentes et bonnes. L'aide apportée par le SDIS est très appréciée des autorités préfectorales.

2.7 - LES EQUIPES SPECIALISEES

A l'appui du SDACR, le SDIS est doté d'équipes spécialisées dans les domaines opérationnels suivants : les risques NRBCe (RAD et RCH), le secours aquatique (PLG et SAV), la cynotechnie (CYN), le sauvetage déblaiement (SD), les feux de forêts (FdF), les transmissions (TRS), les interventions en milieux périlleux (IMP) et les interventions en milieux confinés. Le fonctionnement des équipes spécialisées n'est pas fixé par le règlement opérationnel du SDIS mais par des directives opérationnelles fixant leurs règles d'engagement, signées par le directeur départemental. Le règlement opérationnel confie au directeur départemental, le soin de déterminer le cadre de gestion opérationnel, en fonction du SDACR, en termes de couverture opérationnelle des risques particuliers et des risques majeurs. L'annexe 2 du règlement opérationnel définit le cadre de gestion opérationnel et les moyens spécialisés en départ immédiat : une équipe de 4 plongeurs basée à la caserne de Lyon confluence, une équipe CMIC basée à la caserne de Lyon Gerland ou de Saint-Priest.

L'arrêté conjoint portant organisation du SDIS précise que chaque groupement territorial a en charge l'organisation et l'animation d'une ou plusieurs spécialités. Actuellement, cette répartition est la suivante :

- Groupement Nord : feu de forêt ;
- Groupement Sud-Ouest : conduite ;
- Groupement Sud-Est : NRBCe ;
- Groupement Est : GRIMP, cynotechnie ;
- Groupement Centre-Nord : sauvetage déblaiement ;
- Groupement Centre-Ouest : milieu confiné ;
- Groupement Centre : sauvetage aquatique et secours subaquatiques.

Cette répartition se décline sur le terrain par la désignation de casernes spécialisées où les personnels sont formés et entraînés selon les besoins et objectifs du SDACR.

Les équipes spécialisées sont rattachées à la direction des groupements territoriaux à l'exception de l'équipe transmission qui relève de la direction de la prévention et de l'organisation des secours.

Les équipes font l'objet d'un arrêté préfectoral annuel qui précise le chef de groupement territorial responsable de la spécialité opérationnelle et porte liste d'aptitude à la spécialité.

Spécialités	Cons. Techn.		Effectif RO		Arrêté Préf.	Effectif		Statut				Niveau de qualification					Nbre Inter v.	Budget	
	Oui/Non	Qualif.	Mini	Maxi		Total	SPP	SPV	PROVO	Chlen	N1	N2	N3	N4	N5	Total		Investis.	Fonction.
RAD	oui	RAD4	"	"	25/03/2013	219	219	0	0		31	152	33	3		219	4	39 346 €	9 483 €
RCH	oui	RCH4	"	"	25/03/2013	229	226	0	3		14	168	42	5		229	221	114 026 €	33 014 €
SDE	oui	SDE3	"	"	25/03/2013	348	202	118	28		221	110	14			345	164	2 908 €	4 730 €
PLG	oui	PLG3	"	"	20/01/2014	53	53	0	0		33	17	3			53	103	139 338 €	22 970 €
SAV	oui	SAV3	"	"	20/01/2014	171	152	13	6		139	2	30			171	91	avec PLG	avec PLG
FDF	oui	FDF4	"	"	25/03/2013	1013	166	694	153		685	272	42	14		1013	244	non spéc.	non spéc.
TRS	oui	TRS5	"	"	13/04/2011	308	165	78	65		161	115	23	7	2	308		439 000 €	606 000 €
IMP	oui	IMP3	"	"	25/03/2013	47	40	0	7		11	28	8			47	120	23 640 €	2 877 €
CYN	oui	CYN3	"	"	18/04/2013	18	0	4	14	21	11	1	8			18	41	2 200 €	
MC	oui	MC3	"	"	non	221	215	1	5		74	122	25			221	36		38 615 €

Les équipes ne disposent pas de règlement intérieur qui fixe les modalités d'accès et de maintien des personnels dans la spécialité mais des directives du directeur départemental en font office.

Rédiger les règlements intérieurs des différentes équipes spécialisées et les faire approuver par les autorités d'emplois.

Tous les 3 à 5 ans, un comité de pilotage spécifique, propre à chaque spécialité, se réunit sous la présidence du directeur départemental. C'est dans ce cadre que sont fixés les principes et modalités de fonctionnement des équipes : objectifs de couverture et effectifs cibles de personnels formés par niveau afin de disposer du potentiel opérationnel nécessaire, matériels et équipements, thèmes des FMPPA... Globalement, les équipes spécialisées ont atteint leur niveau d'effectifs et de matériels conformément aux objectifs fixés.

Effectifs cibles des équipes spécialisées

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Date dernier CPS
RAD	/	200	30	7	23 oct. 2007
RCH	/	200	30	12	07 juil. 2007
SDE	200 à 250	75 à 95	9 à 12	/	20 mars 2014
PLG	36	15	3	/	19 fév. 2013
SAV	200	25	5	/	19 fév. 2013
FDF	700 à 750	200 à 250	35 à 40	8 à 12	06 mars 2012
IMP	/	29	15	6	06 mars 2012
CYN	23 à 25			6	31 mai 2012
MC	/	180 à 200	40 à 50	4	23 juin 2010

Au sein de la direction des groupements territoriaux, la coordination des différentes équipes spécialisées est assurée par le pôle organisation opérationnelle, spécialités. Deux fois par an, une réunion de coordination des spécialités est assurée pour faire le point de l'atteinte des objectifs et décisions prises lors du comité de pilotage spécifique. Chaque chef de groupement responsable d'une ou plusieurs équipes organise tous les trois mois une réunion de suivi de l'activité de sa(ses) spécialité(s).

Pour les sapeurs-pompiers professionnels, le repos de sécurité est respecté lors de la pratique des entraînements grâce à l'utilisation du logiciel Infogarde.

Le potentiel opérationnel quotidien est fixé par la direction des groupements territoriaux : chaque chef de centre concerné a la responsabilité d'atteindre ce potentiel opérationnel. Le CTA/CODIS vérifie tous les jours à la prise de garde, le respect des potentiels opérationnels. Le suivi en temps réel de la disponibilité opérationnelle est assuré par les logiciels Optiplanning et Artémis.

Chaque équipe établit un programme annuel d'entraînement spécifique à l'occasion du comité de pilotage de la spécialité. Le suivi des formations de maintien et de perfectionnement des acquis des spécialités se fait en temps réel grâce à l'informatisation de ces données. Ce contrôle est assuré par le CTD ou le chef de groupement responsable de la spécialité. La FMPPA se fait lors des 5 jours de FMPPA annuelle ou lors de temps de formation spécifiques auxquels se rajoutent les manœuvres de la garde consacrées à l'entraînement aux spécialités. Les thèmes de la FMPPA sont prédéfinis dans le logiciel Infogarde et validé par le chef de centre ou le chef de groupement selon l'importance. Si la FMPPA est du niveau d'un chef de groupe, elle est validée par le directeur des groupements territoriaux. Un compte-rendu est rédigé à l'issue.

Le contrôle des moyens des équipes spécialisées est assuré en premier lieu par les utilisateurs (dotation individuelle et collective). Les matériels et équipements de protection individuelle assujettis à un contrôle spécifique technique sont vérifiés par les personnels de la direction des moyens matériels, par des entreprises agréées ou spécialisées selon les textes en vigueur.

Un processus officiel de réforme de matériel est mis en place avec intervention d'une commission de réforme qui décide de la destruction ou de la mise en vente des matériels. Les équipements en dotation individuelle sont restitués au service lors de la radiation des cadres de la spécialité et chaque équipe effectue les réformes en interne. Les équipes ne disposent pas toutes d'un assistant de prévention en hygiène et sécurité dont l'organisation est assurée sur le plan départemental mais certaines équipes disposent de référents en hygiène et sécurité.

Systématiser la présence d'un assistant de prévention hygiène et sécurité (ou d'un référent) dans chaque équipe spécialisée.

Une réunion par spécialité est organisée chaque année par l'état-major interministériel de la zone de défense Sud-Est à laquelle assiste le chef de groupement responsable de la spécialité et le conseiller technique départemental. Une réflexion est actuellement en cours au niveau zonal pour améliorer les mutualisations entre les SDIS de la zone.

Poursuivre les actions de mutualisation des équipes spécialisées de la zone de défense Sud-Est au travers du groupe de réflexion en cours sous le pilotage de l'EMIZ.

La montée en puissance du centre de formation zonal NRBCe de Saint-Priest, a amené le SDIS du Rhône à mettre en place un « pôle NRBCe », constitué de 5 officiers et qui a en charge la mise en œuvre des exercices, l'élaboration des consignes de d'utilisation du VDIP (véhicule de détection et d'identification et de prélèvement NRBCe).

Le SDIS a mis en place un dispositif pour organiser la coordination et le suivi des spécialités ne constituant pas à proprement parlé une équipe spécialisée. Il s'agit de la spécialité feux de forêts, conduite, transmissions et milieux confinés. Toutefois, compte tenu des risques du département du Rhône et de sa spécificité, l'équipe milieu confiné fera l'objet d'un examen particulier.

2.7.1 - Le risque radiologique

Le CTD risque radiologique (RAD 4) assure également les fonctions d'adjoint au conseiller technique zonal.

Les personnels suivent une journée de formation de maintien et de perfectionnement des acquis (FMPA) par an. La FMPA des niveaux 2 est assurée par les CIS de Gerland et Saint-Priest, celle des niveaux 3 est organisée par le groupement formation. Les personnels titulaires du RAD 3 assurent en complément de ces 8 heures, l'encadrement d'au moins une séance de FMPA de niveau 2. Ces formations comprennent un parcours sous scaphandre. Les titulaires du RAD 4 suivent la FMPA organisée par l'ENSOSP.

Le SDIS détient des sources radioactives. Chaque année, le local de détention des sources fait l'objet d'un contrôle externe obligatoire par un organisme agréé. La détention de sources répond aux critères édictés par l'ASN.

Une rationalisation des acquisitions entre les spécialités RAD et RCH et une uniformisation des matériels sont recherchées. Les contrôles de bon fonctionnement des matériels de mesure sont assurés par le bureau risque technologique de chacun des deux centres dotés de ces équipements, sous la responsabilité du CTD et des personnes compétentes en radioprotection. Annuellement, les appareils de mesure sont contrôlés par un organisme agréé.

Le SDIS dispose actuellement de deux personnes compétentes en radioprotection. Deux autres agents devraient prochainement compléter cet effectif (en attente des résultats de leur formation).

Le suivi de la dosimétrie individuelle et collective est assuré au sein de chaque centre sous le contrôle des personnes compétentes en matière de radioprotection.

Les autres SDIS de la Zone de défense Sud-Est disposent d'une CMIR. Des exercices interdépartementaux sont organisés et le conseiller technique zonal assure le lien entre les différents CTD de la zone. La synergie entre les différentes équipes départementales devrait s'accroître dans les années à venir avec notamment la mise en place du centre d'entraînement zonal NRBCe.

Sur le plan opérationnel, il n'y a pas de mutualisation des moyens mais des synergies entre SDIS. Toutefois, pour le VDIP (véhicule de détection et d'identification et de prélèvement NRBCe), moyen national affecté en zone Sud-Est au SDIS du Rhône, son armement en personnel est assuré par les équipes NRBCe du SDIS 69. Il n'y a pas de mutualisation des acquisitions de matériels. L'EDIS du Rhône est agréée pour dispenser la formation RAD 3 qui est ouverte aux personnels des autres SDIS de la zone et le SDIS du Rhône met à disposition des autres SDIS ses sources radioactives, sur son site de stockage de sources. L'équipe CMIR participe au fonctionnement du centre d'entraînement zonal, situé à Saint-Priest, dans l'enceinte de l'EDIS. Ce centre est placé sous la responsabilité de l'EMIZ et les SDIS et autres services de la zone participent à son fonctionnement.

2.7.2 - Le risque chimique

Le CTD (RCH 4) est ingénieur chimiste de formation.

Les spécialistes réalisent annuellement 8 heures de FMPA effectuées lors d'une journée pour les RCH 2, 3 et 4. Pour les RCH 3 et 4, ils sont tenus d'encadrer une formation tous les deux ans.

L'ensemble des contrôles et entretiens obligatoires sont réalisés sous la responsabilité de la direction des moyens matériels et services compétents. Le suivi des matériels est assuré par des conseillers techniques désignés. Les matériels du risque biologique sont gérés par les membres du service de santé et de secours médical.

L'équipe dispose d'un référent en hygiène et sécurité.

En 1998, grâce à une forte dynamique entre les équipes CMIC de la zone de défense, le SDIS 69 a participé à la mise en place d'une unité zonale d'intervention technologique. Les conventions zonales d'assistance sont en cours de réactualisation. L'EDIS du Rhône est agréée pour dispenser la formation RCH 3 qui est ouverte aux personnels des autres SDIS de la zone et l'équipe CMIC participe au fonctionnement du centre d'entraînement zonal de Saint-Priest.

2.7.3 - Le sauvetage déblaiement

Le SDIS dispose de 10 conseillers techniques (SDE 3) dont un assure les fonctions de CTD (ingénieur en génie civil). Une permanence d'un conseiller technique sauvetage déblaiement est intégrée à la garde départementale.

La FMPA des spécialistes, hors manœuvre de la garde, est organisée selon les dispositions suivantes : pour le SDE 1, 8 heures par an sont organisées dans les CIS sièges de la spécialité, pour le niveau 2, la FMPA dure une journée et est organisée par le groupement formation, pour le niveau 3, la formation est organisée par l'EMIZ et déconcentrée à l'ECASC à raison d'une semaine tous les 5 ans. Une vingtaine de spécialistes participent en plus à l'exercice annuel zonal (SDE3).

Les contrôles et les entretiens obligatoires sont organisés sous la responsabilité du groupement logistique.

L'équipe ne dispose pas d'un référent en hygiène et sécurité.

Un travail en étroite collaboration est réalisé avec les sauveteurs déblayeurs des SDIS de la zone Sud-Est sous l'impulsion de l'EMIZ Sud-Est. Le conseiller technique départemental du SDIS du Rhône est le conseiller technique zonal. Sur le plan opérationnel, une permanence zonale d'une équipe de conseiller technique SD est activée (deux officiers), un ordre zonal sauvetage déblaiement est arrêté par le préfet de zone (arrêté n° 2007-2072 du 6 mars 2007 actuellement en cours de révision) et le retour d'expérience est partagé. Au moins un exercice annuel est réalisé regroupant une section de sauvetage déblaiement zonale. Au niveau des acquisitions de matériels de manœuvres de force, levage lourd, découpages techniques..., quatre SDIS de la zone (Allier, Haute-Savoie, Loire, Rhône) ont utilisés les mêmes cahiers des charges afin de pouvoir doter la zone d'une force d'intervention homogène en appui d'accidents majeurs (déraillement de trains, secours routier très lourd,...) pouvant intervenir sur la zone ou au-delà. Ces dotations ont été réalisées en partie avec des crédits du fonds d'aide à l'investissement des SDIS.

Les formations SDE 1 et SDE 2, organisées par l'EDIS 69, sont mutualisées avec des SDIS de la zone (stagiaires, formateurs).

2.7.4 - Le sauvetage aquatique et le secours subaquatique

Le SDIS a regroupé au sein d'une même équipe, les équipes de sauvetage aquatique et de secours subaquatique ainsi que la composante moyens nautiques (embarcations). Dans l'attente de la publication par l'Etat, du référentiel des emplois, des activités et des compétences dans ce domaine, il n'a pas été désigné de CTD, mais chaque spécialité dispose (PLG) ou va prochainement disposer (SAV) de son CTD. Un des conseillers SAV exerce les fonctions de conseiller technique SAV zonal et est titulaire d'un brevet d'Etat en eaux vives.

Désigner un conseiller technique départemental pour la spécialité sauvetage aquatique.

La formation de perfectionnement et de maintien des acquis est organisée selon le dispositif suivant :

- SAV : entraînements réguliers + 2 jours de FMFA dont un jour en eaux vives ;
- PLG : en plus des entraînements quotidiens pendant les phases de gardes postées, 5 jours annuels pour les PLG 1, 7 jours annuels pour les PLG 2 et 7 jours annuels pour les PLG 3 complétés par un stage de 5 jours à l'ECASC tous les deux ans ;
- Pilotes d'embarcations : pilotage régulier complété par deux formations d'une durée de la mi-journée journée organisées au niveau local et une journée triennale optionnelle organisée par le groupement support de la spécialité.

L'équipe dispose de référents en hygiène et sécurité.

Les comités de pilotage spécifiques successifs (2008-2012 et 2012-2015) ont permis après étude des besoins en corrélation avec le SDACR de faire valider l'acquisition des matériels propres à chaque composante pour des périodes de trois ans. La passation de marchés est consécutive à la rédaction de cahiers des charges faits par les spécialistes en collaboration avec le bureau étude du groupement logistique.

L'ensemble des contrôles et entretiens obligatoires est réalisé sous la responsabilité de la direction des moyens matériels et services compétents, le suivi des matériels est assuré par des conseillers techniques désignés. La spécialité organise une fois par an un contrôle de la dotation individuelle de chaque SAV ou PLG et des lots collectifs.

Dans le domaine de la mutualisation interdépartementale, les actions suivantes sont menées au sein de la zone de défense Sud-Est :

- une évaluation au sein d'un groupe de travail zonal piloté par l'EMIZ est en cours pour le risque fluvial,
- des échanges techniques sur chaque domaine spécialisé ont lieu entre les SDIS et des manœuvres ponctuelles interdépartementales sont organisées sous la tutelle de la zone,
- une convention interdépartementale lie les SDIS du Rhône et de l'Isère pour la mise à disposition opérationnelle de plongeurs.

2.7.5 - GRIMP

Parmi les 4 conseillers techniques, aucun n'a été désigné en qualité de conseiller technique départemental.

Une directive opérationnelle précise que les CT de Villeurbanne La Doua et de Villeurbanne Cusset organisent la disponibilité opérationnelle journalière d'une équipe constituée d'un chef d'unité IMP3 et de deux binômes IMP2.

La formation de maintien et de perfectionnement des acquis est organisée de la façon suivante :

<i>FMAPA</i>	<i>Modalités</i>
<i>IMP2</i>	<i>52h d'exercice représentant 12 jours de FMA (96 heures en temps de travail) dont 1 stage de 3 jours à l'école nationale ou dans la zone et dont un exercice de nuit</i>
<i>IMP3</i> <i>Chef d'unité</i>	<i>Idem IMP2 + 4 journées IMP3 (dont recyclage CAN 1 lié à l'activité SSH)</i>
<i>Conseiller technique</i>	<i>Idem CU + 1 journée par an</i>

Le contrôle des EPI, des treuils ou des matériels en charge fait l'objet d'un marché géré par le groupement logistique. Les cordes sont contrôlées selon les prescriptions du fabricant par les spécialistes et font l'objet d'un traçage par puce électronique.

Les autres SDIS de la zone disposent d'une équipe IMP.

Dans le domaine de la mutualisation interdépartementale, le matériel mis en place au sein de la base hélicoptère de la sécurité civile de Bron (69) et servant à l'armement de l'USSH est mis en commun entre les départements participants (01, 42, 07, 69) et la formation des intervenants est également mutualisée. Le SDIS 01 assure la gestion du planning de garde.

Les formations IMP 1 et 2 organisées par l'EDIS 69 sont ouvertes aux stagiaires des départements extérieurs.

2.7.6- Cynotechnie

Parmi les 6 conseillers techniques dont deux vétérinaires de sapeurs-pompiers volontaires, aucun n'a été désigné en qualité de conseiller technique départemental.

Désigner un conseiller technique départemental pour la spécialité cynotechnie.

Le SDACR fixe les objectifs de couverture opérationnels de la spécialité. Compte tenu du scénario majorant retenu, le mode d'organisation de la spécialité doit permettre un premier départ d'une unité cynotechnique en garde postée (2 casernes spécialisées) que complètent les cynotechniciens de permanence (1 CYN3 et 1 CYN 1 ou CYN 2).

Pour répondre à ces objectifs, la spécialité compte entre 15 et 20 cynotechniciens opérationnels (soit au total entre 20 et 25 cynotechniciens en comptant les binômes en formation).

Une formation initiale « animalière » d'une semaine est organisée par le SDIS 69 pour ses équipiers animaliers.

La FMPA est composée de 3 entraînements hebdomadaires d'une ½ journée (soit 4 h maxi), d'un entraînement mensuel de 8h heures pour permettre l'organisation d'exercices plus conséquents, complétée par une journée annuelle de FMPA « animalière ». Deux journées annuelles bloquées sont consacrées au contrôle de l'aptitude opérationnelle cynotechnique.

L'achat et l'entretien des chiens est pris en compte par le SDIS jusqu'au décès de l'animal.

L'équipe ne dispose par d'un référent en hygiène et sécurité.

Les SDIS limitrophes disposent tous d'équipes cynotechniques.

Dans le domaine de la mutualisation interdépartementale, seule la formation fait l'objet d'une démarche concertée. Les besoins en formation sont définis lors des réunions zonales semestrielles. Les stages sont ouverts en fonction des besoins zonaux. Le SDIS 69 organise la majorité des formations dans le domaine (agrément de niveau 2).

Il existe une convention SDIS/Police et SDIS/Gendarmerie qui déterminent les conditions de participation du SDIS aux opérations de recherche de personnes égarées : mise à disposition à titre gratuit et sans réquisition des moyens cynotechniques sur simple demande de la CIC ou du CORG (réquisition nécessaire pour les recherches judiciaires).

2.7.7 Intervention en milieu confiné

Le SDACR prévoit l'existence de groupes d'intervention en milieu confiné qui ont pour missions de réaliser les investigations longues et/ou complexes de milieux enfumés ou viciés, les sauvetages, mises en sécurité, recherches de personnes ainsi que la détection, la localisation de foyers d'incendies et leur extinction.

La spécialité, non fixée par un référentiel national, dispose de deux conseillers techniques départementaux de niveau 3 et d'une vingtaine de chefs de groupe de niveau 3.

Un effectif mini et maxi n'a pas encore été déterminé mais devrait l'être en 2014. Actuellement, 200 spécialistes ont été formés, officiers compris. L'effectif de garde minimal est constitué au minimum de 3 équipes de 4 sapeurs-pompiers et 1 officier chef de groupe.

La formation de maintien et de perfectionnement des acquis comprend, hors manœuvre de la garde :

- pour les personnels non-officiers : 20 sessions de 2 jours de 8 à 12 stagiaires encadrées par 2 référents milieu confiné ;
- pour les officiers : 2 sessions de 1 journée de 10 stagiaires encadrées par les 2 conseillers techniques et la participation à 20 exercices sur sites majeurs et intercentres.

Un des deux conseillers techniques assure la fonction d'assistant de prévention au sein du SDIS.

L'ARICF est reconditionné, après chaque utilisation, puis contrôlé, grâce à un banc de contrôle, par des logisticiens du SDIS qui sont recyclés une fois par an au minimum par des référents logisticiens du SDIS (sessions d'une journée). Ces référents sont eux-mêmes recyclés une fois par an par la société DRÄGER (session d'une journée). Le SDIS compte un effectif de 40 logisticiens et 9 référents logisticiens.

Il n'y a pas d'équipe "reconnaissance longue durée" dans l'Ain, la Loire et l'Isère mais il y en a une dans la Drôme et la Haute-Savoie.

Sur le plan opérationnel, le SDIS du Rhône est susceptible d'intervenir dans l'Isère pendant le creusement du tunnel hydraulique (6 km) de la vallée de la Romanche (2 ans).

2.8 - LA PLACE DU VOLONTARIAT

Les sapeurs-pompiers volontaires sont intégrés dans la chaîne de commandement jusqu'à l'emploi de chef de groupe. L'article 20 du règlement opérationnel précise que les fonctions de chef de colonne et de chef de site ne peuvent être tenues que par les seuls officiers de sapeurs-pompiers professionnels alors que des officiers de sapeurs-pompiers volontaires sont titulaires de la même formation que les professionnels (niveau chef de colonne). La quarantaine de chefs de colonne volontaires ne peuvent assurer leurs fonctions que dans le cadre des services de sécurité, des opérations importantes de longue durée mais pas dans le cadre de la garde départementale.

S'agissant des spécialités, les sapeurs-pompiers volontaires représentent 50 % des effectifs pour le sauvetage déblaiement, 8 % pour le sauvetage aquatique, 68 % pour les feux de forêts, 22 % pour la cynotechnie et 25 % pour les transmissions.

3 - LA FONCTION TECHNIQUE ET LOGISTIQUE

La fonction technique et logistique est assurée par la direction des moyens matériels comprenant les groupements chargés de la logistique, des bâtiments et des systèmes d'information. Les deux premiers sont basés sur le site de Saint-Priest, celui couvrant les systèmes d'information est installé à la croix rousse. La direction des moyens matériels compte 188 agents répartis dans les cadres d'emploi suivants :

	EFFECTIFS PROFESSIONNELS BUDGETES DE LA DIRECTION DES MOYENS MATERIELS																					
	Sapeurs-pompiers professionnels												Personnels administratifs				Personnels techniques				TOTAL	
	Col	Lcl	Cdt	Cne	Total	Ltn	Total	Ade	Adj	Sgt	Total	Gr. Sp.	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C		Total
Direction	1		1		2						0		2				0	1	1	1	3	5
Systèmes d'information					0								0		1		1	15	7		22	23
Logistique		1	2	4		4				36			47	3		11	14		7	70	77	136
Bâtiments													0	2	3	2	7	3	3	9	15	22
TOTAL	1	1	3	4	9	4	4	0	36	0	36	0	49	5	4	13	32	19	18	83	117	188

Il convient de rajouter 35 agents affectés au centre logistique de Saint-Priest. Ces personnels assurent des missions de soutien au profit des unités territoriales et lors des interventions. Il s'agit d'un dispositif de reclassement pris en application des dispositions prévues par la loi.

La direction des moyens matériels ne dispose pas de sa propre fonction achats. Elle propose les engagements vers la direction de l'administration et finances. Il en est de même pour la préparation et la construction des marchés publics.

Il n'est pas désigné de référent de la direction au sein des structures territoriales. Un interlocuteur est identifié à la demande.

Le SDIS a mis en place une politique de modélisation et d'inventaires types. Les seuils de renouvellement sont définis.

Des outils de planification sont actés dans les domaines des systèmes d'information et de communication ainsi que pour les infrastructures.

Un marché pluriannuel est mis en œuvre pour les systèmes d'information et de communication, les matériels roulants, les petits matériels et l'habillement. Des mutualisations sont effectives pour les systèmes d'information et de communication (conseil général, EPARI pour les fibres optiques)

Des objectifs sont assignés aux responsables de la fonction technique et logistique. En fin d'année, ils font l'objet d'une évaluation. Celle-ci est présentée en comité de pilotage.

La direction des moyens matériels a mis au point et met à jour des tableaux de bord d'activité et de suivi de la planification. Ces éléments sont intégrés au sein des tableaux de pilotage de l'établissement.

Un dispositif de concertation des personnels permet de recueillir leur avis en amont de l'acquisition des matériels. Il fonctionne à la demande ou sous la forme de groupes de travail thématiques.

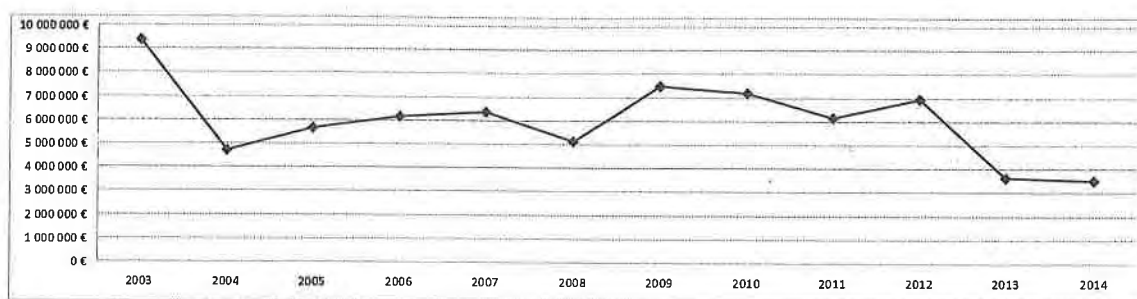
Pour les tâches très sensibles, des processus sont développés mais ne sont pas toujours formalisés.

3.1 - LES MATERIELS

Une linéarité quantitative et qualitative est recherchée lors des acquisitions. Ceci est profitable au SDIS en matière de lisibilité budgétaire et pour la maintenance préventive et curative.

3.1.1 - Les matériels roulants

Le plan d'équipement issu du SDACR 2006 est finalisé depuis 2011. C'est pourquoi, une autorisation de programme annuelle est désormais actée en CASDIS. Pour 2014, elle représente un montant de 3,5 M€ (40 véhicules). Les montants des autorisations successives sont présentés dans le tableau suivant :



3.1.1.1 Volume du parc

Le parc du SDIS comprend 1026 unités disposant d'une carte grise (970 en 2003 et 1050 en 2008). Les écarts entre le volume du parc et les objectifs du SDACR sont évalués.

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

Département	FPT	MEA	VSAV	CCF
Bouches-du-Rhône	73	29	144	198
Gironde	92	28	126	164
Nord	171	48	175	
Pas-de-Calais	77	24	108	18
Seine-et-Marne	89	26	105	43
Yvelines	63	27	101	19
Rhône	159	35	167	29

Dans le tableau ci-dessous, les valeurs minimum et maximum des SDIS comparables sont calculées proportionnellement au nombre d'interventions. Le parc est supérieur à celui constaté dans la moyenne des SDIS comparables (24%). Contrairement à de nombreux SDIS, celui du Rhône n'a pas opté pour le remplacement progressif des moyens couvrant des missions uniques au profit d'engins plus polyvalents.

	SDIS 69	SDIS Comparables	
		Minimum	Maximum
FPT	159	87	161
MEA	35	18	33
CCF	29	39	73
VSAV	167	77	143

3.1.1.2 Ancienneté du parc

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

ANNEE	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	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																			2	2												5	14	
FPTL																			2	3	8	7	11		5			2	1	2		72	13	
FPT																			3	7	2	3	7	2	5	5	5	4				68	12	
FPTSR																																	0	0
FTOP - FMOGP																																	19	10
	0	1	0	0	1	0	4	1	9	5	4	5	4	8	11	8	1	0	2	1	16	9	15	7	7	10	5	7	6	3	3	0		
CCR																																	0	0
CCI																																	24	17
CCGC																																	1	25
CCFL																																	0	0
CCFM																																	29	14
MPR																																	10	11
MPR GP																																	11	10
	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																																	14	12
BPS																																	26	16
EP - EMP																																	1	29
BEA																																	0	0
	3	1	3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	5	3	0	2	2	0	1	1	2	2	1	0	0	0	2	1	2		
ANNEE	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	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
VSAV - VSAB																																	167	6
VSR																																	0	0
FSR																																	12	15
	0	0	0	0	1	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	1	0	1	0		
VL et VLTT																																	223	7
VLM																																	13	5
PMA																																	5	12

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

SDIS 69	< 5 ans	> 5 ans, <10 ans	>10 ans, <15 ans	>15 ans, <20 ans	>20 ans, <30 ans	>30 ans
VPI			80%		20%	
FPT et équivalent dont CCR	12%	28%	21%	20%	18%	0,6%
CCGC et CCI	12%	8%	8%	36%	20%	16,0%
CCF et équivalent	21%	28%		21%	31%	
EPA et équivalent	14%	17%	14%	29%	14%	11,4%
VSAV	35%	43%	22%			
VSR et FSR	25%	17%	8%		50%	

La répartition des engins en fonction de l'âge pour un panel de 72 SDIS est présentée ci-après :

Panel	< 5 ans	> 5 ans, <10 ans	>10 ans, <15 ans	>15 ans, <20 ans	>20 ans, <30 ans	>30 ans
VPI	23%	29%	21%	15%	10%	1%
FPT et Equivalent dont CCR	20%	25%	19%	18%	15%	2%
CCI et CCGC	27%	29%	19%	10%	11%	4%
CCF et équivalents	16%	26%	19%	15%	19%	4%
EPA et équivalents	20%	24%	22%	15%	13%	7%
VSAV	40%	40%	17%	3%	1%	
VSR et FSR	22%	29%	22%	18%	8%	1%

	Moyenne d'âge de la catégorie de véhicules		Estimation du nombre de véhicules à remplacer dans les 10 ans pour:	
	SDIS 69	Ensemble des SDIS	Maintenir la moyenne départementale	Atteindre la moyenne nationale
VPI	14	10	2	3
FPT et équivalent	13	12	63	72
CCR et CCGC	18	10	7	15
CCF et équivalent	14	13	11	12
EPA et équivalent	15	12	11	15
VSAV	6	6	128	127
VSR et FSR	15	10	4	6

La moyenne d'âge des véhicules du parc est généralement plus forte que celle des autres SDIS.

3.1.1.3 L'entretien et le suivi du parc

Le SDIS dispose de deux ateliers, l'un est situé à Saint-Priest et l'autre à Villefranche sur Saône. Ils assurent la maintenance des moyens du SDIS et des 604 engins du service des routes du conseil général.

En cas d'accident, une déclaration parvient à la direction administrative et financière. Certains événements entraînent une convocation des agents impliqués du SDIS, par leur hiérarchie territoriale. Au vu des circonstances de l'évènement, le service hygiène et sécurité met en oeuvre une commission d'enquête à laquelle le groupement logistique est associé. En fonction de la nature des dommages, les agents impliqués sont informés du niveau de responsabilité, ainsi que du coût des dommages. Le groupement logistique n'est pas impliqué dans la maîtrise de la prime d'assurance des matériels roulants.

Les taux de l'indisponibilité aléatoire et non aléatoire des engins du parc sont suivis, mais globalisés. La dissociation serait de nature à favoriser les choix en matière d'acquisition et de renouvellement des matériels.

Le SDIS a arrêté, 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. Le processus mérite toutefois d'être sécurisé.

3.1.2 - Les matériels non roulants

L'armement est harmonisé par nature de véhicule et par centre. Les inventaires types sont réalisés. Les seuils de renouvellement sont définis.

3.2 - LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Les dotations en EPI ne sont pas systématiquement accompagnées d'une formation tracée.

3.2.1 - L'habillement

Le SDIS a validé un règlement d'habillement. Un paquetage type est arrêté.

Ces équipements sont suivis au niveau départemental. Le renouvellement s'appuie sur un système de masse, associé pour les EPI à un dispositif d'échange. Des réflexions portent sur le transfert de la masse vers l'échange.

3.2.2 - Les appareils respiratoires isolants (ARI)

Le parc des ARI comprend 2 206 appareils d'une moyenne d'âge de 13 ans (1 048 appareils en 2003 pour 4,5 ans de moyenne d'âge, 2 139 en 2008 pour une moyenne d'âge de 8 ans). Aujourd'hui, le tiers des appareils à circuit ouvert est âgé de plus de 15 ans et 70% d'entre eux ont plus de 10 ans.

S'agissant d'un équipement de haute sécurité, il est important que le SDIS mette en œuvre une planification du renouvellement et de la réforme dans ce domaine.

ANNEE	...	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	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
A.R.I.C.O.													214		420	148	150	200	100	172	125	195	164			58		100			100		2146	13
A.R.I.C.F.															12			8	11	13								16					60	11

Appareils Respiratoires Isolants	< 5 ans	> 5 ans, <10 ans	>10 ans, <15 ans	>15 ans, <20 ans	>20 ans, <30 ans	>30 ans
SDIS 69	10%	10%	37,4%	43%		
Panel de 72 SDIS	38%	29%	19%	11%	2%	

ARI	Moyenne d'âge		remplacer dans les 10 ans pour:	
	SDIS 69	Ensemble des SDIS	Maintenir la moyenne d'âge actuelle	Atteindre la moyenne d'âge nationale
	13	7	986	1648

Age	0-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-20 ans	20-25 ans	Total
Nombre de compresseurs	5	4	2	1	2	14

Mettre en place un programme de renouvellement du parc des appareils respiratoires isolants.

3.3 - LES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Le groupement des systèmes d'information compte 23 agents chargés 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. L'équipe est centralisée sur le site de la croix rousse. Elle dispose de l'apport de prestataires privés. Elle ne s'appuie pas sur un réseau de correspondants au sein des groupements territoriaux.

Deux cadres du SDIS, non rattachés au GSI, sont titulaires du TRS 5. Il est donc souhaitable qu'un cadre de ce groupement suive cette formation.

L'ordre de base départemental des systèmes d'information et de communication (OBDSIC) est en cours d'élaboration par le COMSIC rattaché au GOCS.

Le schéma directeur informatique est en cours de validation. Le service pourra avantageusement communiquer grâce à l'affichage des schémas graphiques des SIC actuel et prospectif.

Une liste des droits d'accès et leur mise à jour est élaborée.

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

La maintenance est assurée en régie ou par l'intermédiaire de contrats de maintenance.

Les chefs de centres éprouvent des difficultés dans l'appropriation du bon usage de la palette de logiciels (27) mis à leur disposition.

Installer un club d'utilisateurs afin de représenter les chefs de centre auprès du chef du groupement des systèmes d'information.

3.3.1 - L'informatique

Afin d'accompagner le pilotage de l'établissement, le SDIS est doté d'un entrepôt de données et de requêteurs de types BO et Oxio.

La maîtrise de la qualité des données est sécurisée et fiabilisée grâce au contrôle des chefs de groupements territoriaux réalisé à partir de retours du groupement des systèmes d'information.

3.3.2 - La téléphonie

A l'état-major, siège du CTA et du CODIS, deux acheminements distincts sont installés. En cas de problème majeur, le site de la croix rousse sécurise le dispositif. Il serait néanmoins intéressant d'étudier la possibilité d'installer une sécurisation ultime au sein d'un autre SDIS équipé de la même solution informatique opérationnelle.

3.3.3 - Les transmissions et le réseau ANTARES

Le SDIS utilise depuis 2010 le réseau Antarès pour l'ensemble de ses transmissions opérationnelles. Afin de garantir la communication avec les moyens des SDIS non équipés d'Antarès, les engins de lutte contre les feux de forêts sont pour partie équipés en 80Mhz.

La couverture Antarès montre quelques zones d'ombre identifiées, non majeures.

Quatre relais mobiles sont susceptibles de sécuriser ou de renforcer le dispositif.

Le SDIS n'a pas passé de convention avec l'Adrasec qui pourrait leur assurer une sécurisation ultime. Il n'est pas établi formellement de contacts avec l'association.

3.3.4 - L'analyse des vulnérabilités et le plan de continuité d'activités

Les systèmes de gestion de l'information et des communications ont fait l'objet d'une analyse de vulnérabilités portant exclusivement sur la sécurisation des aspects techniques.

Le plan de continuité d'activité est formalisé mais n'est pas opérationnel.

Les locaux techniques sont considérés, au titre de la prévention, comme des locaux à risques particuliers. Ils sont détectés pour les risques d'incendie, de dégât des eaux ou d'élévation anormale de la température.

Une permanence technique est assurée par deux agents, l'une pour les transmissions et l'autre pour l'informatique.

Des exercices sont réalisés afin d'évaluer la capacité de résilience des personnels et des installations techniques dans le cadre de fonctionnements dégradés. Ces exercices ne font pas l'objet de scénarios pédagogiques.

Réaliser une analyse de vulnérabilité visant la sûreté et la sécurité de l'ensemble des systèmes d'information et de communication (THOE).

3.4 - LES INFRASTRUCTURES

Le SDIS a eu recours à un BEA qui a permis de répondre au constat fait dès 1999 montrant l'inadaptation fonctionnelle et le mauvais état patrimonial des 10 sites les plus importants du SDIS (soit 50 % des surfaces utilisées). La solution retenue a été capable, dans un premier temps, d'assurer la restructuration de ces sites, et dans un deuxième temps de prendre en charge leur gestion patrimoniale dite « du propriétaire » pour une durée longue.

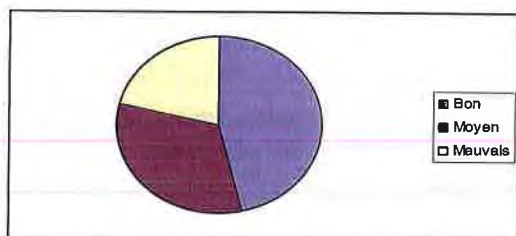
La démarche a permis de mobiliser 120 M€ TTC pour la phase 2008-2016 destinée à la restructuration des 10 sites, puis 60 M€ pour leur gestion patrimoniale jusqu'en 2042.

De plus, la société nationale immobilière (SNI) a versé, au titre de redevance pour ce BEA, 20 M€ sur la période 2008-2012. Cette somme a permis au SDIS d'achever un certain nombre d'investissements stratégiques.

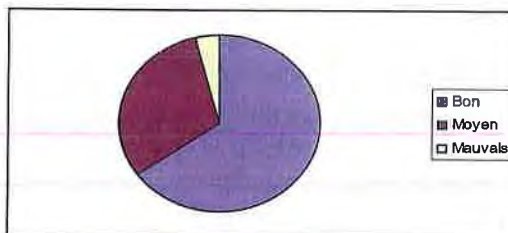
Les moyens techniques du SDIS ont pu ainsi être consacrés au schéma directeur de reconstruction d'une cinquantaine de casernes techniquement moins complexes, dont le SDIS a conservé la maîtrise d'ouvrage. 35 opérations sont réalisées à ce jour.

D'ici 2016, le SDIS et la SNI devront recalibrer leurs méthodes de pilotage et de coordination pour passer d'une phase très intense de 10 restructurations à une phase de maintenance patrimoniale classique.

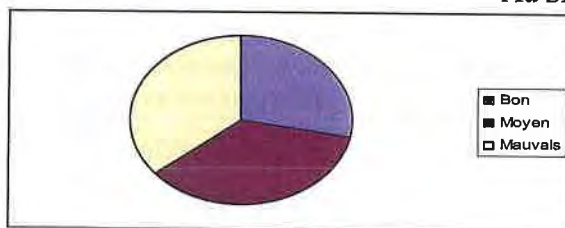
La perception de l'état des casernements est nettement au dessus de l'observation nationale :



Au plan national en 2013



Au SDIS 69 en 2013



Au SDIS 69 en 2003

Dans le cadre des reconstructions, les communes fournissent le terrain viabilisé. Hors exception, la totalité des financements est assumée par le SDIS, qui détient la pleine propriété. C'est ainsi qu'aujourd'hui, l'établissement public est propriétaire de 60% des casernements (28% au plan national).

La maintenance, l'ensemble des travaux ainsi que l'entretien des espaces verts et des locaux sont assurés par le SDIS. Les personnels ne réalisent plus de travaux d'entretien de leur centre d'incendie et de secours. Les communes sièges de centres armés exclusivement de sapeurs-pompiers volontaires assurent l'entretien des espaces verts.

En s'appuyant sur le mode de calcul DJU, le coût des énergies représente au SDIS 14,62€ au m². Au plan national, ce montant se situe à 12,87€ au m².

Les coûts d'entretien se situent à 15,52€ au m² contre 18,94€ au plan national.

La totalité des centres est adaptée à la mixité, ce qui est nettement supérieur à la moyenne nationale (51%). L'accueil des JSP est aussi sécurisé.

Les hébergements en caserne et les locaux présentant des risques particuliers ne sont pas tous dotés d'une détection contre l'incendie.

Il n'est pas systématiquement engagé d'études dans le domaine du recours aux énergies renouvelables dans les rénovations et les reconstructions. Il n'a pas été réalisé de diagnostic énergétique pour la totalité des bâtiments. Le SDIS ne gère pas encore ses certificats d'économie d'énergie.

Le bilan carbone a été réalisé en 2013. Il sera renouvelé en 2016.

Installer un dispositif de détection incendie dans les locaux à sommeil et dans ceux présentant des risques particuliers.

Bonne pratique :

Le contrôle des prestations de nettoyage et d'hygiène des locaux est assuré par un organisme extérieur au SDIS.

3.5 - LA LOGISTIQUE ET L'APPROVISIONNEMENT

Les sapeurs-pompiers se disent très satisfaits de la solution d'approvisionnement mise en place au sein du SDIS.

Afin de couvrir le risque d'une rupture d'alimentation électrique, le SDIS a mis en œuvre un programme de sécurisation électrique au moyen de groupes fixes ou de prises adaptées pour recevoir un groupe électrogène. Une quarantaine de centres reste à équiper.

L'alimentation en carburant fait l'objet de consignes afin de garantir la continuité de service pour une durée de trois semaines.

Bonne pratique :

L'équipe de soutien du centre logistique assure la logistique des centres d'incendie et de secours, à la satisfaction de l'ensemble des parties prenantes.

3.6 - LES VERIFICATIONS ET LES ENTRETIENS PERIODIQUES

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

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

3.6.1 - Les vérifications périodiques

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

La direction des moyens matériels n'a pas de vision globale ni de traçabilité concernant les contrôles et les vérifications périodiques obligatoires. Il n'a pas été ouvert de registre unique des vérifications techniques et de sécurité, associé à une cartographie. Les rapports de contrôle des organismes mandatés sont archivés par service.

Afin d'être certain de l'exhaustivité des contrôles et des entretiens obligatoires, il convient de dresser la liste des matériels assujettis, de définir le niveau à atteindre et de désigner le pilotage. Le service technique doit en être le garant. Un registre unique des vérifications techniques et de sécurité doit être ouvert et tenu à jour.

Fiabiliser le processus de contrôle des matériels soumis.

3.6.2 - Les contrats d'entretien

Le SDIS a souscrit des contrats d'entretien pour un certain nombre de domaines (chauffage, portes, climatisation, alerte, détection, etc.). L'enregistrement et le suivi sont assurés par service. Une cartographie globale serait pertinente.

4 - LA FONCTION ADMINISTRATION GENERALE ET FINANCES

La fonction administration générale et finances relève de la direction de l'administration et des finances basée à l'état-major. Elle comprend le groupement des finances, celui des affaires juridiques et enfin celui des assurances et des marchés. Elle compte 30 agents répartis dans les cadres d'emploi suivants :

	Personnel administratif				Personnel technique				TOTAL
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
Direction	1			1				0	1
Groupeement des finances	3	3	8	14			1	1	15
Groupeement des affaires juridiques	3	1	1	5				0	5
Groupeement des marchés	3	2	3	8		1		1	9
Total	10	6	12	28	0	1	1	2	30

Des objectifs, formulés oralement, sont assignés aux responsables de la fonction administration générale et finances. En fin d'année, ils feront l'objet d'une évaluation.

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

Pour les tâches très sensibles, des processus sont développés.

4.1 - L'ADMINISTRATION GENERALE

4.1.1 - Les aspects juridiques

Les services d'incendie et de secours ont été longtemps épargnés par les recours contentieux auprès des tribunaux. Ces dernières années révèlent très nettement que le SDIS ne fait plus exception à la judiciarisation de notre société. L'impact sur le SDIS du Rhône, tant au plan opérationnel qu'au plan administratif et financier, va croissant.

Fait révélateur de ce changement d'attitude, les compagnies d'assurance à la recherche de prises en charge totale ou partielle des indemnisations de leurs assurés ont, à plusieurs reprises, exercé un recours auprès des tribunaux et recherché à mettre en cause le SDIS du Rhône. Les enjeux financiers globaux sont parfois considérables.

Cette ambiance de recours contentieux s'illustre par son foisonnement : le volume des décisions de justice, du fait du SDIS lui-même ou de recours exercé par des tiers, ne cesse de croître. Depuis 2008, ce sont 197 décisions de justice qui ont été rendues (81 devant les juridictions administratives et 116 devant les juridictions pénales).

Le SDIS du Rhône s'est particulièrement organisé pour répondre à ces impératifs notamment en organisant des circuits de conception qui prévoient une étape d'analyse juridique et des dossiers contentieux qui font l'objet d'un suivi par un service expert, le cas échéant, appuyé par un cabinet d'avocat. Ces consultations juridiques sont en constante augmentation : de 30 dossiers en 2008, leur nombre a été porté à 114 en 2013.

Le SDIS est partie prenante dans environ 200 contentieux. Les mises en cause du SDIS par les assurances dans le cadre opérationnel sont en augmentation. Le SDIS anticipe les éventuels contentieux pour les opérations importantes tant sur le plan fonctionnel que opérationnel. Un processus est identifié dans ce domaine.

Les dossiers les plus sensibles comme la gestion du temps de travail, la santé/sécurité au travail et la procédure de gestion du droit de grève, notamment, ont été soutenus par une analyse juridique fine.

Le SDIS ne procède pas à des enquêtes auprès de la population, ni vers les sinistrés. En partenariat avec l'union départementale et les amicales, il pourrait être pertinent de profiter des tournées de calendriers pour passer un certain nombre de messages de prévention ou de recueillir et de faire remonter les observations des personnes rencontrées à ces occasions.

Bonne pratique :

Le SDIS met en œuvre une réelle politique dans le domaine de l'optimisation et de la sécurisation des archives.

4.1.2 - Les partenariats et les mutualisations

La recherche d'efficience est une préoccupation permanente. Notamment, peuvent être relevés la procédure d'achat groupé des SDIS de la zone de défense Sud-Est, en partenariat avec l'UGAP, la mutualisation de l'entretien des véhicules du parc du service des routes du conseil général et celle qui a donné lieu à la réunion, dans les locaux du SDIS, sur une même plateforme, de l'état-major interministériel de la zone de défense Sud-est (EMIZSE), du centre opérationnel de zone (COZ) et du CTA-CODIS.

Déterminantes pour l'avenir, ces mutualisations sont de nature à fournir des éléments de maîtrise de la dépense publique, elles sont également susceptibles de favoriser des synergies de fonctionnement et d'améliorer la qualité du service public à moindre coût.

Bonne pratique :

Une cartographie est développée dans le domaine des mutualisations et des partenariats.

4.2 - LES MOYENS FINANCIERS ET LA POLITIQUE D'ACHATS

Le dernier contrôle de la chambre régionale des comptes a porté sur les exercices 2003-2009. Celui de l'URSSAF a eu lieu en 2012.

Améliorer le suivi des préconisations formulées par les organismes de contrôle et d'audit.

4.2.1 - Les moyens financiers

Après une décennie consacrée à la construction de l'établissement public, ces cinq dernières années révèlent un régime de fonctionnement financier en faible progression dans un contexte général contraint : le budget primitif 2014 du SDIS s'équilibre en recettes et en dépenses à 178 millions d'euros dont 144 millions d'euros de fonctionnement (la masse salariale représente 70% des dépenses) et 34 millions d'euros d'investissement.

En 2013, la participation des communes et des EPCI était de 36 568 K€, et celle du conseil général de 98 319 M€. La participation du département représente 73 % du global des contributions, ce qui était déjà le cas en 2008. Au niveau national, la participation des conseils généraux vers leur SDIS se situe à 57% du global des contributions.

Le mode de calcul des contributions communales a été revu en 2012. Elles sont déterminées au prorata de la population, et ne prennent pas en compte la présence de sapeurs-pompiers volontaires au sein des collectivités.

La convention de gestion conclue avec le conseil général définit les modalités de coopération entre les deux entités. Les orientations sont fixées chaque année par le président du CASDIS pour l'année suivante. La chambre régionale des comptes préconise que le SDIS intègre une perspective pluriannuelle, comme inscrit dans la Loi.

Mettre en œuvre une convention financière pluriannuelle avec le conseil général.

La maîtrise de la masse salariale au SDIS du Rhône a permis de poursuivre des efforts d'investissement importants. Ces efforts d'investissement ont accompagné une politique de regroupement des casernes, passant ainsi de 175 casernes au moment de la départementalisation à 118 unités, et contribuant elle aussi – à terme – à une rationalisation des coûts.

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

Le SDIS fait participer le demandeur pour un certain nombre d'interventions, conformément au CGCT. Cette démarche reste toutefois marginale, en ne représentant que 1% des recettes. La délibération a été prise en 1999 et n'a pas été actualisée.

Selon la directrice de l'administration et des finances, le contrôle de gestion dans le domaine des finances est assuré par le groupement audit interne, hygiène et sécurité et contrôle de gestion.

4.2.2 - La gestion des achats

Le SDIS a installé une fonction unique d'achats. Un guide des procédures des achats a été validé par le DDSIS. Il serait préférable qu'il soit arrêté par le président du CASDIS.

Le service des finances est en relation avec des correspondants au sein des groupements fonctionnels, mais pas au sein des groupements territoriaux.

Les membres de l'encadrement territorial (chefs de groupements, chefs de centres) ne reçoivent pas de délégation d'engagement.

Des AP/CP sont mis en œuvre pour les matériels roulants, les bâtiments hors BEA ainsi que pour les systèmes d'information et de communication. La moyenne de durée des AP/CP est de 4 ans, à l'exception d'un dossier toujours actif qui date de 2003.

Les inventaires comptables sont réalisés et à jour. Les durées d'amortissements financiers ont été revues en 2012. Les amortissements techniques et financiers sont en cohérence.

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

La volonté d'acheter éco responsable est présente, les critères d'attribution prennent parfois en compte le développement durable.

Le SDIS n'évalue pas le coût de possession des matériels acquis. La gestion des déchets est pilotée.

Les matériels réformés sont cédés par l'intermédiaire d'une procédure organisée en régie. Un règlement est arrêté dans ce domaine.

4.2.3 - L'entretien avec le payeur départemental

Selon le payeur, les relations sont excellentes entre les services et aucun problème particulier n'a été signalé. L'organisation du SDIS est centralisée, ce qui facilite les liaisons. Les contacts sont réguliers et le SDIS montre une volonté d'anticipation sur les problèmes potentiels.

Il y a peu de rejets de mandats.

Il a été établi une convention entre le SDIS et la paierie en 2011 pour une durée de trois ans. Elle arrive à expiration. Elle aura permis des avancées significatives, notamment dans le domaine la dématérialisation (reste à réaliser les indemnités des SPV).

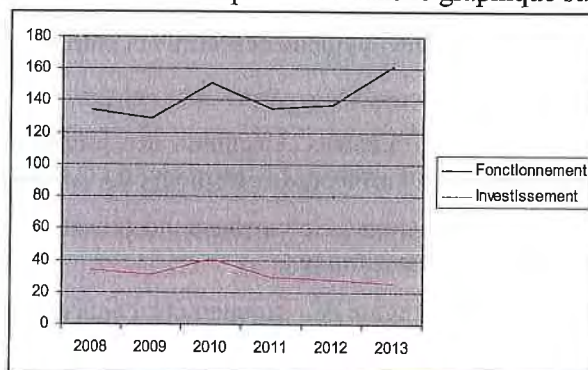
Le SDIS a évalué son indice agrégé de suivi qualitatif des comptes locaux, autrement dénommé indice de qualité comptable, qui se situe à 17,3/20 pour 2012.

Le SDIS et la paierie ont défini un bouquet commun d'indicateurs tel que le délai de paiement (17 jours) et le taux de recouvrement (99,95%).

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

4.2.4 - La situation budgétaire

L'évolution des dépenses constatées depuis 2008 (en M€), tant en section d'investissement, qu'en section de fonctionnement est représentée dans le graphique suivant :



coût par habitant

Objectif : connaître le coût réel des SDIS

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

Coût par habitant	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2008	87	124	110	82	67	100	74	78	85
2009	83	130	108	88	68	106	80	79	86
2010	102	129	108	90	73	105	86	80	87
2011	87	143	108	90	72	104	82	80	86
2012	83	132	107	88	76	100	86	79	85

Coût par habitant	Positionnement du SDIS	
	Perfectible	Bon
2008		
2009		
2010		
2011		
2012		

Rigidité des charges

Objectif : connaître la marge de manœuvre du SDIS

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

Rigidité des charges	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2008	66%	76%	80%	78%	74%	65%	72%	72%	72%
2009	71%	77%	79%	79%	79%	66%	71%	73%	74%
2010	72%	79%	79%	80%	79%	69%	71%	73%	74%
2011	69%	78%	80%	80%	79%	70%	68%	73%	74%
2012	68%	77%	80%	80%	80%	70%	67%	72%	74%

Rigidité des charges	Positionnement du SDIS	
	Perfectible	Bon
2008		
2009		
2010		
2011		
2012		

Coefficient d'autofinancement courant

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

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

Coefficient d'autofinancement courant	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2008	83%	95%	94%	94%	90%	89%	94%	92%	92%
2009	88%	96%	93%	94%	95%	88%	94%	93%	93%
2010	99%	98%	93%	96%	94%	90%	93%	94%	94%
2011	87%	95%	92%	96%	93%	91%	90%	93%	92%
2012	89%	95%	94%	92%	90%	91%	85%	91%	91%

Coefficient d'autofinancement courant	Positionnement du SDIS								
	Perfectible								Bon
2008									▲
2009									▲
2010	▲								
2011									▲
2012									▲

Taux d'exécution des investissements

Objectif : connaître la réalisation des investissements

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

Taux d'exécution des investissements	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2008	81%	52%	67%	51%	71%	76%	44%	63%	65%
2009	78%	63%	72%	81%	75%	74%	63%	66%	73%
2010	82%	60%	67%	83%	84%	81%	82%	67%	74%
2011	79%	80%	71%	72%	81%	79%	56%	65%	68%
2012	79%	60%	56%	83%	70%	73%	67%	68%	69%

Taux d'exécution des investissements	Positionnement du SDIS								
	Perfectible								Bon
2008									▲
2009									▲
2010								▲	
2011						▲			
2012									▲

Endettement

Objectif : connaître le poids de la dette

Définition : annuité de la dette/produits de fonctionnement

Endettement	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2008	3%	1%	1%	2%	2%	4%		4%	2%
2009	2%	1%	1%	4%	2%	5%		4%	3%
2010	3%	2%	1%	5%	2%	4%		4%	4%
2011	3%	2%	2%	6%	2%	4%	0%	4%	3%
2012	3%	2%	2%	7%	3%	4%	0%	6%	4%

Endettement	Positionnement du SDIS	
	Perfectible	Bon
2008		
2009		
2010		
2011		
2012		

Durée de désendettement

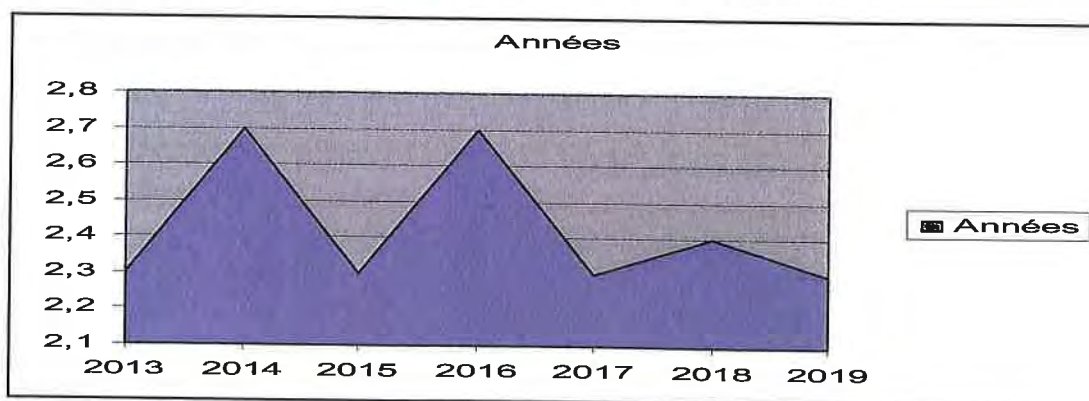
Objectif : apprécier le niveau d'endettement

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

Durée de désendettement	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2007	2	2	2	5	1	4		3	2
2008	1	3	2	8	1	2		4	3
2009	2	3	2	9	2	2		4	2
2010	11	8	2	14	1	3		4	4
2011	2	4	2	14	2	3		4	4
2012	1	4	2	13	4	3		4	6

Durée de désendettement	Positionnement du SDIS	
	Perfectible	Bon
2007		
2008		
2009		
2010		
2011		
2012		

Prospective de l'évolution de la capacité de désendettement du SDIS 69



5 - LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION

5.1 - LES RESSOURCES HUMAINES

La direction des ressources humaines compte 147 agents et est organisée en cinq groupements fonctionnels :

- groupement coordination des ressources humaines : 12 sapeurs-pompiers professionnels (1 A, 5 B, 6 C) et 5 agents de la filière administrative (1 A, 1 B, 3 C). En fait, parmi ces effectifs, figurent 11 agents en congés de longue maladie, de longue durée, en formation initiale... Ce groupement compte en réalité 1 officier supérieur de sapeurs-pompiers professionnels et 5 agents de la filière administrative (1 A, 1 B, 3 C),
- groupement Accueil, carrières, paie : 1 officier supérieur de sapeurs-pompiers professionnels, 19 agents de la filière administrative (4 A, 4 B, 11 C) et deux agents de la filière technique (C),
- groupement Gestion des emplois et des compétences : 3 officiers de sapeurs-pompiers professionnels (1 A, 2 B), 7 agents de la filière administrative (1 A, 6 C),
- groupement Développement du volontariat : 3 officiers de sapeurs-pompiers professionnels (2 A, 1 B), 9 agents de la filière administrative (1 A, 1 B, 7 C) et un agent de la filière technique (A),
- groupement Formation et école départementale des sapeurs-pompiers : 64 sapeurs-pompiers professionnels (7 A, 10 B, 47 C), 14 agents de la filière administrative (2 A, 4 B, 8 C) et 7 agents de la filière technique (1 B, 6 C).

Les fiches métiers utilisées sont celles élaborées par le CNFPT. Les fiches de poste des agents n'ont pas été élaborées et ne le seront probablement pas mais dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, le SDIS élaborera des documents plus spécifiques. A chaque vacance de poste, une définition du poste à pourvoir est réalisée. La démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) est embryonnaire mais le SDIS se dote progressivement des moyens pour développer cet aspect (base informatique RH unique, extraction de données pour les études prospectives).

Poursuivre la démarche de GPEEC, notamment par la réalisation des fiches de poste.

Pour les sapeurs-pompiers volontaires, quelques aspects de la gestion prévisionnelle des effectifs, des activités et des compétences sont pris en compte : le repositionnement des chefs de centre qui souhaitent quitter leurs fonctions tout en restant dans les effectifs (réorientation vers des responsabilités de correspondant volontariat, d'experts...), l'identification de compétences ou de diplômes parmi les nouvelles recrues susceptibles de leur permettre d'intégrer des spécialités ou des fonctions d'encadrement, anticipation sur les formations nécessaires pour les lieutenants et capitaines, meilleure connaissance des profils professionnels des personnels pour leur apporter des compétences supplémentaires pour les valoriser auprès de leur employeur...

Il existe une base de données informatique unique pour les ressources humaines interfacée avec le logiciel opérationnel.

5.1.1 - Les effectifs du SDIS

La typologie des effectifs

Evolution des effectifs du SDIS

		Année N-5	Année N	Ecart	%
Sapeurs pompiers Professionnels	Officiers	199	209	10	-9%
	Sous-Officiers	562	915	353	
	Gradés et sap.	584	104	-480	
	Totaux	1345	1228	-117	
Sapeurs pompiers Volontaires	Officiers	177	230	53	3%
	Sous-Officiers	725	1158	433	
	Gradés et sap.	3178	2815	-363	
	Totaux	4080	4203	123	
Service de Santé et de Secours Médical Professionnel	Médecins		7	7	
	Pharmaciens		2	2	
	Vétérinaires		1	1	
	Infirmiers		14	14	
	Total		24	24	
Service de Santé et de Secours Médical volontaire	Médecins		37	37	
	Pharmaciens		5	5	
	Experts		5	5	
	Vétérinaires		4	4	
	Infirmiers		122	122	
	Total		173	173	
Total Service de Santé et de Secours Médical	Médecins	66	44	-22	-6%
	Pharmaciens	6	7	1	
	Experts	6	5	-1	
	Vétérinaires	6	5	-1	
	Infirmiers	126	136	10	
	Total	210	197	-13	
Personnels Administratifs	Catégorie A		30		
	Catégorie B		30		
	Catégorie C		125		
	Administratifs		185	185	
Personnels Techniques	Catégorie A		25		
	Catégorie B		30		
	Catégorie C		103		
	Techniques		158	158	
Total adm. et tech.		355	343	-12	-3%
Total général		5990	5971	-19	0%
Total personnel permanent		1700	1595	-105	-6%

Le SDIS ne dispose d'aucun poste de volontaires « service civil » ni de sapeurs-pompiers volontaires saisonniers.

La comparaison des effectifs de SP

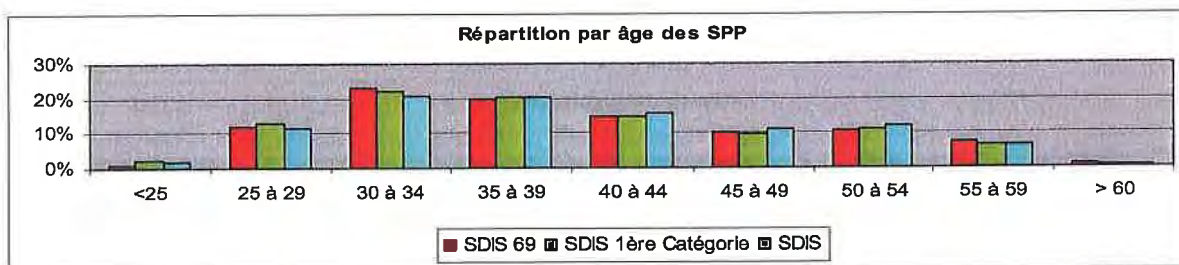
Le tableau ci-dessous, établi sur les données de 2013, positionne le SDIS 69 par rapport aux SDIS comparables.

Département	Taux d'emploi des SPV	Effectif SPP Hors Direction	Nombre SPP/ 10 000 habitants	Effectif SPV Hors Direction	SPV/ 10 000 habitants	Equivalent ETP	Nombre interventions /ETP	Nombre ETP/ 10 000 habitants
Bouches-du-Rhône	0,78	928	8,2	3526	31,1	4271	27,8	37,7
Gironde	0,44	1458	9,7	2323	15,5	2606	38,8	17,4
Nord	0,47	1863	7,2	3747	14,5	3537	44,6	13,7
Pas-de-Calais	0,59	967	6,4	3276	21,8	2348	46,3	15,6
Seine-et-Marne	0,47	1009	7,6	2681	20,1	1916	55,5	14,4
Yvelines	0,47	907	6,4	2006	14,1	1722	58,5	12,1
Rhône	0,47	943	5,5	4150	24,0	1768	54,2	10,2
Moyenne								16,2

La répartition par âge

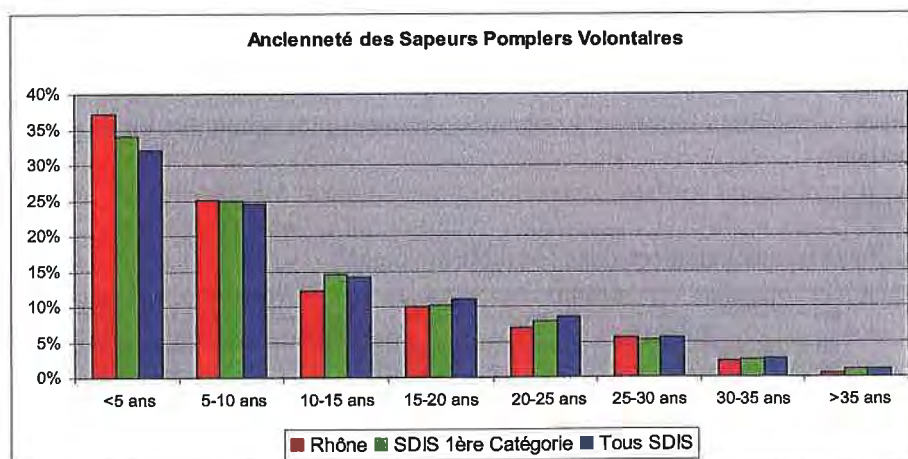
L'âge moyen des sapeurs-pompiers professionnels est de 40 ans équivalent à la moyenne nationale.

	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
SDIS 69	1,1%	12%	23%	20%	15%	10%	11%	7%	0,8%
SDIS 1ère Catégorie	2,3%	13%	22%	20%	15%	10%	11%	6%	0,6%
SDIS	2,0%	11%	21%	20%	15%	11%	12%	6%	0,6%



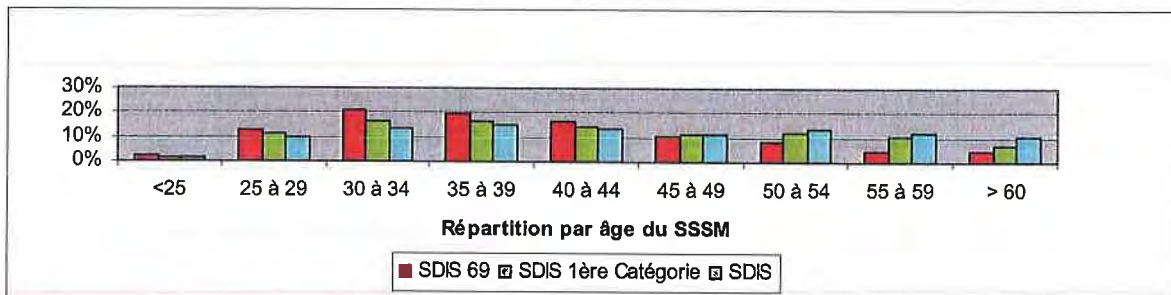
L'âge moyen des sapeurs-pompiers volontaires est de 32 ans légèrement au-dessous de la moyenne nationale (34 ans).

	<5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-20 ans	20-25 ans	25-30 ans	30-35 ans	>35 ans
Rhône	37%	25%	12%	10%	7%	6%	2%	1%
SDIS 1ère Catégorie	34%	25%	14%	10%	8%	5%	2%	1%
Tous SDIS	32%	25%	14%	11%	9%	6%	3%	1%



L'âge moyen du SSSM est de 40 ans pour une moyenne nationale à 45 ans.

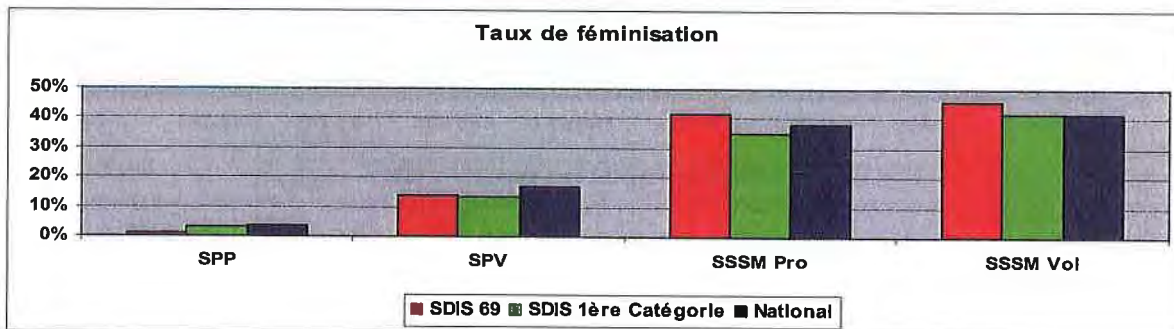
	Répartition par âge du SSSM								
	<25	25 à 29	30 à 34	35 à 39	40 à 44	45 à 49	50 à 54	55 à 59	> 60
SDIS 69	3%	13%	21%	20%	17%	10%	8%	5%	4%
SDIS 1ère Catégorie	1%	11%	16%	16%	14%	11%	12%	10%	7%
SDIS	1%	9%	13%	15%	13%	12%	13%	12%	11%



La mixité

Le SDIS a un taux de féminisation très inférieur à la moyenne nationale et de la catégorie pour les professionnels et légèrement inférieur à la moyenne nationale pour les volontaires.

	SDIS 69	SDIS 1ère Catégorie	National
SPP	1%	3%	4%
SPV	14%	13%	17%
SSSM Pro	42%	35%	38%
SSSM Vol	46%	42%	42%



Lors des 4 recrutements de sapeurs-pompiers volontaires effectués en 2013, le pourcentage d'engagement féminin s'est élevé à 27 %.

Au moment de l'inspection (et hors SSSM) :

- le nombre d'officiers féminins de sapeurs-pompiers volontaires avec le grade de lieutenant s'élevait à 4 et celui avec le grade d'adjudant (ou adjudant-chef) à 8,
- le nombre d'officiers féminins de sapeurs-pompiers professionnels s'élevait à 2 capitaines et 3 adjudants.

L'encadrement

Le taux d'encadrement est décrit dans le tableau suivant :

	Total SPP		Total SPV		Total SSSM	
	1 228		4 203		197	
	Officiers		Sous-Officiers		Gradés et Sapeurs	
	S.D.I.S	National Tous SDIS	S.D.I.S	National Tous SDIS	S.D.I.S	National Tous SDIS
SPP	17%	18%	75%	75%	8%	43%
SPV	5%	4%	28%	17%	67%	80%
Total général (hors PATS)						5628

L'encadrement en officiers professionnels est légèrement inférieur à la moyenne nationale. Celui des sous-officiers est équivalent. Pour les SPV, le nombre d'officiers et de sous-officiers est supérieur à la moyenne nationale. Le SDIS compte 2 lieutenants-colonels, 6 commandants, 58 capitaines et 164 lieutenants de SPV.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Totaux
Personnel administratif	30	30	125	185
Personnel technique	25	30	103	158
Totaux	84	89	257	343
Nombre de PATS pour 10 000 habitants				2,0
Nombre de PATS par rapport à l'effectif SPP + SPV				6,32%
Pourcentage d'encadrement A et B				50%

Pour la filière administrative et technique, le taux d'encadrement des personnels de catégorie A et B est de 41 % ce qui est un taux relativement bas comparé à la moyenne nationale (26 %).

Concernant le taux d'encadrement et de soutien (TES) global, il se situe légèrement en dessous des SDIS de la même catégorie.

TES	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2009	10%	12%	18%	13%	10%	15%	19%	9%	12%
2010	11%	12%	16%	15%	10%	17%	22%	9%	13%
2011	12%	13%	18%	14%	10%	16%	23%	9%	13%
2012	11%	12%	17%	12%	9%	15%	22%	9%	12%

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	
2011	3		-3	14	7	8	1	19	2	1	-1	3	1	1	0	6
2012	5		-5	24	8	6	-2	26	3	3	0	3	0		0	7
2013	4		-4	16	6	5	-1	45	1	0	-1	1	2		-2	2

Depuis 3 ans, le SDIS n'a pas bénéficié d'un apport en sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A venant de l'extérieur mais par contre, il a connu une forte mobilité interne (22 % des effectifs sur 3 ans).

	SPP			PATS		
	Nbre cat. A	Nbre cat. B	%	Nbre cat. A	Nbre cat. B	%
présence > 10 ans	81	72	76%	24	28	46%
10 ans > présence > 5 ans	16	9	12%	13	23	18%
présence < 5 ans	3	21	12%	16	8	21%
Nombre total au SDIS	100	102		53	59	

L'évaluation des personnels

L'évaluation individuelle des personnels permanents est réalisée annuellement dans le cadre de la notation. En 2015, le SDIS passera à un entretien professionnel. Il n'y a pas systématiquement de revue d'objectifs à cette occasion, cela dépend du supérieur hiérarchique. L'agent se voit attribuer une appréciation et une note. Celles-ci constituent un élément d'appréciation pour l'avancement en échelon et en grade, mais globalement les avancements d'échelon se font à l'ancienneté minimum.

A la suite des notations, la direction des ressources humaines réalise une synthèse des observations majeures ou récurrentes (formation, changement de poste, promotion) qui est transmise aux chefs de groupements concernés. Une réponse individualisée n'est pas adressée à chaque agent en réponse à leurs vœux dans la mesure où il leur est demandé de formaliser par courrier ce type de demande : le SDIS leur adresse alors une réponse.

Les sanctions et récompenses

En 2013, le bilan des sanctions disciplinaires infligées au sein du SDIS est résumé dans le tableau suivant :

Catégorie personnel	Avert.	Blame	Exclusion		Rétrogr.	Autres
			3 jours	1 mois		
Sapeurs-pompiers volontaires	2	2				8
Sapeurs-pompiers professionnels						
Personnels administratifs et techniques						

	2013				2012				2011				Bilan	Bilan Global (*)			
	SPP	SPV	PATS	Total	SPP	SPV	PATS	Total	SPP	SPV	PATS	Total		SPP	SPV	PATS	Total
Légion d'Honneur (LH)				0	1			1				0	1	1			1
Ordre National du Mérite (ONM)				0				0				0	0				0
Acte de courage et de dévouement (ACD)	3	1		4	7	6		13	6	1		7	24	16	8		24
Jeunesse et sport				0				0				0	0				0
Mérite agricole				0				0				0	0				0
Mérite exceptionnel (Rosette)	1	2		3	2	2		4	1			1	8	4	4		8
Autres (non liés à la reconnaissance)	45	5		50	32	13		45	46	4		50	145	123	22		145

* Les données relatives aux récompenses ne sont pas informatisées dans l'outil RH du SDIS. Il s'agit donc du bilan global depuis 2011 et non pas de l'ensemble des décorations détenues par les personnels du SDIS.

La direction des ressources humaines, en liaison avec le groupement des affaires réservées et le cabinet du directeur départemental, suit ces dossiers.

5.1.2 - La direction et les groupements fonctionnels

Il se compose de 660 personnes dont 586 personnels permanents, réparties de la manière suivante

		Année N-5	Année N	Ecart	%
Sapeurs pompiers Professionnels	Officiers	38	103	65	26%
	Sous-Officiers	105	134	29	
	Gradés et sap.	59	17	-42	
	Totaux	202	254	52	
Sapeurs pompiers Volontaires	Officiers				
	Sous-Officiers				
	Gradés et sap.		53	53	
	Totaux		53	53	
Service de Santé et de Secours Médical Professionnel	Médecins		7	7	
	Pharmaciens		2	2	
	Vétérinaires		1		
	Infirmiers		14	14	
	Total		24	24	
Service de Santé et de Secours Médical Volontaire	Médecins		7	7	
	Pharmaciens		5	5	
	Experts		5	5	
	Vétérinaires		4	4	
	Infirmiers				
	Total		21	21	
Total Service de Santé et de Secours Médical	Médecins	10	14	4	7%
	Pharmaciens	6	7	1	
	Experts	6	5	-1	
	Vétérinaires	6	5		
	Infirmiers	14	14		
	Total	42	45	3	
Personnels Administratifs	Catégorie A		30		
	Catégorie B		29		
	Catégorie C		93		
	Administratifs		152	152	
Personnels Techniques	Catégorie A		25		
	Catégorie B		30		
	Catégorie C		101		
	Techniques		156	156	
Total adm. et tech.		320	308	-12	-4%
Total général EM		564	660	96	17%
Total personnel permanent EM		522	586	64	12%
Pourcentage de l'effectif permanent de l'EM, par rapport à l'effectif total permanent.					37%
Pourcentage des PATS de l'EM, par rapport à l'effectif total PATS du SDIS					90%
Effectif SPP+SSSM pro + PATS de l'EM					586
Effectif total permanent (SPP+SSSM pro+ PATS) du SDIS					1 595
Pourcentage de l'effectif SPP +PATS de l'EM, par rapport à l'effectif total permanent du SDIS					37%
Pourcentage de l'effectif SPP de l'EM, par rapport à l'effectif total permanent de la direction					43%

5.1.3 - La gestion des personnels permanents

L'organisation du temps de travail

La durée du temps de travail est annualisée sur la base de 1607 heures.

Bonnes pratiques :

Un kit "bureau des feuilles temps de travail" permet aux gestionnaires des personnels de connaître les droits et obligations de chaque statut.

Le pourcentage de sapeurs-pompiers mobilisables par rapport aux SDIS comparables est décrit dans le tableau ci-dessous :

POJ moyen	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2008	15%	21%	14%	21%		21%	21%	21%	20%
2009	21%	20%	15%	22%		20%	21%	21%	20%
2010	22%	20%	20%	21%		20%	24%	21%	20%
2011	17%	21%	22%	22%	18%	22%	19%	21%	20%
2012	18%	22%	26%	23%	25%	22%	19%	17%	18%

POJ moyen	Positionnement du SDIS	
	Perfectible	Bon
2008		
2009		
2010		
2011		
2012		

Source : données infosdis, EA 2009 à 2012

Les mesures sociales

Le compte épargne temps est mis en place pour les personnels non postés depuis 2012.

Le SDIS dispose de son propre comité d'actions sociales, le CASC du SDIS du Rhône. Le SDIS a passé deux conventions de participation pour la prestation santé et la prévoyance ouvertes aux sapeurs-pompiers professionnels.

Pour le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, le SDIS déclare l'ensemble des personnels permanents. Il s'efforce à faire travailler des entreprises impliquées sur le plan social afin de remplir ses obligations réglementaires dans ce domaine (entretien des espaces verts, fournitures de bureau).

Le bilan social est réalisé et présenté aux instances paritaires du service.

Le SDIS dispose d'une assistante sociale parmi ses effectifs.

Le double statut

34 % des SPP (417) et 14 % des PATS (47) 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 CASDIS. Le nombre maximum d'heures pouvant être exercées est fixé à 600 heures par an.

5.1.4 - La gestion des sapeurs-pompiers volontaires

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. Les conditions d'emploi des mineurs ont été validées en CASDIS.

Les dossiers de recrutement des sapeurs-pompiers volontaires sont préparés par les chefs de centre. Afin de faciliter l'intégration des JSP comme sapeurs-pompiers volontaires, toute demande d'engagement déposée par un JSP auprès de son chef de centre doit être soumise pour avis au CCDSPV. La quasi-totalité des demandes d'intégration reçoit une suite favorable. Les autres candidatures sont soit spontanées, soit liées à une action de communication réalisée au niveau local (forum des associations...) ou au niveau départemental (journée défense et citoyenneté, bac professionnel...).

Le groupement développement du volontariat a établi un dossier de candidature type avec une fiche de procédure à l'attention du candidat et du chef de centre.

Les candidats, après avoir été reçus par le chef de centre, réalisent leurs indicateurs de condition physique et des exercices de sensibilisation visant à faire découvrir au candidat quelques aspects des contraintes physiques liées aux activités des sapeurs-pompiers volontaires (montée à l'échelle à coulisse, tirer du dévidoir, port de l'ARI), puis passent un entretien précédé de tests écrits simples et leur visite médicale auprès d'un médecin du SSSM. Puis, les dossiers des personnels sont transmis par les chefs de groupements territoriaux au groupement développement du volontariat qui assure la gestion des sapeurs-pompiers volontaires et sont soumis à l'avis du CCDSPV.

En 2013, 402 candidats ont été validés, dont 109 féminines, en quatre sessions de recrutement réparties sur toute l'année. A la suite de leur intégration, le SDIS a fixé la durée de la formation initiale à 33 jours (13 jours la première année, 10 ou 12 les deuxièmes et troisièmes années). L'adaptation des calendriers aux périodes de recrutement, la déconcentration des formations et la multiplicité des offres de formation (notamment en période bloquée à l'EDIS pendant l'été) permettent aux nouvelles recrues qui le souhaitent de réaliser leur formation initiale en trois mois.

Le SDIS a mis en place le dispositif de l'apprenant avec 5 jours de formation (FOAD et CIS) : le logiciel de traitement de l'alerte ARTEMIS gère l'engagement de ces sapeurs-pompiers apprenants.

Le SDIS recrute très rarement des officiers volontaires sur titre.

Il dispose de 7 experts pour le SSSM et de 3 autres experts (risque radiologique, ergonome, sauvetage déblaiement).

Les mesures indemnitaires

Le SDIS dispose d'une délibération pour la gestion des indemnités et d'un guide fixant les taux et les conditions d'attribution contenues dans le kit d'aide à la gestion des sapeurs-pompiers volontaires.

Les indemnités opérationnelles et les gardes sont saisies au niveau des centres et sont contrôlées par le groupement développement du volontariat. Les indemnités pour tâches administratives et techniques et les formations de perfectionnement et de maintien des acquis sont saisies par le chef de centre et contrôlées respectivement par le chef du groupement territorial ou du groupement formation, puis visées par le groupement développement du volontariat. Pour les indemnités perçues par les membres du SSSM, c'est la chefferie départementale puis le groupement du développement du volontariat qui assurent les contrôles. Il est à noter que le logiciel Infovac assure les premiers contrôles de cohérence.

Les paiements sont effectués mensuellement avec un décalage d'un mois. Une fiche récapitulative mensuelle est transmise aux intéressés sous couvert de leur chef de centre.

Le CASDIS a arrêté un seuil maximum en matière de perception d'indemnités : 600 heures de gardes et 1 200 heures tout compris (formation, intervention, tâches administratives et techniques). Le contrôle de ces seuils est assuré par le groupement développement du volontariat. Un tableau récapitulatif de suivi est présenté annuellement au directeur départemental, au directeur des groupements territoriaux et à chaque chef de groupement territorial.

Les chefs de centre ou de casernement et les sapeurs-pompiers exerçant des tâches d'encadrement perçoivent des indemnités.

La perception annuelle moyenne des sapeurs-pompiers se situe à 2 939 euros pour une valeur nationale de 2 491 euros, soit 22 % supérieure. Le maximum d'indemnités perçues par un sapeur-pompier volontaire se situe à 15 300 € en 2013. Pour les sapeurs-pompiers professionnels disposant d'un double statut, ce montant maximum se situe à 8 583 € et 8 696 € pour un PATS.

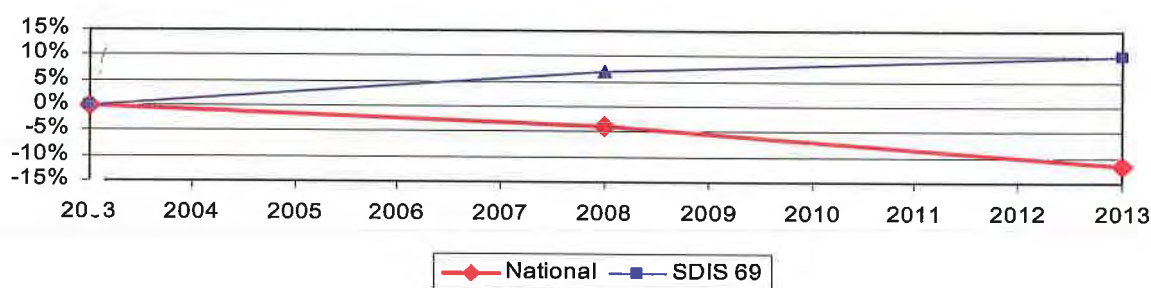
1 230 sapeurs-pompiers volontaires bénéficient de l'allocation de vétéran, 322 de l'allocation de fidélité. Le SDIS cotise à la prestation de fidélisation et de reconnaissance du volontariat (PFR) pour 3 984 sapeurs-pompiers volontaires du corps départemental (hors suspension d'engagement de plus de 11 mois). Le SDIS prélève la cotisation obligatoire pour les 2 274 sapeurs-pompiers volontaires ayant plus de 5 ans d'activité.

5.2 - LE DEVELOPPEMENT ET LA PERENNISATION DU VOLONTARIAT

5.2.1 - Les actions du SDIS

Les effectifs de sapeurs-pompiers volontaires ont augmenté entre 2003 et 2013 de 10 %, résultat de la politique de développement du volontariat mise en œuvre par le SDIS du Rhône et notamment par l'augmentation des sections de jeunes sapeurs-pompiers et leur dynamisation.

Evolution des effectifs SPV



Source : données infodis, EA 2013 et IDSC

Le SDIS du Rhône compte 4 150 sapeurs-pompiers volontaires. A l'appui des données en provenance des SDIS reconnus comme comparables, il pourrait, au vu de la population défendue, en accueillir 3 347, soit 19 % de moins. Neuf pour cents des effectifs sont en disponibilité. Aucun texte ne fixe les effectifs nominaux par centre.

La durée d'engagement des actifs est de 10 ans et est stable depuis 2009. Elle reste légèrement inférieure à celle relevée au plan national (11 ans).

Ancienneté des SPV	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2009	10	11	10	11	9	8	8	11	10
2010	10	11	10	11	9	7	10	11	11
2011	10	12	9	8	9	9	-	11	11
2012	10	12	9	8	9	9	-	11	11

	<5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-20 ans	20-25 ans	25-30 ans	30-35 ans	>35 ans
Rhône	37%	25%	12%	10%	7%	6%	2%	1%
SDIS 1ère Catégorie	34%	25%	14%	10%	8%	5%	2%	1%
Tous SDIS	32%	25%	14%	11%	9%	6%	3%	1%

Le pourcentage de sapeurs-pompiers volontaires qui ont moins de 5 ans d'ancienneté est de 37 %, soit plus du tiers de ses effectifs.

Le pourcentage de sapeurs-pompiers volontaires qui quittent le SDIS avant d'avoir atteint 5 ans d'ancienneté est de 42 % et atteint 69 % avant 10 ans. Le SDIS a réalisé une enquête téléphonique relative au suivi des résiliations et demandes de suspension d'engagement pour connaître les raisons de ces départs anticipés et déterminer les secteurs d'activités professionnelles, les grades, l'ancienneté les plus impactés.

Le pourcentage de sapeurs-pompiers volontaires qui poursuivent leur engagement au-delà de 20 ans est de 16 % (contre 18 % au niveau national).

	S.D.I.S	Ensemble des S.D.I.S
Pourcentage de SPV n'exerçant plus au SDIS	11%	11%
Age moyen des SPV n'exerçant plus au SDIS	32	30
Ancienneté moyenne des SPV n'exerçant plus au SDIS	8	9
Ancienneté moyenne des SPV en exercice	10	11
Pourcentage de SP en interruption d'activité	11%	11%

Les jeunes sapeurs-pompiers constituent un bassin de recrutement de sapeurs-pompiers volontaires dans une proportion très supérieure à celle constatée sur le plan national.

Au 31 décembre 2013, 213 SPV bénéficiaient d'une convention pour la formation et 158 pour leur disponibilité opérationnelle ce qui représentent 116 employeurs publics pour la formation et 99 pour l'opération et 107 employeurs privés publics pour la formation et 59 pour l'opération.

En 2013, aucun employeur n'a demandé à bénéficier du mécénat et aucun label employeurs de SPV n'a été délivré par le SDIS.

Le groupement développement du volontariat compte 3 officiers de sapeurs-pompiers professionnels (2 A, 1 B), 9 agents de la filière administrative (1 A, 1 B, 7 C) et 1 agent de la filière technique (B). Le groupement compte un sapeur-pompier volontaire. De plus, les 7 groupements territoriaux et 24 centres d'incendie et de secours ont un correspondant volontariat.

Les missions dévolues au groupement développement du volontariat sont :

- la gestion administrative des sapeurs-pompiers volontaires,
- la gestion des emplois et le développement du volontariat,
- le contrôle et le versement des indemnités et prestations (PFR, allocation de vétérance, allocation de fidélisation),
- la mise en place de partenariats avec les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires.

La promotion du volontariat est partagée avec les chefs de groupements territoriaux et les centres sous l'impulsion et avec le soutien du groupement développement du volontariat.

Le groupement dispose d'un tableau de bord dont les indicateurs sont suivis mensuellement.

Le SDIS du Rhône a mis en place un dispositif de valorisation des chefs de centre qui quittent leur fonction mais souhaitent continuer leur engagement, en leur confiant des missions d'expertises (enquêtes), d'animation lors des journées défense et citoyenneté ou de correspondants du volontariat dans les centres ou groupements territoriaux.

Dans un souci d'assurer la disponibilité en semaine et en journée des sapeurs-pompiers volontaires dont les enfants sont scolarisés mais dont ils assurent la garde pendant la pose déjeuner ou à la sortie des classes, le SDIS a passé convention avec certaines communes et associations pour permettre une prise en charge à la dernière minute des enfants scolarisés dont les parents sont alertés pour une mission de secours sur le temps périscolaire. Cette convention est conclue à titre gratuit. Le sapeur-pompier volontaire peut se faire rembourser par le SDIS des frais éventuels engagés lors de la garde de ses enfants.

Bonnes pratiques :

Le SDIS du Rhône a mis en place un dispositif par voie de conventionnement avec certaines communes, permettant aux sapeurs-pompiers volontaires de se rendre disponibles en journée en semaine, grâce à la possibilité qui leur est offerte de pouvoir faire assurer la garde de leur enfant scolarisé pendant les périodes périscolaires (pause déjeuner, fin de classe) lorsqu'ils partent en intervention.

De nombreuses actions sont menées par le SDIS pour faciliter la réalisation des tâches de gestion des personnels des centres par les chefs de centre volontaires.

Bonnes pratiques :

Le SDIS du Rhône a élaboré un kit d'aide à la gestion des sapeurs-pompiers volontaires (engagement, avancement, disponibilité, cessation d'activité, honorariat, indemnisation...).

Le Président du CASDIS n'a pas souhaité moduler le montant des contributions des communes en fonction du nombre de sapeurs-pompiers volontaires employés afin d'éviter le risque que cette action puisse être un frein au regroupement des centres.

Des échanges de bonnes pratiques sont réalisées entre les différents correspondants volontariat lors des réunions organisées par le groupement développement du volontariat.

Les chefs de centre bénéficient d'outils de communication (plaquettes, présentations) élaborés sur le plan départemental et adaptables sur le plan local. Ces documents sont de grande qualité.

Afin de faciliter le remplacement des 110 sapeurs-pompiers volontaires agriculteurs, le SDIS a passé convention avec l'association « service de remplacement du Rhône » grâce à un fort partenariat avec la chambre d'agriculture. Les agriculteurs peuvent notamment pendant leur formation de sapeur-pompier volontaire, bénéficier d'un remplacement par du personnel compétent. Le SDIS prend à sa charge les indemnités journalières du remplaçant (140 € en 2014).

Bonnes pratiques :

Le SDIS du Rhône a passé une convention avec l'association « service de remplacement du Rhône » permettant aux agriculteurs de bénéficier d'un remplaçant, notamment pendant leur formation de sapeur-pompier volontaire, pris en charge financièrement par le SDIS.

5.2.2 - Les sections de jeunes sapeurs-pompiers (JSP)

L'association départementale des jeunes sapeurs-pompiers (ADJSP) a été créée en 2013 et constitue une fédération des 37 associations locales de JSP (loi 1901).

Mettre en conformité l'organisation des JSP avec les textes les régissant qui ne permettent plus la juxtaposition d'une association départementale de JSP avec des associations locales.

L'ADJSP dispose d'un agrément de formation préfectoral depuis mars 2013. L'association des jeunes sapeurs-pompiers dispose d'un règlement intérieur.

Le département compte 37 sections représentant 941 JSP. L'objectif fixé par le SDIS est d'atteindre 1 000 JSP. Ces JSP reçoivent une formation citoyenne et constituent un vivier de sapeurs-pompiers volontaires. Le SDIS n'a pas défini de critères départementaux de recrutement. Compte tenu que ces jeunes deviennent en grande partie des sapeurs-pompiers volontaires (volonté exprimée par le SDIS), il serait judicieux d'y réfléchir.

Le coût du fonctionnement de l'activité des 941 JSP est essentiellement pris en charge par le SDIS, soit 730 000 € en 2013.

Le SDIS apporte une aide financière complémentaire à l'ADJSP (subvention de 29 540 € en 2013). Le produit de cette subvention est reversé aux associations locales. Une convention est en cours de finalisation entre le SDIS et l'ADJSP. Les personnels du SDIS sont fortement impliqués dans le conseil d'administration de l'ADJSP.

Sécuriser sur le plan juridique la participation d'agents du SDIS au sein du conseil d'administration de l'ADJSP ;

Mettre en place une convention fixant les relations financières et matérielles entre le SDIS et l'ADJSP.

De plus, le SDIS met à disposition des locaux et des matériels, indemnise les animateurs et les aides animateurs, prend en charge les frais de déplacement, de documentation pédagogique, d'habillement, de visites médicales, de formation des animateurs...

	S.D.I.S	Ensemble des S.D.I.S
Nombre total de JSP	860	27180
Pourcentage de JSP / nombre de Sapeurs Pompiers Professionnels	71%	68%
Pourcentage de JSP / nombre de Sapeurs Pompiers Volontaires	23%	15%
Pourcentage de JSP / nombre de Sapeurs Pompiers Professionnels+ Volontaires	18%	12%
Pourcentage de JSP devenus SPV dans l'année	14,7%	9%
Part des JSP dans les recrutements de SPV	27,5%	15%

Parmi les sapeurs-pompiers volontaires, 27% sont d'anciens jeunes sapeurs-pompiers.

Le programme national d'enseignement est la référence pour l'ensemble des sections. Le groupement formation gère administrativement la formation des jeunes sapeurs-pompiers. Le service assure également la formation des formateurs et la gestion des examens. Un comité pédagogique départemental des JSP a été mis en place.

Les sections s'appuient sur 550 animateurs et 130 aides animateurs : 93 % sont des SPV ou des doubles statuts. Les formateurs sont indemnisés par le SDIS.

Un brevet de jeune sapeur-pompier est organisé par le SDIS au printemps (pour une incorporation au SDIS l'été suivant) et à l'automne (rattrapage). 25 % des JSP rejoignent les rangs des sapeurs-pompiers.

Dans toutes les restructurations de casernes, des locaux spécifiques aux JSP sont aménagés : il reste peu de casernements non dotés de locaux spécifiques. Toutefois, l'ADJSP est attentive au respect de la séparation des adultes et des JSP lorsque les locaux sont communs.

Le SDIS n'a pas installé de comité d'éthique destiné à garantir le bon fonctionnement des sections mais l'ADJSP a pris en compte cet aspect dans son règlement intérieur. Le CTD sportif s'occupe des JSP. Les sections de JSP ne disposent pas d'un assistant de prévention ou d'un référent dédié mais l'ADJSP compte dans ses rangs un assistant de prévention. Tout accident concernant un JSP doit être signalé à l'ADJSP et fait l'objet d'une enquête accident par le SDIS (EDIS) ou par un référent formé dans les CIS.

5.2.3 - Les anciens sapeurs-pompiers

Créée en 2006, l'association des anciens sapeurs-pompiers regroupe 850 adhérents. En dehors des activités festives, quelques anciens s'impliquent dans la formation des jeunes sapeurs-pompiers. Certains d'entre eux éprouvent des difficultés à renouveler leur permis PL, nécessaire, selon eux, pour l'exercice de cette activité.

Ils interviennent également au sein du musée et soutiennent l'union départementale lors de manifestations.

Ils organisent en interne des recyclages dans les domaines du secourisme et de la prévention routière.

Selon le responsable de la section, les relations avec la direction du SDIS sont très bonnes.

Le SDIS pourrait mettre en place une journée de reconnaissance pour les sapeurs-pompiers qui arrêtent leur engagement après au moins 20 années d'activité.

5.3 - LA FORMATION DES PERSONNELS

Le groupement formation et école départementale des sapeurs-pompiers est rattaché à la direction des ressources humaines. Il est organisé en trois bureaux (planification-formations extérieures et ressources, administration-finances et outils de pilotage, mise en œuvre des formations et école départementale) et comprend 85 agents :

- 64 sapeurs-pompiers professionnels (7 catégorie A, 10 catégorie B, 47 catégorie C) ;
- 14 agents de la filière administrative (2 catégorie A, 4 catégorie B, 8 catégorie C) ;
- 7 agents de la filière technique (1 catégorie B, 6 catégorie C).

Les groupements territoriaux comptent un ou plusieurs référents formation que le groupement formation rencontre tous les mois. Une fois par an, les responsables du groupement formation se rendent dans les groupements territoriaux pour faire le point sur les questions d'actualité. Les centres d'incendie et de secours disposent aussi d'un référent formation. Ces correspondants sont au moins titulaires du FOR 1. Les responsables pédagogiques sont titulaires du FOR 3.

L'encadrement des formations est assuré par 18 formateurs permanents appuyés par des formateurs issus des centres d'incendie et de secours (66 en 2013). Il convient de noter que les sapeurs-pompiers volontaires sont intégrés en tant que formateurs tant au niveau des formations déconcentrées dans les groupements qu'à l'EDIS. Les modalités de mise à disposition de formateurs référents dans le cadre de formations départementales sont fixées par note de service du directeur départemental.

Le chef du groupement est titulaire du FOR 4. Le plan de formation pluriannuel (2014-2016) est adossé au SDACR. Il fait l'objet d'un suivi annuel et d'un bilan en fin de durée qui est présenté au CTP et au CCDSPV. Le groupement édite un calendrier annuel de formation qui est proposé aux sapeurs-pompiers professionnels, aux sapeurs-pompiers volontaires ainsi qu'aux personnels administratifs, techniques et spécialisés. Il est publié en juillet de l'année précédente. Il fait l'objet d'un suivi régulier dans sa réalisation et d'une évaluation en fin d'année présentée au CTP et au CCDSPV.

L'état d'avancement de la mise en œuvre de la réforme du dispositif de formation issue des arrêtés du 8 août 2013 pour les sapeurs-pompiers volontaires et du 30 septembre 2013 pour les professionnels est la suivante :

- pour les volontaires :

	Etat d'avancement
Réalisation d'un PDF pluriannuel : modalités et périodicité des FMFA de TC fixées par le PCASDIS, avis du CCDSPV (art 8 et 9 du 08/08/13)	Validé
Règlement de formation mis à disposition des stagiaires	Validé
Formations complémentaires d'adaptation aux risques locaux	En cours d'élaboration
Durée, modalités d'organisation des évaluations, leur forme et leur contenu	En cours d'élaboration
Elaboration des scénarios pédagogiques sous l'autorité du DE ou de l'OF	Validé
Règlement d'évaluation annexé au RFD	En cours d'élaboration
Obligation de mise en place d'un suivi individuel de la formation	Validé
Formation de SOG et CdCNO (contenu et durée)	Validé
Module d'observation des pratiques départementales des experts	Validé (pour il s'agit de la formation que suivent les experts psy dans le cadre de la FI 3SM. Je n'ai pas connaissance d'autres experts pour l'heure)
Avis du DDSIS sur les formations des CPINI	Sans objet SDIS du Rhône

- pour les professionnels :

	Etat d'avancement
Réalisation d'un PDF pluriannuel : modalités et périodicité des FMFA de TC fixées par le PCASDIS	Validé
Règlement de formation mis à disposition des stagiaires	Validé
Formations complémentaires d'adaptation aux risques locaux	Validé
Durée, modalités d'organisation des évaluations, leur forme et leur contenu	En cours d'élaboration
Règlement d'évaluation annexé au RFD	En cours d'élaboration
Obligation de mise en place d'un suivi individuel de la formation	Validé

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme des formations, le SDIS du Rhône a opté pour fixer la sécurité en formation comme priorité absolue, développer l'apprentissage par des mises en situation, améliorer les compétences pédagogiques des formateurs et proposer une offre de formation adaptée à la disponibilité des stagiaires permettant notamment aux sapeurs-pompiers volontaires d'exercer une activité opérationnelle le plus rapidement possible après leur engagement.

Les personnels administratifs et techniques, ainsi que les sapeurs-pompiers professionnels ont déposé 12 demandes de formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) sur la période 2012-2013 : 4 ont reçu une suite favorable. Les formations diplômantes se font sur le temps de repos mais avec une prise en charge par le SDIS des frais de scolarité.

Un dispositif de formation ouverte à distance (e-learning) pour les enseignements théoriques est utilisé pour les formations initiales et de chef d'agrès à une équipe des sapeurs-pompiers volontaires. Cet outil sera développé dans l'avenir.

Un outil de simulation virtuelle est en cours de déploiement pour la formation et l'apprentissage des techniques opérationnelles au moyen d'images 3D, de vidéos et de scénarios opérationnels (nombreuses victimes, NRBCe,...). Il sera opérationnel d'ici à la fin de l'année 2014.

La formation de maintien et de perfectionnement des acquis des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires est organisée sur le plan départemental. Elle comprend un module centralisé à l'EDIS (8 heures) et un module décentralisé dans les casernes, CIS ou groupements territoriaux (32 heures). Le contenu, la durée et les modalités d'organisation de ces modules sont précisés par note de service du directeur départemental. Le suivi de la réalisation de la FMPA est assuré informatiquement à l'aide du logiciel INFOGARDE et est placé sous la responsabilité des chefs de caserne.

Chaque sapeur-pompier volontaire dispose d'un crédit annuel de 56 heures avec un minimum de 40 heures à réaliser. En 2013, la FMPA des sapeurs-pompiers volontaires a représenté :

Nombre d'heures réalisées en 2013	110 504
<i>dont dans les centres</i>	<i>105 832</i>
<i>dont au GFOR</i>	<i>4 672</i>

Nombre de SPV	3 157
<i>Déduction faites des SPV SSSM et SPV en cours de FI</i>	

Ratio nombre d'heures/ nombre de SPV	35
---	-----------

Il est à noter que pour diminuer la sollicitation des volontaires, les FMPA des spécialités et les formations d'adaptation à l'emploi participent à la réalisation des 40 heures minimales par an.

Le SDIS s'implique dans la démarche de conventionnement pour formation des sapeurs-pompiers volontaires.

La chaîne de commandement reçoit spécifiquement une formation interne de maintien et de perfectionnement des acquis :

GOC3 :
- 4 jours par an pour les nouveaux, 3 jours par an pour les « anciens » + participation aux exercices CIS hebdomadaires

GOC4 :
- 3 jours par an + participation aux exercices CIS, majeurs et de sécurité civile

GOC5 :
- 3 jours par an + participation aux exercices majeurs et de sécurité civile

Chaque agent fonctionnaire dispose d'un livret de formation dématérialisé (CNFPT) et les livrets de formation des sapeurs-pompiers sont édités par le groupement formation à leur demande.

Le SDIS dispose d'un Intranet formation et d'une plateforme externalisée (SPIRAL) qui permettent aux acteurs de la formation de disposer d'une base documentaire très complète (textes de base, scénarios pédagogiques...), d'avoir accès au plan de formation, au calendrier annuel de formation régulièrement tenu à jour, aux résultats des formations, à la formation ouverte à distance, à un outil de simulation virtuelle... Le SDIS procède au déploiement d'un nouveau logiciel dédié à la gestion de la formation permettant de faciliter l'accès et la gestion des données formation, un meilleur interfaçage avec les autres systèmes d'information du SDIS, la production de requêtes plus avancées et la dématérialisation des procédures.

Le groupement formation est associé aux démarches de retour d'expérience après l'intervention des secours.

Le SDIS met en place une politique de validation des acquis de l'expérience et de reconnaissance des attestations, titres et diplômes au profit des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires. En 2013, 43 agents ont bénéficié de cette procédure.

	SPP	SPV	Total
SP non officiers	19	20	39
Sous-officiers	3		3
Officiers		1	1
Total	22	21	43

Activité annuelle globale de formation

	Nombre total annuel d'heures :		Nombre annuel d'heures par:	
	SPP	SPV	SPP	SPV
Formation initiale	20 800	68 696	17	19,9
Formation d'Adaptation à l'Emploi	10 504	15 120	9	4,4
Formation de Maintien et de Perfectionnement des Acquis	48 760	150 920	40	43,8
Formation aux spécialités	38 468	23 704	31	6,9
Formation de maintien des acquis de spécialités	9 644	4 208	8	1,2

Nombre moyen d'heures annuelles de formation à l'adaptation à l'emploi

F AE	SDIS 69	SDIS 1ère Catégorie	Ensemble SDIS
SPP	9	11	10
SPV	4	3	3
Personnel formation pour 1000 SP	15	11	8

Nombre moyen de jours cumulés de formation aux spécialités

SDIS 69	SPP	38,8	SPV	18,6
National	SPP	45,4	SPV	15,0

Le SDIS dispose des agréments pour assurer les formations suivantes : CYN 1, IMP 1 et 2, PLG 1 et SNL, PRV 1, RAD 1 à 3, RCH 1 à 3, SAV 1, SDE 1 et 2, TRS 3. La demande d'agrément EAP 1 et 2 est en cours d'instruction par la DGSCGC. Le SDIS dispose des agréments nationaux pour dispenser les formations au secourisme PSC 1, PIC F et PAEF-FPS et préfectoraux pour les premiers secours et le SSSIAP. Ce dernier agrément permet de valoriser le volontariat auprès des entreprises ou administrations disposant de sapeurs-pompiers volontaires.

Des formations sont partagées avec d'autres services départementaux d'incendie et de secours (NRBCe...)

La majorité des formations se déroulent dans les centres d'incendie et de secours. 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	14659	4864	33%	6150	42%	914	6%	206	1%		0%	2525	17%
Dans les centres	26824	5629	21%	21129	79%	66	0%	0	0%		0%		0%
Total	41483	10493	25%	27279	66%	980	2%	206	0%	0	0%	2525	6%

* les données ne permettent pas de distinguer l'origine des stagiaires.

Un nouveau contrat de partenariat de formation professionnelle territorialisée (PFPT) pour la période 2014-2016 a été signé avec le CNFPT. Ce partenariat concerne notamment les préparations aux concours et examens d'officiers et le développement d'un dispositif de formation en matière de prévention du risque routier.

La formation au management des cadres B et A est assurée grâce aux PFPT successifs.

Le groupement formation a organisé le concours de sapeur-pompier professionnel de 1^{ère} classe en 2013 par voie de convention avec 9 SDIS, soit plus de 2 800 inscrits.

Le groupement formation assure également le soutien logistique et pédagogique du centre d'entraînement zonal NRBCe de la zone de défense Sud-Est.

5.3.1 - Les sites de formation

L'école départementale, dotée d'un plateau technique, est située à Saint-Priest. Elle constitue un outil de grande qualité et ses installations ont été prévues pour permettre de former les sapeurs-pompiers aux principaux risques identifiés dans le SDACR.

L'école départementale dispose de 10 salles de cours et d'un amphithéâtre de 120 places, des locaux de vie et d'hébergement (capacité de couchage de 56 personnes), des installations sportives (salle et terrain de sport).

L'EDIS est doté des matériels suivants :

- 7 FPT,
- 6 VSAV,
- 2 VSR,
- 1 berce SD,
- 10 VTP,
- 12 CTU,
- 10 VL.

Dont l'âge moyen est de 10 ans.

L'EDIS peut accueillir simultanément 320 stagiaires.

Le plateau technique de l'EDIS comprend :

- une maison à feu (gaz et fumée froide) de 1 350 m²,
- une tour d'exercice (hauteur 6 m),
- une aire de mise en aspiration,
- un parc de stationnement couvert,
- un module d'entraînement au port de l'ARI (modulaire, fumée froide, vidéosurveillance),
- une aire de manœuvre feu d'hydrocarbures, de voiture, de camion citerne,
- une plateforme chimique, un véhicule de transport de matières dangereuses,
- une installation gaz,
- une aire de manœuvre de décontamination NRBCe avec aires d'habillage et de déshabillage,
- des aires de manœuvres permettant la mise en œuvre des techniques IMP, LSPCC, de SD (étalement, manœuvre de force),
- une station de métro et une installation de tramway,
- la reconstitution d'un tronçon autoroutier et une aire de désincarcération,
- une aire de conduite de 5 ha.

Pour l'apprentissage et l'entraînement au port de l'ARI, les manœuvres sont réalisées sous fumée froide.

L'EDIS est l'outil support du centre d'entraînement zonal NRBCe.

Bonnes pratiques :

Une salle de classe de l'EDIS est équipée d'un mur pédagogique présentant un système de sécurité incendie élaboré en partenariat avec les industriels du secteur concerné.

Les équipements de l'EDIS sont complétés par un centre d'entraînement à la conduite tout-terrain de Chamelet, un CTA/CODIS de formation et de secours à Lyon-Croix-Rousse et un pôle de formation de proximité situé au CSP de Villefranche-sur-Saône.

Le centre est ouvert aux entreprises extérieures au SDIS ou aux administrations, soit en qualité de prestataire de formation (éducation nationale, autres SDIS), soit en mettant ses installations à disposition par voie de convention.

Un guide d'utilisation et d'emploi en sécurité des installations du plateau technique a été élaboré et est en phase de test. Il sera prochainement soumis à l'avis du CHSCT (juin 2014). Il est également prévu de réaliser le même type de guide pour l'utilisation des sites de formation délocalisés dans les centres (fin 2014).

Sur le plan de la sécurité des personnels et des stagiaires, le centre d'instruction ne dispose pas d'un assistant de prévention mais bénéficie de celui de la direction des moyens matériels qui a compétence sur l'ensemble du site de Saint-Priest. Par contre, l'EDIS compte deux référents sécurité. Des fiches de signalement des incidents sont mises à disposition à l'accueil. Un livret d'accueil est remis à chaque stagiaire qui se rend à l'EDIS.

L'EDIS est dotée d'un registre d'hygiène et de sécurité. La problématique du risque routier est prise en compte : le covoiturage pour se rendre sur les sites de formation est incité et organisé localement, l'EDIS veille à convoquer les stagiaires d'un même centre à une même formation pour faciliter le co-voiturage avec le VTP du centre, les formations sont organisées au plus près des sapeurs-pompiers volontaires et pour les trajets extérieurs au département, les voyages en train sont privilégiés. De plus, un certain nombre de déplacements est assuré par des transporteurs privés, en particulier pour les épreuves départementales athlétiques et le cross (JSP et sapeurs-pompiers).

5.3.2 - L'évolution de la qualification des personnels

	Situation précédente	Nombre SPP formés		Nombre SPV formés		Effectif total formé		Données Nationales 2013
	SPP+SPV		1228		3446		4674	
SAP 1	4351	33	2,7%	1480	43%	1513	32,4%	42,1%
SAP 2	2742	963	78,4%	1749	51%	2712	58,0%	40,3%
BNMPS	470	138	11,2%	112	3%	250	5,3%	7,4%
BNIS	22	24	2,0%	9	0%	33	0,7%	0,6%
PREV 1	183	109	8,9%	65	2%	174	3,7%	1,0%
PREV 2	109	108	8,8%	9	0%	117	2,5%	1,1%
PREV 3	23	6	0,5%			6	0,1%	0,1%
RAD 1	439	31	2,5%			31	0,7%	1,1%
RAD 2	200	152	12,4%			152	3,3%	1,2%
RAD 3	39	33	2,7%			33	0,7%	0,3%
RAD 4	5	3	0,2%			3	0,1%	0,1%
Total RAD	683	219	17,8%			219	4,7%	
RCH 1	534	14	1,1%			14	0,3%	1,9%
RCH 2	326	168	13,7%			168	3,6%	2,8%
RCH 3	65	42	3,4%	3	0%	45	1,0%	0,6%
RCH 4	4	5	0,4%			5	0,1%	0,1%
Total RCH	929	229	18,6%	3	0%	232	5,0%	
SDE 1	763	114	9,3%	126	4%	240	5,1%	2,9%
SDE 2	184	101	8,2%	16	0%	117	2,5%	0,8%
SDE 3	8	15	1,2%	4	0%	19	0,4%	0,2%
PLG 1	86	33	2,7%			33	0,7%	0,8%
PLG 2	23	17	1,4%			17	0,4%	0,3%
PLG 3	6	3	0,2%			3	0,1%	0,1%
SAV 1	197	127	10,3%	17	0%	144		
SAV 2	10	2	0,2%	2	0%	4		
SAV 3	9	29	2,4%			29		
Total SAV	216	158	12,9%	19	1%	177		
FDF 1	605	173	14,1%	604	18%	777	16,6%	21,3%
FDF 2	178	111	9,0%	212	6%	323	6,9%	14,2%
FDF 3	37	23	1,9%	28	1%	51	1,1%	2,1%
FDF 4	9	11	0,9%	3	0%	14	0,3%	0,5%
FDF 5								0,1%
Total FDF	829	318	25,9%	847	25%	1165		
TRS 1	358	89	6,3%	97	3%	186	4,0%	7,7%
TRS 2	221	109	6,5%	38	1%	147	3,1%	4,3%
TRS 3	19	24	0,2%	6	0%	30	0,6%	0,7%
TRS 4	6	6	0,5%	2	0%	8	0,2%	0,3%
TRS 5	2	2	0,2%			2	0,0%	0,0%
EPS 1	112	77	6,3%	43	1%	120	2,6%	1,5%
EPS 2	41	80	6,5%	13	0%	93	2,0%	0,9%
EPS 3	4	3	0,2%	1	0%	4	0,1%	0,1%
IMP 1	115	11	0,9%	7	0%	18	0,4%	0,2%
IMP 2	101	28	2,3%			28	0,6%	1,1%
IMP 3	15	8	0,7%			8	0,2%	0,4%
Total IMP	231	47	3,8%	7	0%	54	1,2%	0,4%
SMO 1								0,1%
SMO 2								0,0%
SMO 3								
ISS 1								0,1%
CAN 1								0,1%
CAN 2								
CAN 3								0,1%
CYN 1	17	9	0,7%	11	0%	20	0,4%	0,0%
CYN 2	4	1	0,1%	1	0%	2	0,0%	0,0%
CYN 3	2	4	0,3%	6	0%	10	0,2%	0,0%
Avalanches								
Viol. Urb 1								
Viol. Urb 2								17,4%
FOR 1	700	428	34,9%	631	18%	1059	22,7%	17,4%
FOR 2	93	90	7,3%	27	1%	117	2,5%	3,2%
FOR 3	39	53	4,3%	10	0%	63	1,3%	0,8%
FOR 4	6	1	0,1%			1	0,0%	0,1%
PL		769	62,6%	1412	41%	2181	46,7%	25,7%
COD 1	1011	722	58,8%	1320	38%	2042	43,7%	27,0%
COD 2	125	170	13,8%	448	13%	618	13,2%	20,5%
COD 3	12	2	0,2%	11	0%	13	0,3%	0,7%
COD 4 (emb)	20	236	19,2%	143	4%	379	8,1%	5,2%
COD 5								0,0%
COD 6 (MEA)		464	37,8%	453	13%	917	19,6%	10,0%
Variation de - 30% par rapport à situation antérieure (colonnes 4 et 6) ou situation nationale colonne 9								
Variation de + 30% par rapport à situation antérieure (colonnes 4 et 6) ou situation nationale colonne 9								
Source : données SDIS, et infosdls EA 2013								

5.3.3 - Les liens avec les établissements d'enseignement

Le SDIS a accueilli des stagiaires en provenance des collèges, des lycées ou des universités selon le détail ci-dessous. Il est souhaitable que cette démarche se poursuive.

Type d'élèves	Nbre JS
Collégiens	763
Lycéens	1775
Universitaires	750
Total	3288

Deux établissements scolaires du département (un privé et un public) ont mis en place un BAC PRO prévention et sécurité, soit deux promotions de 24 élèves (1^{ère} et terminale) dans chaque lycée. Actuellement, 21 sapeurs-pompiers volontaires et 2 professionnels sont titulaires de ce bac professionnel au SDIS du Rhône.

Les agents du SDIS participent en qualité de formateurs à l'ENSOSP, ECASC, CNFPT... :

Etablissement	Officiers	Sous-Officiers
CNFPT	18	14
IUT	57	26
ENSOSP	26	
Université Lyon 1	1	1
Université Lyon 2	3	
ECASC	1	
Autres organismes de formation	4	11
Total	110	52

5.3.4 - L'entretien de la condition physique

L'entretien de la condition physique est suivi par le groupement formation qui comprend un bureau sport (1 lieutenant et 2 sous-officiers) dont le conseiller technique zonal. Ce bureau a notamment en charge l'organisation des épreuves sportives, l'animation des groupes de travail sur l'accidentologie sportive, l'aménagement des salles de sport et la dotation des centres en matériels sportifs.

Les effectifs du SDIS comprennent 43 opérateurs, 13 éducateurs et 1 conseiller. Le SDIS a développé, depuis de nombreuses années, un stage d'animateurs sportifs qui pourront bénéficier de la délivrance de l'EAP 1 par la procédure de VAE/RATD. Le SDIS est dans l'attente de la délivrance de l'agrément pour effectuer cette démarche.

La réalisation des indicateurs de condition physique est largement recommandée et encouragée. Ils sont réalisés dans les centres ou à l'EDIS (personnel de la direction et des groupements) et les résultats sont saisis localement. Les chefs de centre suivent la réalisation de ces indicateurs mais pas le groupement formation. Les résultats de ces tests sont mis à disposition du SSSM. Un animateur sportif par groupement territorial doit consacrer 300 heures sur son temps de travail à l'animation de ces tests.

Mettre en place un dispositif départemental de suivi de la réalisation, par les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, des indicateurs de condition physique.

En 2013-14, la participation au cross départemental se situe au niveau des 700 participants dont 80 % sont des JSP.

Le SDIS du Rhône s'est fortement impliqué dans l'amélioration de la condition physique de ses agents par le biais d'aménagement de salles de musculation dans la plupart des centres, l'élaboration de programmes d'entraînement types sur le plan départemental avec fiches de mise en œuvre et vidéos pédagogiques, la rédaction de fiches de prévention santé (lombalgie, risque cardio-vasculaire...)...

Bonnes pratiques :

Le SDIS a rédigé à l'attention de ses sapeurs-pompiers un guide « comment progresser aux indicateurs de condition physique ? » avec des fiches de suivi de séances d'activité physique et sportive réalisées dans les salles de musculation des centres, en piscine ou sur terrain de sport.

Le SDIS met à disposition des personnels des fiches de prévention santé (lombalgie, risque cardio-vasculaire...) et pour la conduite des activités physiques et sportives (échauffement, étirement, équipements chaussants...).

Certains centres de secours disposent de salles de musculation dont l'accès est interdit aux personnes étrangères au service.

Etre vigilant sur l'application de la réglementation et des mesures de sécurité dans l'emploi des salles de musculation au sein des centres de secours

5.4 - LA PLACE DU VOLONTARIAT

Les sapeurs-pompiers volontaires participent aux actions de formation tant dans les centres d'incendie et de secours qu'à l'EDIS. Ils peuvent assurer des formations aux sapeurs-pompiers professionnels concomitamment aux volontaires (utilisation de la maison à feu).

Le SDIS s'efforce à proposer une offre de formation adaptée à la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires et leur permettant notamment d'exercer une activité opérationnelle le plus rapidement possible après leur incorporation.

Ils sont également acteurs dans les actions pour le développement du volontariat.

Ils sont intégrés dans les groupes de travail mis en place par le SDIS.

6 - LA FONCTION SANTE ET SECURITE

6.1 - LE SERVICE DE SANTE ET DE SECOURS MEDICAL

Le SSSM du SDIS 69, est une des six directions du SDIS, qui compte 17 groupements fonctionnels. Il est placé directement sous l'autorité du directeur départemental des services d'incendie et de secours et du directeur adjoint au même titre que les cinq autres directions. Le médecin chef et le médecin chef adjoint-participent au comité de pilotage du SDIS avec tous les autres chefs de direction.

6.1.1 - Organisation et composition du SSSM

La chefferie :

Le médecin chef, le médecin de classe exceptionnelle Damizet, médecin urgentiste de formation, en fonction depuis dix ans, dispose au niveau de la chefferie du SSSM, d'un médecin chef adjoint, le médecin hors classe Maria, d'un pharmacien chef, le pharmacien hors classe Bordas, d'un vétérinaire chef, le vétérinaire colonel Riffard, d'un infirmier en chef, l'infirmier d'encadrement Couessurel, d'un infirmier en chef adjoint, l'infirmier d'encadrement Second et d'une responsable administrative, Mme Larras.

Les structures fonctionnelles :

Les structures fonctionnelles sont au nombre de sept : unité santé en service, santé instruction, santé opérations, santé logistique, vétérinaire, soutien psychologique, administrative et technique. Les unités territoriales sont au nombre de trois.

Le SSSM est richement doté, il dispose de 7 médecins SPP à temps plein et d'un médecin SPP contractuel à mi-temps, tous employés dans les unités du SSSM.

Les 14 infirmiers SPP sont employés soit dans les unités territoriales, soit dans les unités fonctionnelles.

Dans chaque groupement territorial, le référent est l'infirmier de groupement, responsable entre autre du fonctionnement des centres médicaux d'aptitude, chargé d'organiser les visites de médecine d'aptitude en collaboration avec le chef de groupement et d'assurer le lien avec la chefferie santé.

Le médecin chef se charge personnellement de tous les problèmes d'aptitude des sapeurs-pompier professionnels.

L'unité santé en service comprend deux médecins hors classe, l'un chargé de la médecine d'aptitude, l'autre qualifié en médecine du travail, de la médecine préventive.

L'unité santé opérations comprend deux médecins, un hors classe et un de 1^{ère} classe, l'un chargé des risques courants, l'autre des risques exceptionnels, ainsi qu'un infirmier chargé du CTA/CODIS.

L'unité santé logistique est supervisée par le pharmacien chef, également gérant de la PUI ; il est secondé par une adjointe, pharmacien de 1^{ère} classe, d'un responsable de secteur, infirmier de groupement, et de cinq personnels.

Les moyens :

En personnels :

	Professionnels	ETP	Volontaires	Commentaires
Médecins	7	7	37	1 MSPP contractuel à mi-temps en plus
Pharmaciens	2	2	5	
Vétérinaires	1	1	4	
Infirmiers	14	14	123	
Secrétaires		4		
Psychologues			5	
Préparateurs en pharmacie		1		PATS, filière technique
Magasiniers		3		PATS dont 1 logisticien
Autres		1		PATS responsable administratif et technique

La quasi totalité des médecins SPV participent à la médecine d'aptitude, cependant seuls 20% d'entre eux ont une activité opérationnelle. La plupart sont des généralistes, certains sont urgentistes, médecins du sport, 1 médecin du travail, 1 addictologue, 1 chirurgien et 1 juriste, la moitié des médecins SPV exercent en libéral et un quart en structures de soins hospitalières.

Les infirmiers SPV sont infirmiers libéraux, infirmiers hospitaliers, exerçant le plus souvent dans des services d'urgence, certains sont IADE, IBOD ou cadres de santé. La grande majorité des infirmiers SPV est d'origine hospitalière (80%).

Le recrutement de médecin ou infirmier SPV ne pose pas de problème, depuis 4 ans, la balance entrée/sortie des MSPV est excédentaire, avec 24 personnels SPV recrutés en plus en 4 ans.

La population des médecins SPV reste relativement jeune, avec 50% des médecins qui ont moins de 50 ans. On note avec satisfaction que cette population compte presque 60% d'officier supérieurs, s'expliquant par les 28 promotions obtenues en 5 ans pour les personnels du SSSM.

Le recrutement des infirmiers SPV, ne pose pas de difficulté, le nombre de recrutement est supérieur au nombre de départs et les candidats sont potentiellement nombreux. La population des infirmiers reste très jeune avec 75 % de moins de 40 ans. De plus, le SSSM dispose d'un encadrement solide par les 14 infirmiers SPP.

Quatre vétérinaires SPV, encadrés par le vétérinaire chef, seul vétérinaire SPP de la profession, assurent la prise en charge des interventions concernant les animaux. Le SDIS est intervenus 293 fois en 2013 pour des interventions concernant des animaux, dont 131 interventions pour animaux dangereux et 162 interventions pour animaux en danger. Les vétérinaires assurent le rôle de conseiller technique pour le groupe cynotechnique et pour les risques environnementaux et biologiques. En revanche, ils ne sont pas impliqués dans le suivi de l'hygiène de l'alimentation.

Cinq psychologues SPV assurent la prise en charge préventive ou curative des SPP et des SPV, disponibles, leur emploi donne toute satisfaction.

Les quatre secrétaires du SSSM sont affectées à temps plein.

En infrastructures :

Il n'y a pas de cabinet mobile, les visites et les consultations sont faites dans les onze centres médicaux de groupement, ceux de la chefferie du SSSM, à Saint-Priest, au nombre de trois, et ceux des autres emprises du SDIS (L'Arbresle, Villefranche-sur-Saône, Genay-Neuville, Tassin-la-Demi-Lune, Givors, Saint Laurent de Chamousset, Beaujeu, Saint Vincent de Reins. Les locaux des cabinets médicaux sont adaptés. Ceux que nous avons visités, à la direction, sont bien entretenus, neufs.

Le SSSM du SDIS du Rhône, est une structure solide, bien organisée et richement dotée, tant en personnels qu'en infrastructure. L'organisation du SSSM montre la volonté d'une centralisation du potentiel humain afin d'investir pleinement tous les domaines de compétence du SSSM.

6.1.2 - La fonction santé en service

Le SSSM est en charge de 1243 sapeurs-pompiers professionnels, 3551 sapeurs-pompiers volontaires et 833 JSP.

La liste des médecins agréés pour la détermination de l'aptitude médicale est revue tous les six mois par la commission consultative du SSSM, actuellement 39 des 44 médecins du département, en font partie, elle a été signée par le PCASDIS, le 25 juillet 2013. Les 137 infirmiers professionnels et volontaires participent à la médecine d'aptitude.

Le SSSM n'assure pas la médecine d'aptitude des PATS, faite par un service inter entreprise de médecine du travail.

Les dossiers médicaux sont réalisés sous format informatique avec le logiciel Diadème, avec néanmoins un dossier papier.

La médecine d'aptitude :

Les visites de recrutement

Les visites de recrutement en 2013, ont représenté 792 visites, 25 pour des SPP, 481 pour des SPV avec presque 25% d'aptitude avec restriction, enfin 286 visites pour les JSP avec de nombreuses réserves sur une aptitude SP ultérieure.

Les visites de maintien en activité

La périodicité des visites est d'un an pour les SPP et pour les JSP, elle n'est portée à deux ans, pour les SPV de moins de 39 ans, que sur décision du médecin. Les visites de maintien en activité des SPP sont programmées par les casernes dans les deux centres médicaux de Saint-Priest et de Villefranche, celles des SPV se font dans les centres médicaux auxquels ils sont rattachés. En 2013, 5204 visites médicales de maintien en activité ont été réalisées, portant à 97% le nombre des SPP à jour de leur aptitude et à 94% celui des SPV.

Les Indicateurs de Condition Physique amenés actuellement par les agents lors de la visite, seront désormais directement saisis dans le dossier médical informatisé par les casernes.

Le suivi des avis d'aptitude et les examens complémentaires sont réalisés par les médecins de l'unité de santé en services. Les résultats de ces examens sont joints au dossier médical du patient.

Le suivi des équipes spécialisées est différencié dans le dossier médical, en raison de la nature particulière de leurs examens complémentaires.

Pour les SPP, les inaptitudes font l'objet d'un contrôle systématique du médecin chef. Le médecin de santé en service effectue le suivi des inaptitudes des SPV, pour lesquels un éventuel passage en commission médicale d'aptitude est envisagé avec le médecin chef.

Le certificat médical d'aptitude est édité en 4 exemplaires destinés à la direction RH, à la chaîne hiérarchique, à l'agent, au dossier médical.

La santé et la sécurité en service :

La médecine de prévention doit être formalisée même si elle est déjà en grande partie réalisée.

Le document unique est en cours de rédaction.

Le médecin chef et le médecin de prévention participent au CHSCT, le médecin de prévention travaille avec les assistants de prévention.

L'hygiène en intervention est bien suivie, les protocoles mis en place et appliqués.

Le risque d'exposition à des micro-organismes infectieux est particulièrement bien suivi avec des fiches de déclaration d'exposition transmises aux officiers santé du CODIS chargés de prendre des nouvelles des patients incriminés.

La prévention des accidents d'exposition au sang est parfaitement codifiée.

Le suivi de l'hygiène des locaux est assuré par le pharmacien chef.

Le suivi des accidents du travail est fait, leur nombre n'est pas excessif, comme attendu, les accidents de sports représentent la cause d'indisponibilité la plus fréquente. Un comité existe pour mener les actions de prévention adéquates, dans le domaine des accidents de sport, des troubles musculo-squelettiques comme dans celui du dépistage des risques psychosociaux.

L'étude des postes à risque doit être formalisée.

La sensibilisation et la prévention des conduites addictives est faite lors des visites médicales d'aptitude, il n'y a pas, pour l'instant, de dépistage systématique.

La médecine d'aptitude est faite de façon très consciencieuse, avec un suivi rapproché des SPP et des JSP. La mise en place de la médecine de prévention est en cours, les principales actions sont menées et le médecin chef est en train de finaliser son plan d'action.

6.1.3 - La fonction opérationnelle

Le département du Rhône, est un département à forte densité urbaine, caractérisé par la présence de nombreuses et très importantes voies de communication, routières, ferroviaires, fluviales et aériennes, générant un trafic très important. Par ailleurs, son tissu industriel est particulièrement riche, et étendu avec le « couloir de la chimie » comprenant de nombreuses entreprises classées Seveso. Ce département est donc particulièrement exposé au-delà des risques de la vie courante, aux risques d'accidents de transport, aux crues et surtout aux risques technologiques. Nous retiendrons comme catastrophes ayant marquées le département, l'incendie suivi d'explosion de la raffinerie de Feyzin en 1966 ayant entraîné la mort de 18 personnes dont 11 SP, deux violents feux d'hydrocarbures dans le port Edouard Herriot en 1987 et 1991, des épisodes fréquents de pollution de la Saône et du Rhône (1971, 1976, 1982, 1988, 1994), des accidents de transports récurrents, ferroviaires (1945, 1963, 1968, 1970) et routiers (1976, 1982, 1993, 2003) avec la participation en 1999 aux activités de secours lors de l'incendie du tunnel du Mont-blanc, enfin en 2002 un feu de maison de retraite à St-Bonnet de Mure ayant entraîné la mort de 12 personnes.

Les interventions de secours à personne :

Le SDIS du Rhône dispose de 141 VSAV, disposant de tout le matériel réglementaire, la mise en place des glucomètres est programmée pour 2015. Ils ont effectué 81 533 sorties de secours à victimes, soit 85% de l'activité opérationnelle. La moyenne du nombre de sortie par engins est très variable entre les CIS. Elle varie de moins de une à dix sorties par jour. Le nombre de départs réflexes représente environ 68% des sorties. Les départs à la demande du SAMU correspondent à 24% des départs de VSAV.

Le SDIS est équipé de 322 DAE, dont les données sont transmises au fichier national INFO SDIS et, à leur demande, aux centres hospitaliers. Le suivi des patients ayant repris une activité cardiaque n'est pas encore mise en place.

Le SSSM participe à l'activité opérationnelle.

Les médecins ont effectué 647 interventions en 2013, dont 517 hélicoptérés. Ils disposent de tout l'équipement d'intervention et du matériel de réanimation dans le vecteur dédié (VLM, hélicoptère). Leur disponibilité est connue du CODIS via le système Artemis. 15 médecins du SSSM sont formés à la médecine d'urgence, ils médicalisent la moitié des interventions hélicoptérées du département. L'activité hélicoptérée se répartit avec 70% de départs primaires, 20% de primo-secondaires et 10% de secondaires.

Deux médecins, sont d'astreinte téléphonique 24h/24h, un médecin chef et un médecin départemental de permanence. Le médecin chef de permanence assure de façon conjointe avec des médecins du SAMU la fonction de médecin responsable de site d'astreinte et le médecin départemental celle de médecin de l'avant, en cas de déclenchement du plan NOVI. La liste de garde des médecins responsables de sites et des médecins de l'avant est déposée en préfecture, il n'y a pas de liste de garde de DSM sapeur-pompier (fonction tenue exclusivement par des médecins du SAMU). En moyenne, 15 médecins sont disponibles sur le département par jour, identifiés par le CODIS, ils sont joignables chez eux. Une fiche d'observation médicale est systématiquement remplie.

Les infirmiers ont une participation opérationnelle très active, avec 8500 interventions en 2013, dans la très grande majorité des cas (environ 90%) avec un déclenchement par le CTA. 127 infirmiers ont été formés aux protocoles et bénéficient d'un recyclage annuel avec certification par un jury médical et paramédical. Il existe deux véhicules de soutien médical avec des infirmiers en garde postée (Saint-Priest et Tassin-la-Demi-Lune) et trois véhicules légers infirmier (VLI) en garde postée dans leur CIS, en péri-urbain (Givors, Mézieux-Décines, Belleville) armées les 2/3 du temps. Par ailleurs, les infirmiers SPV peuvent être déclenchés comme les médecins, en tant qu'infirmier SPV de proximité (leur disponibilité est gérée par le CODIS via Artémis). Ils utilisent le vecteur du centre de secours de rattachement avec un conducteur pour les gardes postées. Ils disposent entre autres de morphine, protoxyde d'azote et d'hydroxocobalamine. Les motifs de sortie ont été dans 3% des cas un ACR, dans 8% des cas la prise en charge de la douleur, enfin, un protocole a été utilisé pour 26% des sorties et un renfort SMUR s'avèrera nécessaire dans 30% des cas environ, le dernier tiers des interventions permettra le plus souvent de préciser le bilan secouriste.

Leurs interventions sont particulièrement utiles et appréciées du SAMU dans les secteurs où leurs délais d'intervention sont supérieurs à 30 minutes. Ils permettent alors d'initier la prise en charge et d'appliquer les protocoles validés par le SSSM, notamment dans toutes les situations de détresse vitale. A l'issue de leur intervention, ils remplissent une fiche bilan spécifique pour les infirmiers, précisant le protocole utilisé et les actes effectués y compris en cas de prescription médicale. Cette fiche bilan sera contrôlée par l'infirmier de groupement, l'infirmier en chef, le médecin responsable de la médecine opérationnelle et enfin le médecin chef.

Le soutien sanitaire des opérations et les soins d'urgence aux sapeurs-pompiers :

Le soutien sanitaire est systématiquement déclenché pour certains types d'interventions (interventions mobilisant de nombreux SP, de longue durée, avec notion d'un risque particulier), mais peut aussi l'être à la demande du COS ou de l'officier santé. L'officier santé, adjoint santé du chef du CTA-CODIS est chargé d'assurer l'envoi et la gestion des moyens du soutien sanitaire des opérations (SSO) en lien avec le médecin de permanence de garde départementale et le chef du CTA-CODIS.

Il existe pour le soutien opérationnel, deux véhicules de secours médicaux (VSM) armés par des infirmiers SPP ou SPV protocolés, basés à St-Priest 24h/24H et à Tassin 12h/24. Les infirmiers ou les médecins de proximité peuvent être sollicités en attendant l'arrivée des moyens dédiés. Ils peuvent être renforcés par l'infirmier d'astreinte ou l'infirmier cadre d'astreinte, ou par l'envoi d'un VSM d'appui (renfort logistique) permettant la prise en charge de 16 victimes.

En 2013, le SSSM a assuré 264 SSO paramédicalisés.

Il existe une procédure de l'unité de soutien psychologique (USP), activée par cinq experts psychologue SPV, au profit des sapeurs pompiers en intervention ou au décours de celle-ci. La procédure a été utilisée et fonctionne parfaitement bien. L'USP est intervenue 167 fois en 2013 au profit des sapeurs-pompiers, avec la réalisation de 141 entretiens individuels, 12 groupes de parole, 1 défusing et 13 débriefing. En quatre ans, la sollicitation de l'USP a augmentée de plus de 200%, signant leur bonne intégration et la confiance qui leur est accordée.

Le dispositif des astreintes opérationnelles :

Comme décrit ci-dessus, il existe 24H/24 :

- un officier santé au CTA- CODIS ;
- un médecin chef de permanence, prenant les fonctions de médecin responsable de site ;
- un médecin départemental de permanence, prenant les fonctions de médecin de l'avant ;
- un pharmacien de permanence ;
- un infirmier en chef, un infirmier cadre et un infirmier opérationnel d'astreinte ;
- un vétérinaire d'astreinte ;
- un psychologue disponible.

Il n'y a pas de liste de DSM déposée en préfecture, mais une liste de médecins de garde pour les fonctions de médecin responsable d'un site et médecin de l'avant. Il n'y a pas de planning établi de garde DSM.

Les coopérations du SSSM avec les autres acteurs du secours :

La coopération du SSSM avec le SAMU est correcte, elle s'applique surtout dans le domaine des secours hélicoptérés, dont l'activité est assurée pour moitié par chaque structure. Une réunion mensuelle SAMU - SSSM permet l'étude des fiches bilans des sorties hélicoptérées. Les protocoles infirmiers sont portés à la connaissance du SAMU.

La convention bipartite, n'a pas été écrite, la seule convention existante est la convention financière qui concerne le remboursement des carences d'ambulances privées par les établissements de santé.

Le SSSM est amené à collaborer régulièrement avec les associations de sécurité civile lors de l'organisation des dispositifs prudentiels des grands rassemblements.

Participations aux formations :

Le SSSM participe ponctuellement à la formation SAP 1 et 2, et à la formation initiale des SPP ainsi qu'à la formation des spécialistes RAD et RCH ainsi qu'aux formations sauvetage déblaiement.

Par ailleurs, ils assurent la formation continue des médecins et infirmiers, ainsi qu'une formation « d'aide à la médicalisation » pour les équipiers (conducteurs VSM et équipiers IMP pour les prises en charge hélicoptérées).

Participation aux exercices et secours de grande ampleur :

Le SSSM participe à tous les exercices organisés au niveau départemental et zonal.

En 2013, le SSSM a participé à l'exercice européen NRBCE « MESOS », à un exercice plan ORSEC NOVI dans le tunnel de la Croix-Rousse, à 8 exercices départementaux de sécurité civile et à un exercice interdépartemental de sauvetage déblaiement.

Le SSSM du SDIS du Rhône a une activité opérationnelle importante, en particulier l'activité médicale hélicoptérée et les interventions des infirmiers « protocolés ». La collaboration avec le SAMU pourrait être développée.

6.1.5 - la Pharmacie à Usage Intérieur

La pharmacie à usage intérieur (PUI) et la logistique médico-secouriste (LMS) du SDIS du Rhône sont installées à Saint-Priest c'est-à-dire à 30 minutes de la direction du SDIS.

Cette structure neuve, fonctionnelle, déployée sur 1 000 m² dont **260 m²** pour la PUI est parfaitement sécurisée.

La PUI est correctement équipée en matériels de stockage et est organisée de façon rationnelle.

Elle assure le soutien logistique des **23 CIS** et de **120 casernes** répartis en 7 groupements territoriaux.

Ce soutien consiste à fournir les médicaments, y compris les gaz médicaux, les dispositifs médicaux stériles dont ont besoin pour fonctionner les **150 VSAV**, les **2 VSM**, les **3 VLINF** les **3 VSM** destinés au soutien opérationnel, le **VSM tout terrain**, le **VSM d'appui véhicule ORSEC NOVI** et les **5 lots PMA**.

Les dispositifs médicaux non stériles, les matériels biomédicaux et médico-secouristes destinés à ces mêmes entités sont gérés par la LMS.

Annuellement le SDIS 69 effectue **80 000 interventions de secours à personne**, pour lesquelles en 2013, le SSSM est intervenu **8 635 fois**.

Ces activités génèrent chaque année pour la PUI plus de **500 commandes** auprès des fournisseurs en comptant l'oxygène médical.

Le pharmacien gérant est le pharmacien hors classe Béranger BORDAS, ancien interne des hôpitaux de Marseille, titulaire du DES de pharmacie hospitalière et des collectivités ainsi que de plusieurs titres universitaires (DEA, DU et DIU). Ce pharmacien est également pharmacien chef du SDIS 69 et est titulaire des attestations risques chimiques et radiologiques, niveaux 1 et 2.

Le pharmacien adjoint est le pharmacien de 1^{ère} classe Yolande FRAYSSE, également titulaire de plusieurs DU dont celui de médecine de catastrophe et des attestations risques chimiques de niveau 1 et 2.

Les pharmaciens SPP sont aidés par 5 pharmaciens SPV, le pharmacien Lieutenant-colonel Marc FRAYSSE, le pharmacien commandant Bruno SEGUIN, les pharmaciens capitaines Nathalie SAUGEOT, Elisabeth FLOQUET et Jany DELPON-RAMEL.

Les deux premiers pharmaciens ont suivi la FI et sont titulaires du brevet de pharmacien SPV. Les trois autres sont actuellement en cours de formation à l'ENSOSP.

Actuellement, excepté Madame DELPON-RAMEL qui vient d'être recrutée, tous ces pharmaciens SPV sont inscrits à la section H de l'ordre des pharmaciens.

Outre les pharmaciens SPV, les collaborateurs des pharmaciens SPP sont :

- un préparateur en pharmacie, actuellement en arrêt maladie et dont le poste est déclaré vacant ;
- une participation des trois magasiniers de la LMS qui assurent à tour de rôle l'équivalent de 0,2 ETP au profit de la PUI.

La visite de la PUI a permis de mettre en évidence **les points suivants** :

1/ Une activité soutenue

Pour l'année 2013, cette activité se manifeste par **80 000** interventions de secours à personne qui ont impacté le SSSM **8 635** fois.

Pour répondre aux différents besoins des intervenants, le stock de la PUI comprend **248** spécialités pharmaceutiques, **184** références de dispositifs médicaux stériles (DMS).

En outre, la PUI gère un stock de **1363 bouteilles d'oxygène** permettant à chaque VSAV de disposer d'une B15 et de deux B5 soit 5 000 litres d'oxygène lorsque les trois bouteilles sont pleines.

2/ Au niveau des moyens

⊗ Les personnels

Si l'effectif en pharmaciens SPP et SPV est suffisant et d'un bon niveau de compétence, le point faible concerne les personnels dont le nombre est nettement insuffisant compte tenu de l'activité de la PUI.

En effet, le besoin d'une secrétaire au moins 4 demies journées par semaine soit 0,4 ETP, est identifié.

De même que l'affectation d'un logisticien à plein temps à la PUI en plus du préparateur en pharmacie permettrait aux pharmaciens de se décharger des tâches ancillaires pour se consacrer aux activités spécifiquement pharmaceutiques, comme par exemple les visites de centres et de casernes de façon à contrôler le niveau des stocks et les conditions de conservation afin de limiter le nombre de périmés.

⊗ Les locaux

Les locaux sont neufs, lumineux, offrant des zones spacieuses et fonctionnelles. Ils sont bien tenus et sont organisés de façon rationnelle.

L'ensemble est correctement sécurisé.

⊗ Les équipements

Les éléments de stockage sont adaptés et en bon état.

Une enceinte réfrigérée équipée d'un enregistreur de la température et d'un dispositif d'alarme en cas de variation anormale de celle-ci, permet de conserver à la pharmacie les produits thermosensibles dans de bonnes conditions.

3/ Les résultats obtenus

⊗ Le budget

Les dépenses annuelles de fonctionnement de la PUI et de la LMS pour satisfaire aux besoins de ravitaillement des différentes entités au cours des deux dernières années 2012 et 2013, sont voisines de **1 050,000 k€** en excluant les dépenses induites par la médecine du travail lesquelles sont légèrement supérieures à 160,000 k€ par an.

Le coût des spécialités pharmaceutiques est de 45 k€ par an. Un pic de 75 k€ a été noté en 2013, il correspond au renouvellement des dotations des moyens d'intervention et à la mise en place de nouvelles entités au niveau du SDIS.

Une économie annuelle de 80 k€ sur le coût des gaz pharmaceutiques est réalisée depuis 2013, due au nouveau marché passé. Ces 80 k€ sont répartis entre 18 k€ pour la consommation des gaz et 62 k€ pour la location des bouteilles.

Les médicaments à usage vétérinaire représentent une dépense annuelle de 4,609 k€.

Les investissements nécessaires au remplacement des matériels biomédicaux et médico-secouristes pour les deux années 2012 et 2013 ont atteint **319,700 k€**, soit une moyenne annuelle de 159,850 k€.

Le coût des maintenances des matériels biomédicaux a atteint en 2013 la somme de 21,500 k€.

Les dépenses pharmaceutiques qui sont élevées sont le reflet direct de l'activité de la PUI et de la LMS.

⊗ *L'organisation*

Dans le cadre d'une optimisation des moyens et de la gestion, compte tenu de la proximité des locaux entre la PUI et la LMS, le pharmacien chef doit assurer la responsabilité des deux structures tout en déléguant au plan technique au pharmacien adjoint la partie PUI et à l'infirmier de groupement la partie LMS.

Au niveau de la PUI et de la LMS, les stocks sont gérés de façon rigoureuse. Un inventaire biannuel est réalisé.

L'approvisionnement des commandes des médecins et des infirmiers sapeurs-pompiers est sécurisé par le retour à la PUI du bon de livraison signé. Est également en projet la prise en compte des bons de livraison aux centres de secours par les livreurs du groupement logistique afin d'attester du service fait.

Le retour des fiches bilan pour analyse a été mis en place en 2014. Cependant un retard dans l'exploitation des feuilles d'intervention est prévisible.

Des antidotes vis-à-vis des risques NRBC sont en place.

Les vigilances (pharmaco et matériovigilance) sont correctement assurées et tracées.

⊗ *Les activités complémentaires*

Les activités complémentaires, notamment les tâches administratives obligatoires et logistiques qui en découlent, sont également soutenues.

Annuellement, 3 marchés publics sont en place au niveau de la PUI et une dizaine en ce qui concerne la LMS.

Un certain nombre de procédures de fonctionnement de la PUI ont été mises en place depuis le mois d'avril 2007 et sont appliquées. L'élaboration du manuel de gestion de la qualité est en phase d'initialisation.

Les pharmaciens SPP et SPV du SDIS 69 participent aux formations RCH1 et RCH2 ainsi que RAD1 et RAD2 dispensées au profit des SP.

Les axes d'amélioration portent essentiellement sur :

- la mise en place d'un organigramme fonctionnel ;
- la réalisation d'un livret thérapeutique visant à diminuer la liste des spécialités pharmaceutiques à partir du catalogue des articles détenus par la PUI ;
- l'identification de correspondants pharmacie et de suppléants afin que le pharmacien gérant puisse être informé en permanence des difficultés qui peuvent survenir dans un centre ;
- l'indication sur les bons de commandes des CIS pour chaque article, de la dotation attribuée, la quantité minimum à détenir, la quantité demandée et celle délivrée ;
- l'instauration d'une visite annuelle des CIS et des casernes ainsi que des entités qu'ils détiennent.

6.1.6 - Participation à la gouvernance du SDIS

Le médecin chef du SSSM participe à toutes les instances du SDIS. Il participe aussi à toutes les réunions avec l'ARS, au CODAMUPS, et aux commissions paritaires.

6.1.7 - Administration du service de santé et de secours médical

La gestion des personnels

La gestion des personnels du SSSM ne pose pas de problème particulier, il n'y a pas de problème de recrutement. Le médecin chef avait cependant souhaité recruter un médecin SPP supplémentaire spécialisé dans le domaine NRBC.

En ce qui concerne la formation effectuée en 2013, un médecin SPP a suivi la FAE chefferie et deux infirmiers SPP la FIA, parmi les volontaires deux médecins et 27 infirmiers ont suivis la FIA avec 19 DU de santé publique, 8 DIU d'urgence, 2 DU de risques collectifs et 1 DU de victimologie.

L'évaluation de la qualité et de la performance

Des indicateurs sont déjà en place pour la médecine d'aptitude et le suivi des accidents, ainsi que pour l'activité opérationnelle. Ils sont bien suivis et utilisés. L'évaluation de la qualité et de la performance est parfaitement menée pour la partie concernant directement le SSSM. On pourrait souhaiter qu'il y ait une démarche plus globale d'évaluation de la qualité dans l'activité de secours à victime, au niveau du SDIS, pour laquelle le SSSM soit encore plus sollicité.

Le SSSM du Rhône a une activité importante, pour laquelle il dispose des moyens humains et matériels nécessaires. C'est un service dynamique, solidement structuré dont le fonctionnement est bien rôdé. Le médecin chef finalise son plan d'action qui devrait être à la hauteur des ambitions de ce département à l'activité variée, et riche avec des enjeux régionaux et zonaux importants.

CONCLUSION

Les axes d'amélioration doivent porter sur :

- la finalisation du plan d'action,
- le développement du partenariat avec le SAMU et les structures d'urgences,
- in fine, la mise en place d'une démarche qualité avec auto-évaluation sur les pratiques professionnelles, notamment en secours à personne.

Au cours de la mission, les personnes suivantes ont été rencontrées :
Pr Gueugniaud, directeur du SAMU 69

6.2 - L'HYGIENE ET LA SECURITE

Eu égard à son histoire, l'hygiène et la sécurité /santé au travail est affichée comme une priorité forte du SDIS et, en corollaire, cet espace se révèle un facteur essentiel de cohésion sociale. En effet, pour ne citer que son histoire récente, le SDIS du Rhône a été frappé depuis une quinzaine d'années par trois accidents dramatiques :

- Le 31 janvier 1999, un sous-officier professionnel s'est fait arracher une jambe lors de l'explosion d'une voiture au GPL suite à un incendie volontaire dans le quartier des Minguettes à Vénissieux ;
- Le 5 avril 2001, un sous-officier professionnel ainsi qu'un policier ont perdu la vie lors d'une explosion due au gaz de la rue Jubin à Villeurbanne ;
- Le 28 février 2008, un sous-officier professionnel a perdu la vie lors d'une explosion due au gaz sur le cours Lafayette à Lyon.

Chacun de ces accidents a été l'occasion de mettre en œuvre, voire d'améliorer des techniques opérationnelles plus protectrices pour les sapeurs-pompiers. A la suite de l'accident du 28 février 2008, on doit souligner la large contribution du SDIS du Rhône à la construction d'une doctrine nationale partagée en interservices pour les opérations liées au gaz.

6.2.1 - La mise en œuvre de la politique d'hygiène et de sécurité

Le règlement intérieur du SDIS et du corps départemental comprend un chapitre dédié aux obligations que doivent respecter les personnels dans le domaine de l'hygiène et la sécurité et un second concernant le port des équipements de protection individuelle. Toutefois, la politique dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité pourrait être définie formellement par le président du CASDIS au moyen d'un document dédié.

La mission hygiène et sécurité est placée sous la compétence du chef de groupement « audit interne et hygiène et sécurité ». Elle est assurée par 6 personnes y consacrant ensemble près de trois ETP (2,92). Ces agents ne disposent pas d'une fiche de poste intégrant leurs missions dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Le comité hygiène et sécurité (CHS), installé depuis 1999, se réunit deux fois par an. Le médecin de prévention des personnels administratifs et techniques est invité aux réunions du comité.

Le CCDSPV dispose des prérogatives d'un comité hygiène et sécurité pour ce qui concerne les sapeurs-pompiers volontaires.

Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail est présenté lors des séances du CHS. Le programme annuel de prévention suit le même circuit. Cette démarche devrait être étendue au CCDSPV. Un bilan des actions mises en œuvre et des résultats obtenus est présenté l'année N+1 au CHS et au CCDSPV.

Le SDIS n'évalue pas la qualité de la construction de son système de management de la sécurité. Cette démarche permettrait de dresser un état des lieux évolutif des pratiques et des résultats obtenus dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

La nomination d'un conseiller de prévention est envisagée. Un réseau de 5 ACO (qu'il conviendra de convertir en assistants de prévention) assure le relais de la mission hygiène et sécurité vers les services et les centres (1,5 ETP). Ce déploiement se poursuit par un réseau de 22 animateurs au sein des centres, pour un total de 1,65 ETP. Il conviendrait de renforcer le déploiement territorial et de compléter le dispositif vers les jeunes sapeurs-pompiers, ainsi que vers les équipes spécialisées.

Une convention avec le centre de gestion est envisagée en 2014 afin que le SDIS puisse disposer d'un agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI).

Les centres ne sont pas tous dotés d'un registre de santé et de sécurité, même s'ils l'avaient été initialement. La démarche pourra être poursuivie vers les équipes spécialisées et les sections de jeunes sapeurs-pompiers. Un registre des dangers graves ou imminents est en place et accessible au GAIHS, ce qui n'est pas sa place.

Le document unique ne traite pour le moment que le domaine bâtimentaire. En 2014, il sera complété par le domaine péri opérationnel. Le document portant sur les risques opérationnels est en cours de réalisation et débutera par les risques électriques et les agressions. La pénibilité au travail (en service), incluant les risques psychosociaux n'est pas encore prise en compte dans la démarche.

Bonne pratique :

Une démarche de mise à jour du document unique est opérationnelle.

Le SDIS s'inspire du rapport « Pourny » pour accompagner et évaluer sa politique en matière d'hygiène et de sécurité. Il serait pertinent de réaliser une évaluation dans le domaine, associé à un tableau de suivi.

Le SDIS a arrêté un plan de prévention des risques routiers professionnels. La démarche de préservation de la condition physique des personnels est en cours. En dehors de cette démarche planifiée, le SDIS s'engage dans de nombreuses actions visant à améliorer les conditions d'exercice de l'ensemble des personnels.

Bonne pratique :

De très nombreuses actions dans des domaines variés sont mises en œuvre au sein du SDIS.

La place de l'officier de sécurité lors des opérations de secours importantes n'est pas identifiée.

Le contrôle du respect du repos de sécurité est assuré. Les pratiques sont sécurisées, à l'exception des personnels en double statut sur deux SDIS.

La formation à l'hygiène et à la sécurité de l'ensemble du personnel est réalisée de manière formalisée, lors de la prise de fonction et annuellement aux cadres A et B. Le port des équipements de protection individuelle et collective ne fait pas l'objet d'une formation sécurisée et tracée.

Les personnels des entreprises extérieures ne sont pas systématiquement informés sur les risques de l'établissement. Toutefois, un plan de prévention est élaboré dans ce domaine.

Bonne pratique :

En fonction de la nature des accidents, des enquêtes sont réalisées (220 pour 2013). Les résultats des différentes analyses ainsi que les mesures qui ont été mises en place sont présentés aux membres du CHS et du CCDSPV (5 en 2013).

90 personnels du SDIS sont formés à l'analyse d'accidents.

L'imputabilité des accidents au service est proposée par une commission au sein du SDIS.

Le SDIS est intégré dans la démarche du réseau Rhône-Alpes, reconnu pour ses réalisations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Un partenariat a été mis en œuvre dans ce cadre avec le fonds national de prévention de la CNRACL.

Evaluer la qualité du système de management de la sécurité ;

Etendre la démarche hygiène et sécurité aux équipes spécialisées et aux jeunes sapeurs-pompiers ;

Poursuivre la rédaction du document unique ;

Intégrer la couverture RPS dans la démarche hygiène et sécurité ;

Tracer la formation au port des EPI.

6.2.2 - Les résultats de la démarche en hygiène et de sécurité

Les résultats de la démarche dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité font l'objet d'indicateurs, intégrés au sein de tableaux de bord. Ils comprendront des indicateurs spécifiques aux risques psychosociaux.

6.2.2.1 Les sapeurs-pompiers professionnels

Sur la moyenne des cinq dernières années, les 210 accidents du travail des 1 380 sapeurs-pompiers professionnels ont occasionné 5 525 journées perdues (4 jours/an/agent). En 2003, 138 accidents généraient 3 398 jours d'arrêt pour 1 346 sapeurs-pompiers. Au vu de ces indicateurs, la gravité des accidents a augmenté de 61% en dix ans, quand leur fréquence progressait de 15%.

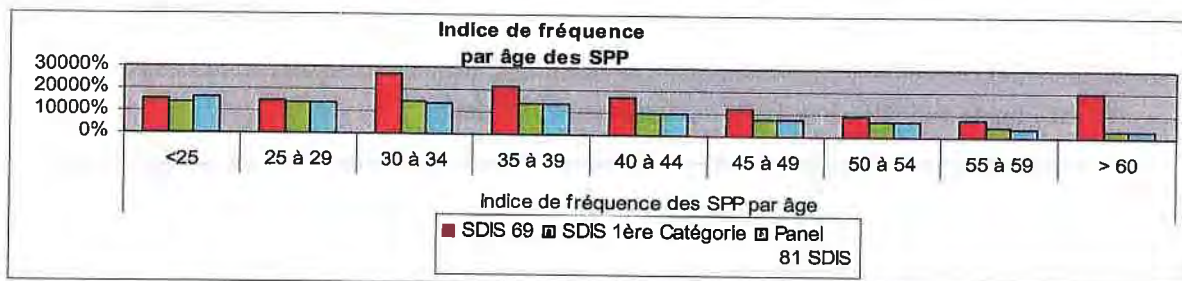
Pour 2012, les indices de fréquence sont supérieurs de 58% à celles de la catégorie. Les accidents survenus à l'occasion des séances de sport représentent 26% des accidents avec arrêt (44% pour la catégorie).

SPP	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Panel de 81 SDIS	SDIS 1ère Catégorie
Indice de fréquence	178	98	87	154	134	0	152	129	113
Durée moyenne d'arrêt	27	36	32	31	31	0	29	29	30

Les tableaux suivants sont exprimés en nombres d'accidents avec arrêt :

SPP	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	81 SDIS	SDIS 1ère Catégorie
Sport	83	45	111	269	86		137	41	99
Interventions	142	64	60	131	62		39	25	58
Formation et Exercices	23	8	22	29	27		26	7	16
Casernement et maintenance	5	4	13	21	23		14	5	14
Trajet	11	7	19	14	1		7	2	6
Autres	59	27	22	67	25		57	14	34
Totaux	323	155	247	531	224		280	93	226

SPP	Positionnement du SDIS
Sport	▲
Interventions	▲
Formation et Exercices	▲
Casernement et maintenance	▲
Trajet	▲
Autres	▲
Totaux	▲



Fréquence par sexe	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Panel de 81 SDIS	SDIS 1ère Catégorie
SPP H	180	96	86	155	135	0	133	111	112
SPP F	0	135	146	135	125	0	604	155	148

Sur la même période, les arrêts de maladie ordinaire génèrent 13 727 jours d'absence (10 jours/an/agent) pour les sapeurs-pompiers professionnels (12 738 en 2003).

6.2.2.2 Les personnels administratifs et techniques

Sur la moyenne des cinq dernières années, les 21 accidents du travail ont occasionné 576 journées perdues (1,7 jours/an/agent). Les indices de fréquence et de gravité sont nettement supérieurs à la moyenne de la catégorie et de l'échantillon des 81 SDIS.

PATS	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Panel de 81 SDIS	SDIS 1ère Catégorie
Indice de fréquence	47	49	72	34	34	0	0	28	37
Durée moyenne d'arrêt	41	37	31	54	24	0	0	35	34

Les tableaux suivants sont exprimés en nombres d'accidents avec arrêt :

PATS	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	81 SDIS	SDIS 1ère Catégorie
Sport			1	2				0	1
Casernement et maintenance	16	11	9	17	12			3	9
Trajet	12	6	12	7	1			1	4
Autres	2	6	11	14	4			2	4
Totaux	30	23	33	38	19			7	18

PATS	Positionnement du SDIS
Sport	▲
Casernement et maintenance	▲
Trajet	▲
Autres	▲
Totaux	▲

Sur la même période, les arrêts de maladie ordinaire génèrent 5 552 jours d'absence (16 jours/an/agent) pour les personnels administratifs et techniques.

6.2.2.3 Les personnels permanents

Le taux d'absence théorique pour l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels et des personnels administratifs et techniques est supérieur aux données de la catégorie de 22%.

Taux d'absence théorique des personnels permanents

Objectif : Connaître l'absentéisme santé (risques professionnels et maladies).

Définition : Nombre de jours d'arrêt de travail X 5 X 100 / Effectif X 1607.

Taux d'absence théorique	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2008	5,2%	1,2%		2,9%	4,6%		3,7%	3,8%	4,5%
2009	5,2%	4,3%	5,0%	4,1%	4,6%		3,9%	4,2%	4,5%
2010	5,3%	5,2%	4,7%	4,4%	4,6%	3,7%	3,4%	4,0%	4,2%
2011	6,0%	6,3%	4,9%	4,7%	4,6%		3,6%	4,3%	4,8%
2012	4,8%	6,8%	5,0%	4,6%	6,0%		4,4%	3,4%	3,8%

Taux d'absence théorique	Positionnement du SDIS	
	Perfectible	Bon
2008	▲	
2009	▲	
2010	▲	
2011		▲
2012		▲

6.2.2.4 Les sapeurs-pompiers volontaires

Sur la moyenne des cinq dernières années, 59 accidents en service annuels occasionnent 1 677 journées d'arrêts (2 052 jours d'arrêt en 2003 pour 69 accidents).

L'indice de fréquence est inférieur de 26% à celui des SDIS de la catégorie. L'indice de gravité est conforme à cet échantillon.

Indice de fréquence d'accident SPV

Objectif : Connaître la fréquence des accidents imputables au service.

Définition : 1 000 X Nombre d'accidents de SPV avec arrêt / effectif total de SPV.

Indice de fréquence d'accident SPV	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2008	16	11	-	24	27	-	49	15	21
2009	16	13	24	22	27	36	61	15	21
2010	11	12	15	23	27	34	34	15	20
2011	15	13	21	23	27	-	38	15	20
2012	19	14	16	19	25		35	15	22

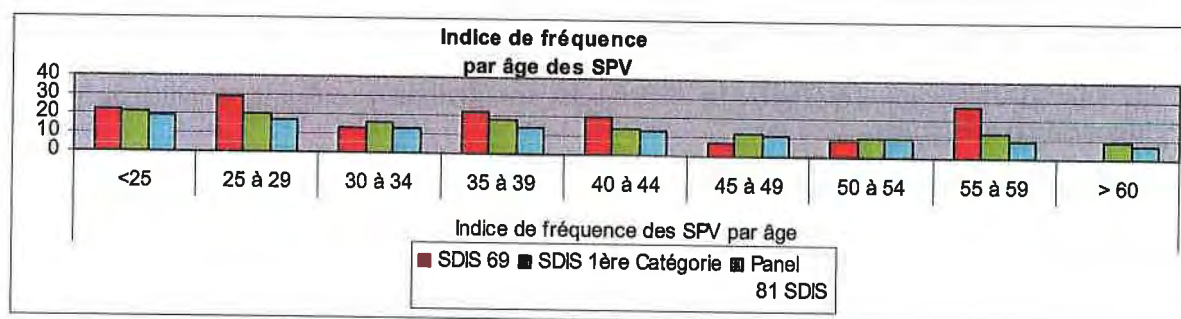
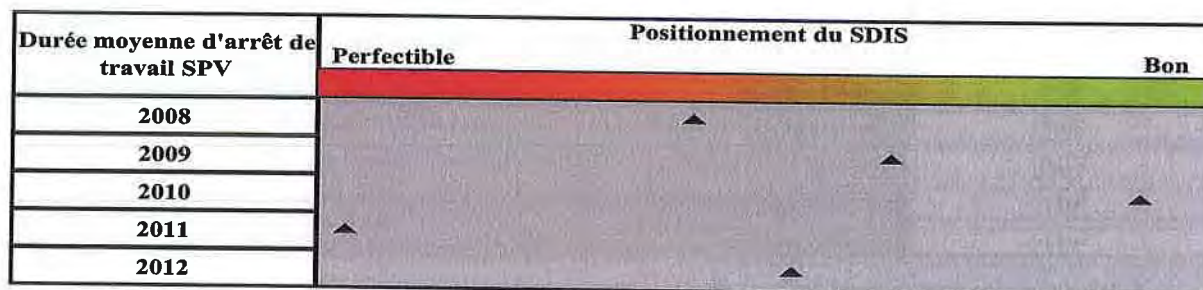
Indice de fréquence d'accident SPV	Positionnement du SDIS	
	Perfectible	Bon
2008		▲
2009		▲
2010		▲
2011		▲
2012	▲	

Durée moyenne d'arrêt de travail SPV

Objectif : Estimer la gravité des accidents

Définition : Durée d'arrêt de travail des SPV / Nombre d'accidents de SPV avec arrêt.

Durée moyenne d'arrêt de travail SPV	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Tous SDIS	SDIS 1ère Catégorie
2008	25	29		25	26		15	25	27
2009	25	33	57	25	26	20	15	28	27
2010	22	31	25	30	26	29	22	24	26
2011	40	35	37	29	26		26	29	29
2012	28	26	34	38	29		19	25	28



Fréquence par sexe	SDIS 69	SDIS 13	SDIS 33	SDIS 59	SDIS 62	SDIS 77	SDIS 78	Panel de 81 SDIS	SDIS 1ère Catégorie
SPV H	20	14	16	21	30	0	36	14	17
SPV F	22	21	27	23	43	0	55	18	19

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 :

		SDIS 69	Echantillon de SDIS
Risques statutaires	Par agent	156€	483€
Sapeurs-pompiers volontaires	Par agent	32€	26€
Responsabilité civile	Par intervention	1,47€	1,43€
Véhicules	Par véhicule	295€	557€

7 - L'EVALUATION DE LA QUALITE ET DE LA PERFORMANCE

7.1 - LE PROJET DU SDIS DU RHONE

Depuis maintenant près de 16 ans, le SDIS du Rhône se prépare en permanence à répondre à la fois aux sollicitations du quotidien, comme à celles, plus exceptionnelles, relevant du risque particulier.

La capacité de réponse du SDIS a été élargie aux risques émergents, et particulièrement, aux risques multi attentats terroristes intégrant l'enjeu NRBCe, les risques liés aux dérèglements climatiques et ceux liés aux pandémies.

L'ambition du SDIS est de poursuivre cette couverture opérationnelle, tout en maîtrisant les trois autres leviers stratégiques de gouvernance :

- Eu égard au contexte général contraint, conserver la maîtrise financière et, de ce point de vue, maintenir un régime de fonctionnement stabilisé ;
- Garantir les grands équilibres sociaux et la sérénité nécessaires au bon fonctionnement d'un établissement public stable, efficace et performant ;
- Se protéger du risque juridique et faire en sorte que les décisions du SDIS soient juridiquement sécurisées. Que ses procédures, sur le fond comme sur la forme, ne s'écartent pas des Lois et règlements en vigueur, et qu'il soit en mesure de se protéger juridiquement s'il est attaqué.

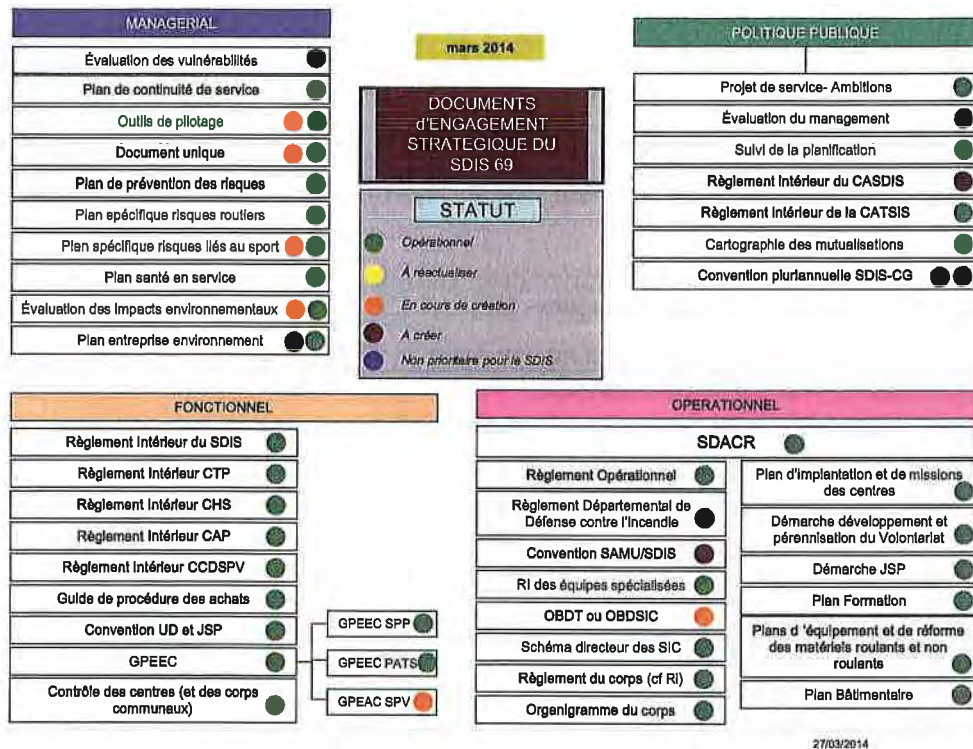
Le SDIS du Rhône a également pour ambition de prendre toute sa place dans la dimension territoriale de la sécurité civile et de gestion des crises et, in fine, d'apporter toute son expertise dans la conduite de cette politique publique afin qu'il soit reconnu comme un service pivot de l'Organisation de Réponse de la Sécurité Civile (ORSEC) et d'expertise NRBCe.

Notamment, il a tous les atouts pour être service référent dans le domaine de la préparation des crises et de la planification, dans l'animation du réseau des acteurs concourant à la sécurité civile et dans la construction et la mise œuvre de préparations et de formations communes visant à garantir une culture opérationnelle inter services partagée sous l'autorité du préfet.

Le SDIS du Rhône aura par ailleurs à cœur, sous l'autorité du Président du CASDIS, de réussir son évolution de gouvernance dans le cadre de la mise en place du service d'incendie de secours du département du Rhône et de la Métropole de Lyon, premier établissement public territorial, sur le territoire national, en charge de l'incendie et du secours de deux collectivités territoriales.

7.1.1 - Actualité des documents structurants

Le tableau ci-après montre une vision globale du pilotage et de la stratégie du SDIS, ainsi que du niveau d'actualité de ses documents structurants. Les items en gras sont des documents obligatoires.



Mettre en place un dispositif d'évaluation de la mise en œuvre des documents structurants.

7.1.2 - Evaluation de la performance

La démarche d'autoévaluation et de co-évaluation du SDIS, réalisée au cours des entretiens, permet à l'établissement d'avoir une vision globale et transversale de sa structure.

Elle constitue un outil de management par la qualité totale destiné à guider l'établissement vers la performance et l'excellence. Elle est issue de référentiels reconnus internationalement dans le domaine des entreprises comme dans celui des institutions publiques.

L'atout des trois tableaux de représentation du SDIS est qu'ils constituent un outil d'aide au management. Ils ne sont pas exclusifs d'autres outils, à chaque structure de puiser dans ce réservoir les ressources qu'elle estime nécessaires, voire indispensables pour la recherche de la performance.

Chaque fonction et mission sont évaluées en fonction de son impact sur la vulnérabilité/résilience de l'établissement (tableau n°1), de son niveau de maîtrise (tableau n°2), de sa capacité de mesure des résultats et de l'atteinte de ceux-ci le cas échéant (tableau n°3).

Le tableau n°1 ci-après situe les secteurs de vulnérabilité/résilience au sein des différentes fonctions du SDIS du Rhône. Il a fait l'objet d'une analyse contradictoire avec le directeur du SDIS en fin de semaine d'évaluation.

Évaluation des vulnérabilités et de la résilience



Système vulnérable:

Il existe des **facteurs de risque** dont la survenance priverait, partiellement ou totalement, le service de son intégrité ou de ses capacités, de façon provisoire ou définitive.



Système fonctionnel présentant des critères de vulnérabilité



Système fonctionnel présentant des critères de résilience



Système résilient:

Le service dispose de moyens lui permettant de pouvoir continuer de fonctionner, éventuellement en mode dégradé, tout en évoluant dans une situation défavorable.

La fonction emploi La gestion de l'alerte ● La gestion opérationnelle ● La capacité opérationnelle des CIS ● La prévention ● La prévision ● Les équipes spécialisées ● La place du volontariat dans la fonction ●	Co évaluation des vulnérabilités/ résiliences SDIS 69 Mai 2014	La fonction santé et sécurité L'aptitude des intervenants ● La logistique et l'approvisionnement (PUI) ● Le soutien sanitaire opérationnel ● L'hygiène et la sécurité ● La place du volontariat au sein du SSSM ● La pérennisation du volontariat SSSM ●
La fonction administration générale et finances L'administration générale ● Les moyens financiers ● La gestion des moyens financiers ● La gestion des achats ●	Management Projet de service- Ambitions ● Évaluation du management ● Évaluation des vulnérabilités ● La culture du retour d'expérience ● Le partage des valeurs ●	Le volontariat Le développement du volontariat ● La pérennisation du volontariat ● Le risque social Les personnels permanents ● Les sapeurs-pompiers volontaires ●
La fonction technique et logistique Les matériels ● Les équipements de protection individuelle ● Les systèmes d'information et de com. ● Les infrastructures ● La logistique et l'approvisionnement ● L'entretien et les contrôles périodiques ●	Gouvernance Les règlements et les Instances ● Les structures fonctionnelles ● Les structures territoriales ● La place du volontariat dans ces structures ● Le contrôle des centres ●	La fonction ressources humaines et formation La gestion des ressources humaines des SPV ● La gestion RH des personnels permanents ● La formation des personnels ● Les moyens de la formation ● Les jeunes sapeurs-pompiers ● L'entretien de la condition physique ●

Le tableau n°2 suivant a été élaboré au fur et à mesure des entretiens dans le cadre d'une co-évaluation. Comme l'indique la légende, il représente le niveau de maîtrise du pilotage des différentes actions du SDIS.

Niveau de maîtrise

-  Des actions contribuant à ce but sont réalisées dans un cadre non structuré. 
-  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.  
-  Un plan d'actions a été défini (PQQOC) et mis en œuvre. Il y a un suivi (C) dans sa réalisation. Un tableau de bord est associé.   
-  La définition 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.     

La fonction emploi La gestion de l'alerte  La gestion opérationnelle  La capacité opérationnelle des CIS  La prévention  La prévision  Les équipes spécialisées  La place du volontariat dans la fonction 		Co-évaluation du niveau de maîtrise SDIS 69 Mai 2014		La fonction santé et sécurité L'aptitude des intervenants  La logistique et l'approvisionnement (PUI)  Le soutien sanitaire opérationnel  L'hygiène et la sécurité  La place du volontariat au sein du SSSM  La pérennisation du volontariat SSSM 	
La fonction administration générale et finances L'administration générale  Les moyens financiers  La gestion des moyens financiers  La gestion des achats 		Management Projet de service- Ambitions  Évaluation du management  Évaluation des vulnérabilités  La culture du retour d'expérience  Le partage des valeurs 		Le volontariat Le développement du volontariat  La pérennisation du volontariat  Le risque social Les personnels permanents  Les sapeurs-pompiers volontaires 	
La fonction technique et logistique Les matériels  Les équipements de protection individuelle  Les systèmes d'information et de com.  Les infrastructures  La logistique et l'approvisionnement  L'entretien et les contrôles périodiques 		Gouvernance Les règlements et les instances  Les structures fonctionnelles  Les structures territoriales  La place du volontariat dans ces structures  Le contrôle des centres 		La fonction ressources humaines et formation La gestion des ressources humaines des SPV  La gestion RH des personnels permanents  La formation des personnels  Les moyens de la formation  Les jeunes sapeurs-pompiers  L'entretien de la condition physique 	

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.

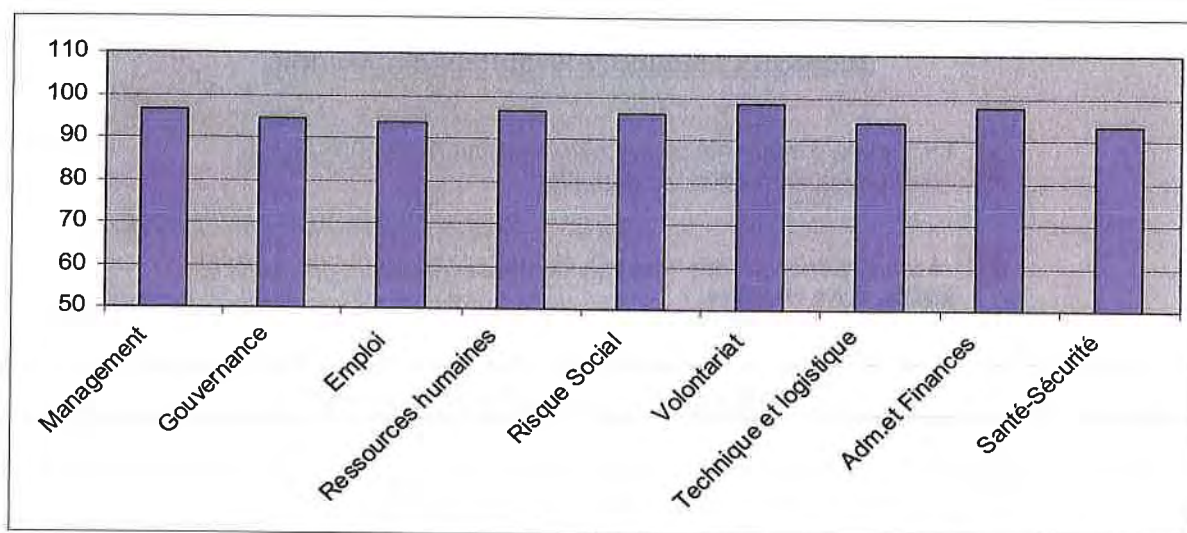
Mesure et tendance d'évolution des résultats

-  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.

La fonction emploi La gestion de l'alerte  La gestion opérationnelle  La capacité opérationnelle des CIS  La prévention  La prévision  Les équipes spécialisées  La place du volontariat dans la fonction 	Co évaluation de la mesure et de l'évolution des résultats SDIS 69 Mai 2014	La fonction santé et sécurité L'aptitude des intervenants  La logistique et l'approvisionnement (PUI)  Le soutien sanitaire opérationnel  L'hygiène et la sécurité  La place du volontariat au sein du SSSM  La pérennisation du volontariat SSSM 
La fonction administration générale et finances L'administration générale  Les moyens financiers  La gestion des moyens financiers  La gestion des achats 	Management Projet de service- Ambitions  Évaluation du management  Évaluation des vulnérabilités  La culture du retour d'expérience  Le partage des valeurs 	Le volontariat Le développement du volontariat  La pérennisation du volontariat 
La fonction technique et logistique Les matériels  Les équipements de protection individuelle  Les systèmes d'information et de com.  Les infrastructures  La logistique et l'approvisionnement  L'entretien et les contrôles périodiques 	Gouvernance Les règlements et les instances  Les structures fonctionnelles  Les structures territoriales  La place du volontariat dans ces structures  Le contrôle des centres 	La fonction ressources humaines et formation La gestion des ressources humaines des SPV  La gestion RH des personnels permanents  La formation des personnels  Les moyens de la formation  Les jeunes sapeurs-pompiers  L'entretien de la condition physique 

NIVEAU GLOBAL DE PERFORMANCE PAR FONCTION.

Le graphique suivant est élaboré à partir des trois tableaux précédents. Il y prend en compte les résultats obtenus à savoir la résilience, le niveau de maîtrise, ainsi que la tendance d'évolution des résultats. Il est exprimé en pourcentage pour ce qui concerne les ordonnées.



7.2 - UN MANAGEMENT EVALUE

A partir des enjeux stratégiques développés par le SDIS, il apparaît clairement la nécessité de poursuivre l'assise du système de management du service sur une vision globale. Ceci pourrait se décliner sur les thématiques suivantes :

- L'analyse de ses vulnérabilités a été réalisée par l'équipe de direction du SDIS ;
- L'identification des facteurs clés de réussite ;
- Les plans de continuité du service déclinés à partir de l'analyse des vulnérabilités du SDIS;
- Une cartographie des processus clés afin d'assurer le déploiement et la traçabilité sur le terrain.

Le SDIS du Rhône est précurseur dans sa démarche d'évaluation de la performance et d'audit interne. Une formation a été dispensée, il y a quelques années, aux membres de l'encadrement supérieur. Toutefois, les résultats escomptés ne sont pas au rendez vous au sein de l'ensemble des composantes du SDIS.

Afin de réinstaller cette dynamique, il serait souhaitable d'envisager d'inscrire au programme de formation une session à l'attention des cadres du SDIS. Celle-ci pourra concerner l'évaluation des politiques publiques, la mise en œuvre de la démarche d'audit et de contrôle interne, ainsi que l'engagement continu du SDIS vers la performance et la qualité.

La mise en œuvre des ces propositions permettra au S.D.I.S. de disposer d'un système global d'auto évaluation performant. L'audit interne accompagnera avantageusement cette démarche.

Poursuivre l'évaluation des vulnérabilités et des facteurs clés de réussite ;

Inscrire au programme de formation une session d'acculturation des cadres à la démarche d'audit interne et d'évaluation de la performance.

8 - SYNTHESE

Afin d'optimiser la mise en œuvre des observations, recommandations et suggestions présentées ci-après, une méthode d'analyse multicritère a été remise à l'équipe de direction du SDIS. Par cette approche il lui sera possible d'obtenir un tri préférentiel de l'ensemble des propositions. A l'issue, un programme pluriannuel pourra être élaboré et évalué.

Observations, recommandations et suggestions des inspecteurs		
Gouvernance Organisation générale	Actes documents	
	Instances et concertation	
	Structures fonctionnelles et territoriales	Formaliser la fiche mission des chefs de groupement territoriaux.
	Contrôle des centres	Assurer la traçabilité des visites des centres et assurer la diffusion des comptes-rendus de visites aux acteurs concernés (chef de groupement territorial, chef de centre et chef de centre d'incendie et de secours) ainsi qu'au directeur départemental.
Alerte et Gestion opérationnelle	Traitement de l'alerte et gestion opérationnelle	Réaliser une analyse de vulnérabilité visant la sûreté et la sécurité de l'ensemble du système de réception et de diffusion de l'alerte (THOE).
		Rédiger un plan de continuité de service spécifique au CTA-CODIS.
		Acter une convention bipartite avec le SAMU dans le domaine du secours à personnes.
		Intégrer les interventions de transport réalisées pour le compte des SMUR, dans le champ des interventions soumises à participation.
		Engager le SDIS dans une démarche de valorisation du sauvé et du préservé.
		Actualiser la délibération du CASDIS prise en 1999 afin de permettre au SDIS de faire participer le demandeur de la prestation.
		Arrêter avec le SAMU une convention d'objectifs dans le domaine de la maîtrise des interventions de secours à personnes.
	Dispositif des gardes opérationnelles	Abandonner le régime cyclé des gardes de 24 heures des sapeurs-pompiers professionnels.
		Assurer le suivi et l'évaluation des départs en sous effectifs des centres situés en zone rurale.
		Assurer, pour les centres situés en zone rurale, le suivi et l'évaluation des départs non réalisés par le centre de première intention.
	Concept opérationnel	Mettre en place une séquence de formation dans le cadre d'une nécessité d'évacuation ou de sauvetage des personnels en intervention.
	Equipes spécialisées	Rédiger les règlements intérieurs des différentes équipes spécialisées et les faire approuver par les autorités d'emplois.
		Systématiser la présence d'un assistant de prévention hygiène et sécurité (ou d'un référent) dans chaque équipe spécialisée.
		Poursuivre les actions de mutualisation des équipes spécialisées de la zone de défense Sud-Est au travers du groupe de réflexion en cours sous le pilotage de l'EMIZ.
		Désigner un conseiller technique départemental pour la spécialité sauvetage aquatique.
		Désigner un conseiller technique départemental pour la spécialité cynotechnie.

Prévention et Prévision	Prévention	Compte tenu de la légitimité des sapeurs-pompiers, s'impliquer davantage dans la prévention des risques de la vie courante et notamment les incendies.
		Poursuivre la formation d'agents dans le domaine de la RCCI afin de faire profiter le RETEX opérationnel mené par le SDIS lors d'incendies.
	Prévision	Mieux intégrer l'aspect formation des personnels dans le SDACR en faisant figurer le plan de formation pluriannuel comme « axe fondamental » et fixer pour l'ensemble des risques (courants, particuliers) des objectifs de formation.
		Assurer l'actualisation du SDACR.
		Communiquer au préfet le bilan et l'évaluation de la mise en œuvre du SDACR de 2005 et lui faire le point sur les nouveaux risques ou risques émergents apparus depuis 2005, les propositions de couvertures de ces risques et leurs couvertures actuelles.
		Terminer le travail d'intégration des données du SIG "prévision" vers le SIG "opérationnel".
		Terminer le recensement des points d'eau du département et leur informatisation.
		Procéder à la mise à jour avant la fin de l'année 2014, des 11 plans d'urgence à la charge du SDIS, ayant atteint ou dépassé leur date de validité.
		Poursuivre la formalisation des plans d'ETARE
Technique et logistique	Matériel - Equipement	Mettre en place un programme de renouvellement du parc des appareils respiratoires isolants.
	Infrastructures	Installer un dispositif de détection incendie dans les locaux à sommeil et dans ceux présentant des risques particuliers.
	Système d'information et communication	Réaliser une analyse de vulnérabilité visant la sûreté et la sécurité de l'ensemble des systèmes d'information et de communication (THOE).
		Installer un club d'utilisateurs afin de représenter les chefs de centres auprès du chef du groupement des SIC.
	Contrôles et vérifications	Fiabiliser le processus de contrôle des matériels soumis.
Ressources humaines et formation	Ressources humaines	Poursuivre la démarche de GPEEC, notamment pour la réalisation des fiches de poste.
	JSP	Mettre en conformité l'organisation des JSP avec les textes régissant les JSP qui ne permettent plus la juxtaposition d'une association départementale de JSP avec les associations locales.
		Sécuriser sur le plan juridique la participation d'agents du SDIS au sein du conseil d'administration de l'ADJSP
		Mettre en place une convention fixant les relations financières et matérielles entre le SDIS et l'ADJSP.
	Formation	Mettre en place un dispositif départemental de suivi de la réalisation, par les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, des indicateurs de condition physique.
		Etre vigilant sur l'application de la réglementation et des mesures de sécurité dans l'emploi des salles de musculation au sein des centres de secours.
Finances et Budget	Administration générale	Améliorer le suivi des préconisations formulées par les organismes de contrôle et d'audit.
	Moyens financiers	Mettre en œuvre une convention financière pluriannuelle avec le conseil général.
		Faire réaliser par la paierie départementale une analyse prospective et rétrospective des capacités financières du SDIS.
Hygiène et sécurité		Evaluer la qualité du système de management de la sécurité.
		Etendre la démarche hygiène et sécurité aux équipes spécialisées et aux jeunes sapeurs-pompiers.
		Poursuivre la rédaction du document unique.
		Intégrer la couverture RPS dans la démarche hygiène et sécurité.
		Tracer la formation au port des EPI.
Qualité et Performance		Mettre en place un dispositif d'évaluation de la mise en œuvre des documents structurants.
		Poursuivre l'évaluation des vulnérabilités et des facteurs clés de réussite.
		Inscrire au programme de formation une session d'acculturation des cadres à la démarche d'audit interne et d'évaluation de la performance .

CONCLUSION

Disposant d'une organisation solide et de moyens humains et matériels importants, le SDIS du Rhône est en capacité de répondre aux sollicitations courantes et exceptionnelles.

La gouvernance du SDIS est très sensible aux équilibres sociaux. Les relations avec les organisations syndicales représentatives sont fréquentes, y compris en dehors des rencontres au sein des instances règlementaires. L'équipe de direction bénéficie d'orientations claires et la cohésion de l'encadrement, notamment supérieur, est remarquable.

Il serait pertinent que le préfet soit destinataire de l'évaluation de la mise en œuvre des objectifs du SDACR de 2005, et des résultats obtenus. Cette démarche offrira l'occasion de faire le point sur les nouveaux risques ou émergents, et sur les propositions de couverture.

Le SDIS s'est particulièrement investi en matière de mutualisations et de partenariats (conseil général, COZ, forces de l'ordre, etc.). Une cartographie est construite dans ce domaine, ce qui permet à l'équipe de direction de disposer d'une vision globale des opportunités.

L'organisation territoriale s'est structurée en prenant en compte les nécessités dictées par le dialogue social. Le positionnement de cadres supérieurs en qualité de chefs des grands centres professionnalisés a permis de renforcer les liens entre les personnels et leur hiérarchie. Le potentiel opérationnel journalier fait l'objet d'une attention toute particulière. La mise en place d'un régime de service de 12 heures non cyclé permet de réguler les présences en fonction des besoins opérationnels. La suppression des cycles pourrait être étendue aux périodes de 24 heures afin de renforcer la capacité d'adaptation du SDIS à la couverture des risques.

Une solide démarche, accompagnée de résultats probants, est mise en œuvre dans le domaine du développement du volontariat et des sections de jeunes sapeurs-pompiers. Les sapeurs-pompiers volontaires sont de mieux en mieux intégrés et leur place au sein du SDIS est reconnue.

Le conseil général et le SDIS font le choix de ne pas acter de convention financière pluriannuelle, contrairement à la Loi de modernisation de la sécurité civile de 2004. Toutefois, les relations régulières et de proximité entre les deux institutions permettent au SDIS de disposer des ressources nécessaires à son fonctionnement.

La convention avec le SAMU tarde à être validée et ceci porte préjudice au SDIS sur le plan financier. Cette situation tient au refus de l'ARS de prendre en charge les transports réalisés par les sapeurs-pompiers pour le compte des SMUR. Afin d'éviter le blocage actuel, ces missions peuvent, après délibération du CASDIS, être considérées comme des prestations soumises à participation, conformément au CGCT.

Le SDIS a délibéré en 1999 afin de déterminer les interventions entraînant une participation financière du demandeur. Le champ des interventions concernées pourrait être étendu, associé à une réévaluation du montant des participations.

Le SDIS dispose d'un parc matériel et immobilier apprécié des sapeurs-pompiers, qui soulignent la qualité de la maintenance et de la logistique. Les installations de formation sont modernes et de grande qualité. Une mutualisation ou un partenariat avec les SDIS voisins est à étudier.

Depuis de nombreuses années, l'hygiène et la sécurité des personnels font l'objet d'une attention toute particulière. Les résultats obtenus ne sont cependant pas encore à la hauteur de l'investissement remarquable du SDIS. C'est pourquoi le déploiement de la démarche doit être renforcé, notamment au sein des groupements territoriaux, des sections de jeunes sapeurs-pompiers et des équipes spécialisées.

L'installation d'une mission d'audit et de contrôle interne doit être saluée. L'acculturation des différentes directions du SDIS doit se poursuivre dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue.

En conclusion, le département du Rhône dispose d'un service d'incendie et de secours de grande qualité, qui mérite la totale confiance de ses autorités et la reconnaissance des citoyens.

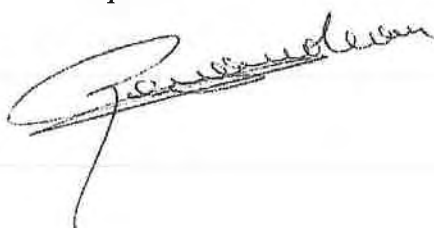
A Asnières-sur-Seine, le 18 décembre 2014



colonel Yvon TREPOS
inspecteur



colonel Sylvie ROQUES
inspecteur



pharmacien général (2^{ème} S) RENAudeau
conseiller santé



médecin en chef Marie-Pascale PETIT
conseiller santé

LES RENCONTRES AVEC LES ACTEURS DE TERRAIN

1 - LA VISITE DES CENTRES D'INCENDIE ET DE SECOURS

Les inspecteurs ont noté la qualité de préparation de leur visite dans les différents centres. Une présentation détaillée du centre a été réalisée par le chef de centre et les documents demandés (organigramme du centre, registres des points d'eau, état des visites médicales) ont été présentés.

Saint Priest

La délégation a été accueillie par Bernard GASCON, adjoint au maire de Saint Priest, chargé de la sécurité, et le chef de centre qui est lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers professionnels.

Le centre, construit en 1987 a fait l'objet de travaux de restructuration entre 2009 et 2012. Il est en très bon état et parfaitement dimensionné pour les besoins locaux. Il est rattaché à l'unité territoriale Saint-Priest, classée centre de secours principal.

Les principaux risques du secteur sont les risques inondations climatiques, industriels dont deux établissements SEVESO seuil haut, TMD et canalisations, risques liés aux voies de communication routière, aéroportée et ferrée (métro). Le secteur défendu par le CIS couvre des zones à forte densité urbaine et des zones périurbaines, avec deux zones commerciales importantes.

Le centre dispose d'un effectif de 164 personnes réparties en 92 SPP (6/82/4), 69 SPV (38/1/30) dont 38 membres du SSSM et 3 PATS. L'effectif moyen à la garde est de 20, avec une fourchette comprise entre 16 et 25. En 2013, il totalisait 10 451 sorties de secours dont 4 773 secours à personnes soit 46 % des interventions. Le centre totalise 3 222 sorties de secours de VSM (31 %).

Le centre ne compte pas de section de JSP.

Pour le chef de centre, les points faibles de son unité sont : la couverture de secteurs sensibles et exposés aux violences urbaines, peu de recul sur le volontariat et sa faible dynamique, la faible implication des agents non officiers dans les services dans un contexte où l'organisation du travail est en mutation permanente et accompagnée d'une diminution des effectifs, la lourdeur des formations de l'Ensosp qui amputent le potentiel du centre en officier.

Les points forts du centre sont : les interventions liées à la spécialité CMIC/CMIR, la diversité et la qualité des engins, les locaux neufs et très adaptés, la qualité et le nombre d'officiers du centre et de PATS, la proximité du Pole GFOR/SSSM/Logistique, la présence d'un départ infirmier, la présence d'une source radiologique et l'adéquation des effectifs de l'équipe de garde par rapport à la sollicitation opérationnelle qui permet de programmer des activités au centre sans qu'elles soient systématiquement remises en cause par des départs en intervention.

Parmi les améliorations à apporter au fonctionnement, le chef de centre souhaite redynamiser les activités de la garde en confirmant les actions lancées en 2013 (sport et ICP, formation continue, manœuvres extérieures, visites de points d'eau, TIG.....), poursuivre l'intégration des SPV et consolider le nombre de SPV opérationnels et des infirmiers SPV et continuer la prospection d'encadrant pour la création d'une section de JSP.

Le chef de centre fait observer la complexité de fonctionnement du SDIS liée aux différentes strates décisionnelles et l'écart entre les attentes du terrain et les décisions centrales.

Meyzieu-Décines

La délégation a été accueillie par Florence BOISSEAUD, adjointe au maire de Meyzieu, Mohamed RABELLI, adjoint au maire de Décines et le chef de centre qui est commandant de sapeurs-pompiers professionnels.

Le centre, construit en 2010, est en très bon état et fonctionnel. Il est le résultat de la fusion de deux centres. Il est rattaché à l'unité territoriale Villeurbanne, classée centre de secours principal.

Les principaux risques du secteur sont les risques inondations suite à rupture d'un barrage, industriels dont un établissement SEVESO seuil haut et deux seuils bas, TMD par voie routière et canalisations, risques liés aux voies de communication routière et ferrée (Tram), risques de pollution de nappes phréatiques, présence d'une importante base de loisirs et construction d'un grand stade de football. Le secteur défendu par le centre couvre des zones à forte densité urbaine, des zones périurbaines, avec deux zones commerciales importantes, un espace naturel protégé.

Le centre dispose d'un effectif de 118 personnes réparties en 28 SPP (4/24/0), 89 SPV (4/25/60) et 1 PATS. L'effectif moyen à la garde se situe entre 7 et 11. Cet effectif est complété par une astreinte de nuit de 4 SPV minimum. En 2013, il totalisait 3 479 interventions dont 2 896 secours à personnes soit 83 % des interventions.

Le centre compte une section de 44 JSP.

Pour le chef de centre, les points faibles de son unité sont : le manque de disponibilité des SPV en journée pendant la semaine et les difficultés liées à la fusion des deux centres.

Pour les points forts : la mixité des effectifs avec une forte connotation de sapeurs-pompiers volontaires et sa richesse, les spécialités et la qualité des infrastructures neuves.

Pour les améliorations souhaitées au fonctionnement, le chef de centre propose de redonner des prérogatives à l'encadrement SPV et en améliorer la disponibilité et amener plus de souplesse et de richesse dans la formation (FMPA) des SPV.

Le représentant du maire de Décines a exprimé ses préoccupations sur la sécurité des abords du grand stade lors d'événements sportifs majeurs.

Cercié-Saint Lager

La délégation a été accueillie par Eric BRUNET, adjoint au maire de Cercié, Carlo LOVAGLIO, premier adjoint au maire de Saint Lager et le chef de centre qui est commandant de sapeurs-pompiers volontaires.

Le centre a fait l'objet d'un agrandissement en 2013. Il est en très bon état et parfaitement dimensionné pour les besoins locaux. Il est le résultat de la fusion de deux centres en 2005. Il est rattaché à l'unité territoriale Belleville, classée centre de secours.

Le secteur défendu par le CIS couvre des zones rurales à faible densité de population, sans risques significatifs.

Le centre dispose d'un effectif de 23 SPV (1/8/23). En 2013, il totalisait 110 interventions dont 80 secours à personnes soit 73 % des interventions.

Le centre ne compte pas de section de JSP.

Pour le chef de centre, le point faible de son unité est le manque de disponibilité des SPV en journée pendant la semaine.

Pour les points forts : la modernisation et la fonctionnalité du centre opérationnel et le parc d'engins récents.

Pour les améliorations souhaitées au fonctionnement, le chef de centre propose de passer des conventions avec les employeurs et d'augmenter le nombre de SPV ainsi que l'intégration des officiers titulaires de la formation de chef de groupe.

Vaugneray

La délégation a été accueillie par Georges BARRIOL, conseiller général, Henri COQUARD, adjoint au maire de Vaugneray et le chef de centre qui est lieutenant de sapeurs-pompiers volontaires.

Le centre, construit en 2013, est en très bon état et parfaitement dimensionné pour les besoins locaux. L'unité territoriale Vaugneray est classée centre de secours et reçoit l'appui des 8 autres casernes qui sont rattachées à son secteur.

Le secteur défendu par le CIS couvre des zones rurales, sans risque significatif.

Le centre dispose d'un effectif de 62 SPV (4/20/32) dont un médecin et 5 infirmiers. En 2013, il totalisait 885 interventions dont 72 % de secours à personnes.

Le centre compte actuellement une section de 10 JSP.

Pour le chef de centre, il n'y a pas de point faible et les points forts de son unité sont l'encadrement important, l'implication du SSSM et la disponibilité des personnels en semaine.

Saint Cyr au Mont D'Or – Saint Didier au Mont D'Or

La délégation a été accueillie par Max VINCENT, conseiller général, Marc GRIVEL, maire de Saint Cyr au Mont D'Or, Denis BOUSSON, maire de Saint Cyr au Mont D'Or et le chef de centre qui est commandant de sapeurs-pompiers volontaires.

Le centre, construit en 2012, est en très bon état et parfaitement dimensionné pour les besoins locaux. Il est le résultat de la fusion de deux centres en 2010. Il est rattaché à l'unité territoriale Lyon-Rochat/Lyon-Duchère, classée centre de secours principal.

Le secteur défendu par le CIS couvre des zones urbaines et périurbaines, sans risques significatifs sauf dans le domaine du risque inondation (Saône) et l'instabilité d'une falaise.

Le centre dispose d'un effectif de 51 SPV (5/17/28). L'effectif d'astreinte est de 10 la nuit et le week-end. En 2013, il totalisait 772 interventions dont 580 secours à personnes soit 75 % des interventions.

Le centre compte une section de 17 JSP.

Pour le chef de centre, les points faibles de son unité sont le manque de disponibilité des SPV en journée pendant la semaine et les difficultés de logement sur le secteur.

Pour les points forts : l'emplacement géographique du centre et sa fonctionnalité, le bon taux d'encadrement, l'état du matériel, le nombre conséquent de SPV et la présence d'une section de JSP.

Pour les améliorations souhaitées au fonctionnement, le chef de centre souhaiterait trouver des SPV disponibles en journée.

2 - LES CHEFS DE CENTRE D'INCENDIE ET DE SECOURS

	Points forts	Points faibles	Axes d'amélioration
Le volontariat dans le corps départemental et la complémentarité SPV/SPP	Conventions passées avec les employeurs Conventions périscolaires pour la garde des enfants Système harmonisé de montée en puissance pour les renforts entre SPP et SPV Logiciel SMARTEMIS (gestion de la disponibilité) Les JSP, les doubles statuts (SPP/SPV), le recrutement à 16 ans (apport potentiel), les doubles affectations Existence de centres mixtes plus nombreux Accès aux spécialités sauf RCH, RAD et IMP Accomplissement des mêmes missions que les SPP	Blocage des carrières des doubles statuts Pérennité à terme des engagements due au coût des loyers Bipolarité SPP/SPV (2 mondes différents) Baisse de la durée d'engagement et manque de disponibilité Recrutements à l'âge de 16 ans (départ pour suivre les études) Plan de charge des centres SPV en secteur périurbain Poids de la formation	Améliorer la mixité des centres urbains Texte de loi pour valoriser le volontariat Accès aux logements sociaux
L'organisation territoriale du SDIS (direction, groupements territoriaux, compagnies, CIS)	Organisation bien structurée Structure étoilée Très bonne communication Meilleur travail en commun grâce à la communication transversale entre centres	Taille très variable des CIS et des groupements Missions des chefs de CIS mal définies dans certains endroits en fonction du découpage administratif Le chef du CIS ne devrait pas être chef d'une caserne de son CIS Cloisonnement	Apporter de la mixité dans l'encadrement des SPP Plus de transversalité entre les CIS Relations entre les groupements fonctionnels et les CIS à fluidifier Ecouter les SPV plus que les élus lors des regroupements de centres Communication à améliorer en cassant le cloisonnement
Les tâches administratives et techniques à la charge des chefs de centre	KITS à l'attention des chefs de centre Gestion centralisée qui permet l'allègement des charges de travail Les outils WEB mis à disposition	Tâches trop importantes, en augmentation et de plus en plus complexes De plus en plus d'outils de contrôle à suivre (CRSV) Complexité des outils informatiques, sans formation associée Transformation en bureaucrate	Simplifier l'entrée des données afin de ne pas avoir à les ressaisir plusieurs fois Simplifier le dossier de candidature d'un SPV déjà SPP au SDIS 69 Mesurer le temps passé sur les tâches administratives et techniques Donner les moyens pour remplir correctement les CRSV
La logistique et l'approvisionnement	Suivi du contrôle des matériels Equipe de contrôle qui se déplace dans les casernes Remplacement du matériel : réactivité du VAT Rajeunissement et qualité du matériel Logistique performante et réactive Qualité de l'habillement	Disparition de l'automatisation : GIMAWEB représente une charge supplémentaire pour le matériel courant Temps de réaction du GBAT Qualité de gestion Lourdeur de gestion de l'Oxygène Délais de réparation des engins souvent longs	Fonctionnement de GIMAWEB : avoir un guichet unique Plus de transparence et de règles sur les cascades d'engins

	Points forts	Points faibles	Axes d'amélioration
L'organisation opérationnelle (RO, SDACR, CTA-CODIS, chaîne de commandement...)	Qualité de la réponse opérationnelle SDACR Capacité de montée en puissance importante et rapide Regroupement de centres améliorant la qualité Bonne culture départementale Meilleurs échanges SPP/SPV	Manque d'information du chef de centre lors d'opérations importantes sur son secteur BRQ envoyés aux Maires mais pas aux chefs de centre Allongement des distances domicile /caserne lors des regroupements de centres Echelons de commandement alertés trop rapidement, montée en puissance trop rapide Regroupement de trop de centres : risque d'entraîner la perte de SPV et de savoirs Manque de reconnaissance des SPV titulaires du GOC4	Responsabiliser les cadres intermédiaires en limitant l'appel systématique des échelons supérieurs Sectorisation des chefs de groupe qui doit être différente des sectorisations risques courants Arrêter ou ralentir les regroupements de centres SDACR à actualiser
Formation	Qualité de l'EDIS (infrastructures, formateurs) et de son plateau technique Outil de suivi informatique très performant Présence d'un interlocuteur dans chaque groupement Modules de formation réalisables dans les centres qui permettent l'intégration de la recrue dans son centre	Manque d'information du chef de centre sur les raisons des échecs Résultats parfois trop longs à arriver Poids des formations issus des textes Changement fréquent des textes Délais de réponse d'acceptation des candidatures trop longs pour certains stages EDIS pas au centre du département Organisation du module transversal trop lourde pour les centres Formation capitaine de SPP trop longue	Mixer le plus souvent possible la FMPPA des SPV et SPP Améliorer la transparence dans le choix des candidatures Avoir des caissons à feu à l'EDIS Favoriser les formations au niveau local

3 - LES REPRESENTANTS SYNDICAUX

CGT :

Fidèle à ses valeurs, la CGT du SDIS 69 construit avec les salariés un projet commun plutôt que de s'enfermer dans une logique de conflit sans autre perspective que d'exprimer un mécontentement. La santé et la sécurité au travail sont l'axe primordial de nos revendications.

Opérationnel.

La CGT SDIS 69 demande que :

- Le SDIS prenne les mesures nécessaires pour garantir un délai d'acheminement des secours équitable sur tout le territoire et compatible avec les chances de survie d'une victime.
- La garde postée, le commandement des opérations de secours, l'encadrement des stages SPP et la gestion de la garde soient assurés uniquement par des sapeurs-pompiers professionnels.
- L'augmentation des effectifs dans tous les centres, ce qui est la seule façon d'assurer la qualité du service public d'incendie et de secours et de garantir la santé et la sécurité au travail des Sapeurs-Pompiers.

Recrutement.

Dans ce contexte social difficile, nous devons refuser l'austérité et exiger le recrutement des sapeurs-pompiers professionnels concours et de Personnels Administratifs Techniques et Spécialisés nécessaires au respect du droit communautaire sur le temps de travail.

La CGT SDIS 69 demande un échéancier pluriannuel d'embauche de SPP pour garantir un service public de qualité sur tout le territoire du SDIS.

Temps de travail.

L'organisation du travail doit permettre à chaque salarié de concilier vie privée et vie professionnelle. Nous revendiquons un temps de travail identique pour tout agent de la fonction publique territoriale.

a- Régime de droit commun en 12h00.

Demande d'un vrai cycle de travail en 12 heures et la possibilité de choisir ce cycle pour tous les SPP du SDIS.

b- Régime 24 heures

Réduction du temps de travail à 81 gardes pour tous.

c- Temps de travail hebdomadaire SPP & PATS

Possibilité de travailler de 7 à 9 Heures par jour pour les agents qui le souhaitent.

Offrir la possibilité, à un agent à temps complet, de travailler 4 jours par semaine.

Avancements, Carrières, Nominations, mobilités.

- Nomination de tous les sergents titulaires de l'INC 2 au grade d'adjoints.
- Maintien du passage d'échelon au minimum.
- Revoir les critères de mobilité devenus trop contraignants et obsolètes. La majorité des agents se retrouve dans ces critères imposés par la direction. Ceci déstabilisent des compagnies entières et créent des inégalités comprises, incompréhensibles et coûteuses pour la collectivité (Formation des agents aux spécialités du nouveau centre de secours).

Formation

Le droit à tous les SPP à 80 heures de formation adaptée et de qualité faites avec tous les moyens humains et nécessaires, aussi nous demandons l'augmentation du personnel d'encadrement du GFOR.

La pratique et l'encadrement de toutes les spécialités doivent être réservés aux SPP.

Encadrement

Nos officiers se plaignent de trop se diversifier dans différentes tâches, leurs mobilités incessantes, parfois illogiques, précipitées et non souhaitées, nuisent à la continuité efficace du service.

Les effectifs officiers professionnels sont insuffisants. Ils passent trop souvent après le volontariat en terme d'encadrement, d'opérationnalité et de poste décisionnaire (chef de centre et de CIS par exemple).

Instances paritaires, commissions, conseil d'administration.

Lors de nos interventions nous sommes écoutés mais jamais entendus, la direction ne tient pas compte de nos remarques. Nos avis doivent devenir décisionnaires, et non plus se restreindre à un avis consultatif. Il devient très difficile de se motiver pour ces instances, qui sont un déni de démocratie et une simple chambre d'enregistrement.

Note sur 4 de l'ambiance sociale au sein du SDIS 69 : 2/4

SUD :

- présentation SUD SDIS 69,
- dialogue social au sein du SDIS 69,
- tensions importantes dans les centres,
- manque de reconnaissance des personnels SPP/PATS,
- effectifs,
- filière,
- commandement SPP/SPV.

Lors de l'inspection précédente, nous avons déjà affirmé notre position sur le refus de voir un SPP commandé par un SPV (tous grades confondus) ainsi que la suppression de missions opérationnelles d'officiers SPP (CDG) assurées par des SPV. Nous sommes même intervenus auprès du DDSIS afin qu'au CI de Villefranche-sur-Saône, les SPV ne soient plus sollicités pour noter annuellement les SPP !

Le SDIS du Rhône implique de plus en plus les officiers volontaires sur des secteurs périurbains, au CTA, et les oriente sur des formations GOC 3 ou 4 et RCH 3 ou 4, brevet prévention...

SSSM : Nous sommes confrontés sur le terrain à des conflits récurrents entre des chefs d'agrès SPP et certains infirmiers. La plupart du temps, le problème de commandement est au cœur du différent. Pour les SPP opérationnels, les infirmiers ne sont pas des officiers mais une branche de notre SSSM et ne doivent en aucun cas s'immiscer dans la chaîne de commandement. Nous pensons que ce genre de conflit pourrait être réglé si tous les responsables de services en avaient envie !

Note sur 4 de l'ambiance sociale au sein du SDIS 69 : 2/4

Avenir Secours :

Nous avons choisi de commencer la présentation de notre positionnement syndical au SDIS69 en retraçant les nombreuses réformes auxquelles nous avons dû faire face ces dernières années :

- suppression des logements,
- santé sécurité au travail : respect des 2256 H,
- réglementation usage des véhicules de service et réduction du nombre de voitures,
- suppression du nombre de gardes opérationnelles : niveau CDG et CDC,
- mutualisation de service GLOG,
- Etc...

Le SDIS 69 est précurseur des réformes et est déjà depuis plusieurs années dans une démarche d'efficacité permanente.

En tant qu'organisation syndicale de cadres, nous sommes concernés de 2 façons :

- L'encadrement participe dans ses fonctions d'encadrement et de conception au quotidien à la construction du SDIS et à cette recherche d'efficacité,
- Sur le plan syndical, ce sont de grosses pertes sociales subies par ce même encadrement soucieux de son avenir, et sur certains points, une diminution de la qualité de ses conditions de travail, avec en parallèle une augmentation constante de la charge de travail.

En résumé, toutes les grandes réformes engagées sur le plan national sont déjà mises en œuvre ou en cours de mise en œuvre au SDIS du Rhône. Ces réformes se sont faites grâce aux cadres.

Il est important pour nous dans cette audition de valoriser l'encadrement par sa participation active à la construction du SDIS.

Les moyens humains et matériels dont dispose notre collectivité sont nécessaires au vu du dimensionnement de notre agglomération et de ses risques.

Sur le plan local, nos revendications sont principalement de 5 natures :

- 1- **Valorisation de l'encadrement sur le plan de ces missions opérationnelles** en consolidant la place des cadres sur leurs fonctions opérationnelles sur le territoire qu'ils défendent (CDG-CDC), face à un volontariat ambitieux qui exprime en permanence le besoin de s'étendre quand sur le point de la couverture du risque courant, en local, il rencontre des difficultés.
Il s'agit pour nous de préserver des équilibres et de consolider la place des cadres sur sa dominante métier : l'opérationnel et les fonctions de COS.
- 2- Valorisation de l'encadrement dans ses missions fonctionnelles, d'encadrement et de conception :
 - Département industriel avec de nombreux établissements classés ;
 - Département très urbanisé, (prévention) ;
 - Valorisation des Plans Orsec Spécifiques réalisés par les cadres (NOVI- Lumière- etc...);
 - Etc...
- 3- Nous défendons en local : la **mise en œuvre de la filière** la plus juste possible et **une politique RH juste et transparente** qui permette aux cadres d'avoir la maîtrise de leur parcours professionnel.
- 4- Actuellement, déjà préparation de la **construction de la métropole.**
- 5- Vigilance sur les **risques psychosociaux** de l'encadrement : nous avons exprimé que les missions de l'encadrement ne cessent de croître et que la charge de travail peut mettre certains services en difficulté si nous ne sommes pas vigilants.

Le SDIS essaie toujours d'être participatif et acteur des nouveaux enjeux :

- L'an dernier, exercices MESOS sur 3 jours, 4 exercices ;
- Création du CEZ, etc.
- Et le SDIS est déjà repositionné sur les besoins de coordination inter-service.

Le dialogue social de la section Avenir Secours sur le territoire départemental est réalisé dans des conditions adaptées.

En revanche nous rencontrons de vraies difficultés aujourd'hui à être entendu sur le plan national.

Plan national :

- 1- **Nous avons besoin d'une direction générale qui défende ses cadres,**
- 2- La nouvelle **filière** crée des **injustices intolérables** et des tensions qu'il convient rapidement de corriger (Clause de revoyure) : lieutenants de 1^{ère} classe internes et externes recrutés après le texte Filière, concours de capitaine, accès au grade de HC (suppression quotas de 15%), suppression de l'examen pro à la fin des mesures transitoires, réduction à 5 ans de l'ancienneté pour l'accès à ce grade...
- 3- Nous avons de grosses inquiétudes sur **l'avenir de la profession : missions de secours à personne** menacées, réforme territoriale, création des **emplois supérieurs de direction** qui ne fait l'objet d'aucune concertation et qui menacent clairement l'avenir de l'encadrement et des générations futures...
- 4- Attente sur le dossier des **filières infirmier et médecin** qui n'avancent pas...
- 5- Non avancée du **dossier des CTA-CODIS** ;
Etc...

Il est pour nous justifié que les injustices de la filière doivent être corrigées : elles créent des frustrations, des inversions de carrières et une nouvelle génération de jeunes officiers qui pour le même travail gagnent beaucoup moins...

Les cadres ont besoin d'être rassurés de l'avenir qui se profile, et ces incertitudes poussent à une forme de radicalisation et à des risques psychosociaux.

La DGSCGC doit prendre ces responsabilités, soutenir ses cadres, les rassurer et apporter des réponses et solutions concrètes.

Note sur 4 de l'ambiance sociale au sein du SDIS 69 : 3,5/4

CFTC SPA :

Axes d'améliorations :

- Réévaluation du SDACR (création et regroupement de centres de secours sans réévaluation de celui-ci).
- Absence de classement des centres.
- Réduction du nombre d'emplois opérationnels contraire à l'augmentation de l'activité.
- Réunion de travail avec les partenaires sociaux en amont des projets actés (CTP, CATSIS, CHSCT).
- « Clause de revoyure » concernant les agents recrutés en février 2012 et plus précisément tous les agents rentrés avant la réforme (rattrapage des 11 mois perdus sur leur déroulement de carrière).
- Dialogue social avec le Président du C.A.S.D.I.S : sans réponse à nos sollicitations depuis plus de 2 ans.
- Amélioration de la complémentarité entre les sapeurs-pompiers et le service de santé.
- Absence de cycle pour les agents en 12 heures.

Axes d'améliorations non abordés :

- Réévaluation de l'IAT.
- Privilégier le recrutement des agents sur concours au vu nombre de postulants encore sur liste d'aptitude plutôt que des agents sans concours entraînant l'incompréhension des lauréats et de l'ensemble du personnel.
- Suppression de la garde postée volontaire.

Points positifs :

- Dialogue social avec le directeur départemental du SDIS 69 qui nous reçoit toujours dans des délais brefs et à l'écoute de nos propositions.
- Investissement dans le parc véhicule et le parc immobilier.
- Etude sur l'absentéisme au sein des agents du SDIS.
- Choix du régime de travail pour les SPP en 12 h ou 24 h.

Points positifs non abordés :

- Groupe de travail départemental concernant la problématique des doubles statuts.
- Organisation du temps de travail du CTA/CODIS.
- Un centre de formation départemental avec un plateau technique performant.
- Un CTA/CODIS de secours avec un plateau de formation efficient.

Note sur 4 de l'ambiance sociale au sein du SDIS 69 : 2,5/4

4 - LES REPRESENTANTS DU COMITE CONSULTATIF DEPARTEMENTAL DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES (CCDSPV)

Le CCDSP se réunit 4 fois par an : y sont abordées les questions statutaires mais également les projets de délibérations qui lui sont soumis pour avis.

3 à 4 fois par an, le DDSIS réunit les représentants des SPV, sans la présence des élus, pour aborder les dossiers touchant le volontariat (nouveaux textes sur le volontariat par exemple).

Pour les enquêtes dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, si elles concernent un SPP, elles sont menées par le CHSCT avec des représentants du CCDSPV et vice versa. Pour les enquêtes qui concernent à la fois des SPP et des SPV, l'enquête accident est menée conjointement par les deux instances.

La commission sur la VAE et la RATD a été mise en place pour les SPV.

Il a été pris, il y a 3 ans, la décision de faire une délibération unique du CASDIS reprenant toutes les délibérations fixant les conditions d'exercice du volontariat.

Les relations avec la direction sont bonnes : les dossiers avancent dans l'intérêt du service et des SPV.

Le CCDSPV est considéré comme une instance représentative du personnel. Les représentants du CCDSPV sont à l'écoute des SPV sur les questions individuelles ou collectives : ces sollicitations sont en constante progression. Si les questions relèvent du collectif, elles sont débattues au sein du CCDSPV ou dans un groupe de travail. Si elles sont individuelles, les représentants du CCDSPV les abordent directement avec le service des ressources humaines de la direction.

Les représentants des volontaires ont accès aux chefs de groupements territoriaux et fonctionnels : c'est une volonté du directeur départemental.

Les relations entre les SPV et les SPP se sont pacifiées. Dans le centre ville de Lyon, il a été fait un choix politique de mixité mais cela reste difficile pour les SPV, surtout la nuit, lorsque les officiers ne sont plus présents au centre. Il s'agit en fait de quelques personnes mais qui sont très agissantes. Cela est allé jusqu'à peindre des tags sur les VSAV ou sur la route « SPV = danger de mort ». Le directeur départemental est intervenu pour faire nettoyer les VSAV et les routes.

Les recyclages communs des officiers professionnels et volontaires sont appréciés.

Les doubles statuts améliorent la disponibilité des centres et les relations entre SPV et SPP. Il y a des recrutements de SPV en qualité de SPP mais, ils ne peuvent conserver leur grade ce qui risque d'être un frein au double statut, alors qu'ils ne servent pas dans le même centre.

Il y a incompréhension de la réforme des textes sur le volontariat et le rallongement des carrières qui en résultent.

La création de la Métropole du Grand Lyon inquiète les SPV.

5 - LE REPRESENTANT DE L'UNION DEPARTEMENTALE

L'union départementale a été réorganisée depuis un an et demi ce qui a permis de rétablir de bonnes relations entre le président de l'UDSP et le SDIS. Le climat social chez les SPV est globalement bon même si certains regroupements de centres sont à l'origine de tensions.

Dans tous les groupes de travail mis en place par le SDIS, la présence d'un représentant de l'UDSP est réclamée : il en est de même dans les enquêtes accidents.

Dans les CIS mixtes, certains fonctionnent bien (ceux qui sont nouvellement professionnalisés) mais d'autres n'y parviennent pas (les 7 anciens centres historiques professionnalisés du Grand Lyon). Les doubles statuts permettent de faire avancer la situation.

Il n'y a pas de convention entre l'UDSP et le SDIS dans le cadre de ses activités dans les enceintes du SDIS. Des conventions entre les amicales et le SDIS existent (locaux, matériels).

L'UDSP perçoit une subvention du SDIS de 3 000 €.

L'UDSP n'assure pas de formations au secourisme.

GLOSSAIRE

Ce glossaire comporte les sigles et acronymes les plus couramment utilisés dans la profession, certains termes utilisés dans ce rapport peuvent ne pas y figurer. Un recueil très complet est édité par l'ENSOSP et est disponible sur son site internet <http://www.ensosp.fr>

