

DÉLIBÉRATION  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU S.D.I.S 63

Séance ordinaire du 3 mars 2022

Nombre de membres titulaires : 23	Nombre de membres représentés : 1
Nombre de membres présents à la séance : 19	Nombre de votants : 16
Date de la convocation : 17 février 2022	

N° 9

**Rapport d'orientation budgétaire 2022**  
**Evolution des ressources, des charges prévisibles,**  
**des investissements pluriannuels, de la structure de la dette**

L'AN DEUX MILLE VINGT DEUX, le 3 mars à 14h30, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire au conseil départemental sous la présidence de M. Jean-Paul CUZIN, président du conseil d'administration du SDIS 63.

**PRÉSENTS :**

**Membres ayant voix délibérative**

- M. BESSEYRE, Mme BETHUNE, M. BOYER, M. CHAMBON, M. DAUDUIT, M. DERRE, M. GAUMET, Mme LAGARDE, Mme MAISONNET, M. MEYNIER, M. PERRET, Mme PRUNIER, Mme RAINEAU, M. VALLEE, M. VEYSSIERE.

**Membres ayant voix consultative**

- M. GALPIER, Mme GUILLOT, Mme KHEMISTI.
- **Sapeurs-pompiers** : Colonel hors-classe BODELLE, Docteur TAILLANDIER, Capitaine BARILI.
- **Sapeurs-pompiers élus** : Adjudant CHELOUCHE, Commandant CUBIZOLLES, Adjudant VIDAL.
- **Personnels administratifs, techniques et spécialisés** : Mme MERCIER.

**Membres de droit**

- M. RAGOT, représentant le Préfet du Puy-de-Dôme.

**EXCUSÉS :**

- **Titulaires** : Mme BRUN, M. DA SILVA, M. DESFORGES, Mme DURON, M. GUILLAUME, Mme MALTRAIT, M. MORVAN, M. SOUCHAL.
- **Suppléants** : Mme BERNARD, Mme BONY, Mme BRUSSAT, M. CONSTANTIN, M. DAUPHIN, M. DUBOURG, M. DUBOURGNOUX, Mme GAIDIER, M. GRAND, M. LUNOT, M. MAGNET, Mme MANUBY, M. NEUVY, M. PERRODIN, M. PETEL, Mme PICARD, M. RIOL, M. ROUGHEOL, Mme VIRLOGEUX.
- **Sapeurs-pompiers élus** : Adjudant BERARD, Adjudant-chef BOURDIN, Capitaine IZARD, Lieutenant RAQUIDEL.
- **Personnels administratifs, techniques et spécialisés** : M. TRICHARD.
- **Membres de droit** : M. MATHIEU, Payeur départemental.

Comme prévu par les textes, le Conseil d'administration du SDIS est appelé à débattre sur les orientations budgétaires et sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles du SDIS au cours de l'année à venir.

Il vous est proposé de débattre sur les orientations exposées dans le document annexe reprenant les contraintes financières, les perspectives ainsi que la prospective budgétaire du SDIS63.

Ce rapport a reçu un avis favorable du Bureau.

---

**DELIBERATION**

---

*Après en avoir débattu, le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :*


- **de débattre sur les orientations budgétaires 2022 et sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles.**
- 

Fait et délibéré, les jour, mois et an que dessus.

Pour copie conforme

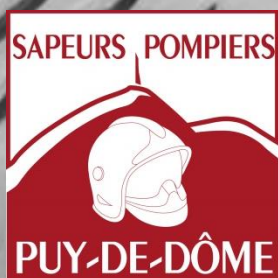
Clermont-Ferrand, le - 3 MARS 2022

Le président du conseil  
d'administration du SDIS,



Le Président du conseil d'administration  
du service départemental d'incendie  
et de secours du Puy-de-Dôme  
**Jean-Paul CUZIN**

Accusé de réception en préfecture 063-286300017-20220310-22_07360-DE Date de télétransmission : 10/03/2022 Date de réception préfecture : 10/03/2022
---



## **Rapport d'orientation budgétaire pour l'exercice 2022**

**Evolution des ressources, des charges prévisibles,  
des investissements pluriannuels  
et de la structure de la dette**

**Conseil d'administration du SDIS 63  
3 mars 2022**



# SOMMAIRE

<b>I – Des ressources financières à consolider .....</b>	<b>7</b>
<b>Participation du département.....</b>	<b>9</b>
<b>Contributions des communes et EPCI.....</b>	<b>10</b>
<b>Autres recettes du SDIS .....</b>	<b>11</b>
<b>II – Des charges prévisibles ventilées au regard des quatre grandes politiques de l'établissement .....</b>	<b>13</b>
<b>Axe 1 – S'adapter à l'évolution des risques et garantir la qualité de la réponse opérationnelle.....</b>	<b>15</b>
Mission 1. Assurer une distribution des secours équitable et de qualité .....	17
Mission 2. Consolider une réponse opérationnelle adaptative et efficiente.....	20
Mission 3. Prendre en compte les orientations de la politique de sécurité civile.....	23
<b>Axe 2 - Poursuivre l'innovation des moyens de l'établissement pour pérenniser un niveau d'efficacité.....</b>	<b>27</b>
Mission 4. Planifier un investissement immobilier structurant.....	29
Mission 5. Adapter les matériels et les infrastructures.....	32
Mission 6. Moderniser l'environnement pédagogique.....	35
<b>Axe 3 - Optimiser la performance de gestion dans un environnement contraint .....</b>	<b>39</b>
Mission 7. Adapter l'organisation territoriale et fonctionnelle.....	41
Mission 8. Pérenniser et fidéliser le volontariat, partie intégrante du modèle de sécurité civile.....	44
<b>Axe 4 - Développer un pilotage et une évaluation partagés des politiques menées .....</b>	<b>51</b>
Mission 9. Partager une même culture de l'établissement facteur de bien-être au travail.....	53
Mission 10. S'approprier la culture de l'amélioration continue.....	57
Mission 11. Fédérer autour de nouvelles pratiques managériales.....	60
<b>III – La synthèse budgétaire .....</b>	<b>63</b>
<b>Le budget principal .....</b>	<b>64</b>
<b>La dette de l'établissement .....</b>	<b>68</b>
<b>IV – La téléassistance.....</b>	<b>73</b>
<b>Une mission pour le compte du département .....</b>	<b>74</b>
<b>La structure des effectifs et des dépenses de personnel.....</b>	<b>77</b>
<b>Le budget annexe téléassistance .....</b>	<b>79</b>





## Préambule

En application des dispositions des articles 11 et 12 de la loi du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République, il est fait obligation aux SDIS d'organiser un débat d'orientation budgétaire (DOB) dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci par l'assemblée délibérante. Le titre IV de la loi NOTRe, promulguée le 7 août 2015, est consacré à la transparence et à la responsabilité financières des collectivités territoriales et renforce un certain nombre d'obligations en la matière.

Le DOB s'appuie sur un rapport d'orientation budgétaire (ROB) présentant les engagements pluriannuels, l'évolution de la dette, ainsi que celle des dépenses et des effectifs. Ce document fera également état de l'évolution des ressources, des charges prévisibles, des investissements pluriannuels et de la structure de la dette.

La présentation de ces éléments par l'exécutif doit donc donner lieu à débat. À l'issue, il est pris une délibération spécifique. Obligatoire, elle permet de prendre acte de la tenue du DOB et de prémunir les collectivités contre un éventuel contentieux engagé par un tiers devant une juridiction administrative.

Le ROB sera ensuite publié sur le site internet du SIDS63 : [www.infodis63.fr](http://www.infodis63.fr).

Ce ROB a été conçu sous une forme qui vise à permettre de mieux appréhender la manière dont sont conçues et mises en œuvre les politiques de l'établissement. De façon plus large, c'est également le moyen de présenter l'allocation des ressources financières sous un autre angle que la présentation liée à la nomenclature M61 dédiée au SDIS. Ainsi, les crédits budgétaires sont répartis au fil de la présentation sous la forme « programmes-missions-actions ». Par exemple, la ventilation de la masse salariale permet de mieux comprendre où les ressources humaines sont affectées et, de là, l'évolution de la politique de l'établissement en la matière. Cette démarche est ainsi renouvelée pour 2022.

Ce rapport présente et explicite la ventilation du budget général 2022 au regard des quatre grands axes de travail de l'établissement :

- ❶ - Garantir la qualité de la réponse opérationnelle et s'adapter l'évolution des risques.
- ❷ - Poursuivre l'innovation des moyens de l'établissement pour pérenniser un niveau d'efficacité.
- ❸ - Optimiser la performance de gestion dans un environnement contraint.
- ❹ - Développer un pilotage et une évaluation partagée des politiques du SDIS 63.

Si les SDIS sont régulièrement amenés à mettre en application des directives nationales, chacun travaille à trouver sa propre voie pour répondre au mieux aux contraintes départementales. La mise en œuvre opérationnelle tout comme l'organisation fonctionnelle sont par conséquent propres à chaque établissement.

L'organisation de l'établissement, validée par le Conseil d'administration le 20 décembre 2019, a conduit à mener un plan de mobilité interne conséquent. En complément, le recrutement sur 3 ans (2020-2022) de 27 postes a été engagé. Si la crise sanitaire Covid-19 a logiquement retardé la mise en œuvre de cette réorganisation, la plupart des recrutements prévus ont été réalisés et une grande partie des travaux immobiliers nécessaires pour les accueillir achevés. Si des retards ont également été constatés pour ce qui tient de l'exécution des investissements programmés en 2021, le SDIS 63 maintient ses ambitions. Cela se traduit notamment par un nécessaire renouvellement de son parc roulant tout comme la poursuite de ses investissements bâtimentaires.

Si le budget du Département est qualifié de « budget de fondation » qui s'inscrit dans la continuité, le budget 2022 de l'établissement sera un « budget de transition » qui permettra de soutenir les actions en cours. Cet exercice sera mis à profit pour dégager une programmation financière qui va s'inscrire dans le cadre d'une prochaine convention pluriannuelle de financement passée avec le Département. Si la politique en matière de ressources humaines reste incontournable dans l'évolution des dépenses de l'établissement (83 % des dépenses de fonctionnement), la révision du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) sera sans doute un élément important à prendre en compte.





## ***I – Des ressources financières à consolider***

La loi du 3 mai 1996, relative aux services d'incendie et de secours (SDIS) a désigné le SDIS comme seul gestionnaire des moyens humains et matériels de lutte contre l'incendie et de secours à l'échelle du département. Son financement est assuré par le département ainsi que les communes et établissements publics de coopération intercommunale compétents (EPCI) en matière de secours et de lutte contre l'incendie. L'État ne participe donc pas directement au budget des SDIS mais verse une compensation aux départements dans le cadre du versement d'une fraction de la taxe spéciale sur les conventions d'assurances (TSCA). Pour l'exercice 2018, le CD63 avait perçu 12 908 975,57 euros. \*

À l'image de 2021, le soutien financier de l'État pour les SDIS reste marginal en 2022, après la réduction importante de la dotation de soutien aux investissements structurants des services d'incendie et de secours (2017). Ainsi en 2022, les 7 millions d'euros de la DSIS iront exclusivement au bénéfice du système « NexSIS 18-112 ». Ce projet, lancé en avril 2017, consiste à déployer un système d'information et de commandement unifié par l'ensemble des SDIS.

### **Une convention pluriannuelle de financement en cours de renouvellement**

En application des dispositions prévues à l'article L 1424-35 du Code général des collectivités territoriales, une convention de financement quadriennale a été conclue pour la période 2018-2021. À défaut d'une convention pour les exercices budgétaires suivants, il a été décidé entre les instances départementales et celles du SDIS du Puy-de Dôme de la prolonger par voie d'avenant pour une année supplémentaire. Dans cette attente, l'exercice 2022 conviendra donc d'un « budget de transition ».

Pour faire suite à l'expression des besoins de l'établissement établie en septembre 2021, l'assemblée départementale est d'ores et déjà convenue d'une contribution 2022 à hauteur de 36 672 000 €, ce qui représente 4 M€ supplémentaires en comparaison à sa contribution pour l'exercice 2021. Cette augmentation de plus de 12 % répond principalement à l'extinction de l'excédent cumulé qui permettait de lisser la contribution du Département à laquelle s'ajoutent des coûts de fonctionnement plus importants. De façon générale, ceux-ci sont liés à la réorganisation des services fonctionnels de l'établissement ainsi qu'aux charges à caractère général. Par ailleurs la subvention d'équipement de 400 000 € sera renouvelée pour 2022.

La convention pluriannuelle de financement liant le département et le SDIS devra être établie pour la période 2023-2025. Un audit financier avec un volet tenant de la gestion des ressources humaines est envisagé sur le premier semestre 2022 pour contribuer au nécessaire état des lieux.

### **Deux commissions spéciales : « SDACR » et « Financement »**

L'objectif est d'assurer la pérennité de l'équilibre budgétaire de l'établissement pour les prochains projets de service. Confrontée à un effet ciseau attendu lié à l'extinction des excédents cumulés de fonctionnement et à un plan pluriannuel d'investissement qui va nécessiter des ressources financières conséquentes, le SDIS du Puy-de-Dôme a reconduit les deux commissions spéciales chargées tout particulièrement de :

- Commission SDACR : définir les orientations politiques qui conduiront la réflexion et le travail de révision du SDACR. La composition de la commission est représentative de la territorialité politique et géographique puydômoise ;
- Commission Financement : porter une réflexion et formuler des propositions sur de nouvelles modalités de financement. Les membres représentent le Département en tant que principal financeur du SDIS ainsi que les EPCI qui apportent une contribution financière mécaniquement en hausse au fil des transferts de compétences. La représentativité des communes devrait intégrer des représentants de collectivités sur lesquelles sont implantés des centres de secours, en tant que personnes ressources.

\*Réponse écrite assemblée nationale n° 23477 à M. Pierre Morel-À-L'Huissier (UDI, Agir et Indépendants – Lozère) publiée au JO du 07/04/2020 page 2640

**Volumes financiers identifiés (hors opérations d'ordre)**

	2021	2022	2023
<b>Participation du Département</b>			
Participation au fonctionnement	32 672 000,00	36 672 000,00	37 038 720,00
Subvention d'investissement pour la mise à disposition de postes Antares	14 054,00		
Subvention d'investissement versée sur l'AP de 1,6 M€ sur 4 ans	800 000,00	400 000,00	400 000,00
<b>Contributions des communes et EPCI</b>			
Contributions des communes et EPCI	18 837 690,95	19 044 905,00	19 235 350,00
<b>Participations et contributions</b>	<b>52 323 744,95</b>	<b>56 116 905,00</b>	<b>56 674 070,00</b>
<b>Les autres recettes de fonctionnement</b>			
Carences des transports sanitaires privés, SMUR et autoroutes	579 002,68	515 000,00	515 000,00
Prestations et remboursements	271 719,59	149 315,00	149 315,00
Mise à disposition de personnels	182 668,50	178 800,00	181 700,00
FCTVA	61 976,00	61 400,00	61 400,00
<b>Les autres recettes d'investissement (hors amortissement, prélèvement et revolving)</b>			
FCTVA (*)	722 736,75	1 140 600,00	1 445 200,00
Nouveaux emprunts (*)	5 200 000,00	18 021 079,02	18 000 642,00
<b>Les autres recettes du SDIS</b>	<b>7 018 103,52</b>	<b>20 066 194,02</b>	<b>20 353 257,00</b>
<b>Total général</b>	<b>59 341 848,47</b>	<b>76 183 099,02</b>	<b>77 027 327,00</b>

(\*) estimation réalisée en tenant compte de la réalisation des autorisations de programme à hauteur des crédits de paiement projetés

## PARTICIPATION DU DEPARTEMENT

### La stratégie en quelques mots ...

- Contenir les dépenses dans le cadre des ressources allouées et des excédents cumulés de fonctionnement encore disponibles.
- Réaliser 100 % des dépenses d'investissement relevant de la subvention versée par le département.
- Participer à l'élaboration de la nouvelle convention pluriannuelle de financement 2023-2025.

### À noter en 2021

- ↳ Notamment en raison des élections départementales, le travail visant au renouvellement de la convention pluriannuelle de financement n'a pu se faire.
- ↳ Un document prospectif a été transmis au Département pour qu'il puisse établir le montant de sa contribution pour l'année 2020.

### Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021
Participation au fonctionnement	32 219 000	32 412 000	32 542 000	32 607 000	32 672 000
Subvention d'investissement pour la mise à disposition de postes Antares	175 424	14 054	14 054	14 054	14 054
Subvention d'investissement versée sur l'AP de 1.6 M€ sur 4 ans		200 000	200 000	400 000	800 000
Taux de réalisation cumulé de l'AP 2018-2021		12,5 %	25 %	50 %	100 %

### Éléments prospectifs et indicateurs

#### Participation en section de fonctionnement

Depuis 2011, les relations entre le Département et le SDIS 63 font l'objet de conventions pluriannuelles de financement. La dernière portait sur la période 2018-2021 et fixait la participation du Département à :

- 2018 : 32 412 000 € soit + 0,6 % par rapport à 2017 ;
- 2019 : 32 542 000 € soit + 0,4 % par rapport à 2018 ;
- 2020 : 32 607 000 € soit + 0,2 % par rapport à 2019 ;
- 2021 : 32 672 000 € soit + 0,2 % par rapport à 2020.

Pour l'année 2022, le conseil départemental, lors de sa session des 16 et 17 décembre dernier, a voté un budget de transition. Une participation aux dépenses de fonctionnement de 36 672 000 € pour l'exercice 2022 a été accordée. Par rapport à 2021, cela représente une augmentation de 4 M€, soit 12,24 %.

#### Une subvention d'investissement pour l'exercice 2022

Toujours dans le cadre d'un « budget de transition », le conseil départemental a accordé une subvention d'investissement de 400 000 € pour 2022.

#### Une convention pluriannuelle de financement à établir

Suite aux conclusions de l'audit financier qui sera mené en cours d'année, une convention pluriannuelle de financement devrait être établie pour la période 2023-2025/2026. Elle sera assortie d'un plan pluriannuel d'investissement. Ce dernier pourrait prendre en compte les premières orientations stratégiques issues des travaux visant à réviser le SDACR.

	2021	2022	2023(*)
<b>Participation du département</b>			
Participation au fonctionnement	32 672 000,00	36 672 000,00	37 038 720,00
Subvention d'investissement pour la mise à disposition de postes Antares	14 054,00		
Subvention d'investissement de 1,6 M€ sur 4 ans	800 000,00	400 000,00	0,00
<b>Participation du Département</b>	<b>33 486 054,00</b>	<b>37 072 000,00</b>	<b>37 038 720,00</b>

(\*) hypothèse +1% pour la prospective financière

## CONTRIBUTIONS DES COMMUNES ET EPCI

### La stratégie en quelques mots ...

Depuis la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, le montant global des contributions des communes et des EPCI ne peut excéder le montant global des contributions des communes et des EPCI de l'exercice précédent, augmenté de l'indice des prix à la consommation.

De facto, le Département est devenu le financeur de toutes les dépenses nouvelles du SDIS.

### À noter en 2021

- ↳ Aucun EPCI a pris la compétence incendie.
- ↳ La révision du SDACR a été engagée avec une réflexion pour ce qui tient du zonage opérationnel qui est un des éléments qui entre dans la répartition des contributions des communes et des EPCI.

Les modalités de calcul et de répartition des contributions des communes et des EPCI, compétents pour la gestion des services d'incendie et de secours au financement du SDIS 63, ont été fixées par le conseil d'administration lors de sa séance du 3 novembre 2011. Ce mode de calcul prend en compte quatre critères :

- la population INSEE au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N-1,
- le zonage opérationnel établi par le SDACR,
- les ressources des communes (potentiel financier au titre de l'année N-1),
- l'engagement des communes dans la promotion du volontariat (au 1<sup>er</sup> juillet N-1).

Par ailleurs, une intercommunalité peut prendre en charge le versement des contributions dues par ces communes au budget du SDIS 63, possibilité ouverte aux EPCI au titre de l'article L. 1424-35 du CGCT, issue de la loi NOTRe, créés après le 3 mai 1996 et ne possédant pas la compétence « incendie et secours ». Dans ce cas, le montant de la contribution de l'EPCI résulte de l'addition des contributions des communes qui le composent, la ventilation des contributions communales au sein de l'EPCI pouvant être modifiée par l'assemblée délibérante.

### Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Contributions des communes</b> - Nombre d'habitants	359 361	365 698	339 035	282 516	282 991
- Nombre d'ECSPV*	111,85	111,5	91	74	89,5
- Montant	8 609 098	8 727 518	8 342 911	6 976 505	7 003 908
<b>Contributions des EPCI</b> - Nombre d'habitants	299 128	295 550	325 351	384 849	385 310
- Nombre d'ECSPV*	31	18	56,5	71,5	73,5
- Montant	9 476 829	9 485 010	10 233 868	11 767 586	11 833 783
<b>Montant total</b>	18 085 928	18 212 529	18 576 780	18 743 971	18 837 691
<b>Taux d'évolution</b>	+ 0,2 %	+ 0,7 %	+ 2 %	+ 0,9 %	+ 0,5 %

\* ECSPV employés communaux SPV sous convention et actifs

### Évolution 2021-2022 et évolution projetée

L'indice des prix à la consommation constaté sur les 12 derniers mois du mois de juillet 2021 est de + 1,1 % (indice 4018E paru le 13 août 2021 - source INSEE - référence juillet 2021). Ainsi, le montant global des contributions des communes et EPCI passe de 18 837 691 € en 2021 à 19 004 906 € en 2022.

Pour l'exercice tenant de la prospective financière 2023-2025, il a été convenu d'une augmentation annuelle des contributions communales à hauteur de + 1 %. Cependant, Le début d'année 2022 est marqué par une inflation toujours forte, « globalement autour de 2,7 % » sur un an, poursuivant le mouvement à l'œuvre depuis des mois sur fond de forte hausse des tarifs de l'énergie et de tensions sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Un réajustement de la prospective sera réalisé au regard des chiffres publiés par l'Insee au mois de mai. Ces éléments seront pris en compte dans le cadre de la rédaction de la convention pluriannuelle de financement entre le SDIS 63 et le CD 63.

	2021	2022	2023
<b>Contributions des communes et EPCI</b>			
Contributions des communes et EPCI	18 837 690,95	19 044 905,00	19 235 350,00
Contributions des communes et EPCI	18 837 690,95	19 044 905,00	19 235 350,00

## AUTRES RECETTES DU SDIS

### La stratégie en quelques mots ...

- Identifier de nouvelles marges de manœuvres pour recentrer l'activité du SDIS sur ses missions.
- Réfléchir à de nouvelles modalités de financement.

### À noter en 2021

↪ Le personnel du PSSM, ainsi que des sapeurs-pompiers volontaires formés ont été fortement sollicités pour participer aux campagnes de dépistage et à la vaccination contre la Covid. Ces missions ont été réalisées à la demande de la Préfecture ou de l'ARS.

### Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021
Montant perçu dans le cadre des carences de transports sanitaires privés, SMUR et autoroutes	417 552 €	522 256 €	481 910 €	468 890 €	579 003 €
Intervention pour destruction d'hyménoptères Nombre d'interventions / Montant facturé	8 1 970 €	11 2 340 €	2 400 €	22 5 280 €	2 470 €
Intervention pour ascenseurs bloqués Nombre d'interventions / Montant facturé	174 55 100 €	175 53 750 €	174 55 850 €	134 39 400 €	139 42 600 €
Agents mis à disposition Nombre d'agents / Montant du remboursement	3 215 224 €	4 234 493 €	5 332 976 €	3 156 406 €	3 182 669 €

### Éléments prospectifs et indicateurs

#### Autres recettes de fonctionnement

Elles s'élèvent pour 2021 à 1 046 547,42 € :

- Pour moitié, elles sont constituées par la facturation des carences de transports sanitaires privés, des mises à disposition de VSAV pour des prestations SMUR et des interventions sur le domaine autoroutier concédé.
- L'autre moitié provient de remboursements de traitement d'agents mis à disposition de l'UD, du COS du SDIS 63, de l'ENSOSP, et de prestations telles que les services de sécurité, les interventions sur le domaine skiable et les ouvertures de portes d'ascenseurs bloqués.

Au cours de l'année 2021, le SDIS 63 a été fortement sollicité pour mener des actions liées à la lutte contre la pandémie mondiale (COVID 19). Il s'agit des participations aux campagnes de dépistage ou à des campagnes de vaccination massives, à l'image de celles menées au centre de vaccination de grande capacité à la Grande Halle d'Auvergne. Cela a conduit à des dépenses exceptionnelles dans le cadre de l'indemnisation des SPV. Parallèlement, le conventionnement avec l'ARS de la Région AURA a permis de percevoir une recette exceptionnelle de 196 800 € couvrant ainsi les dépenses.

Enfin, le SDIS 63 a perçu une participation exceptionnelle d'un montant de 54 281 € d'une société sinistrée. Ce montant correspond au réassort des émulseurs employés et au remplacement de tuyaux détériorés.

#### Autres recettes d'investissement

Elles découlent essentiellement de la réalisation de la section d'investissement. En effet, le SDIS perçoit du FCTVA sur ses investissements réalisés en année N-2. Compte tenu de la projection des crédits de paiement, la prospective affiche une hausse importante des montants de FCTVA.

Le SDIS a fait le choix de neutraliser l'amortissement de ses dépenses bâtimementaires. Une à deux fois par an, il recourt à l'emprunt en fonction de l'avancement de ses acquisitions et de ses travaux. A ce titre, les prochains montants empruntés vont être plus que conséquents au regard des exercices passés.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>Les autres recettes de fonctionnement</b>				
	Carences, SMUR et autoroutes	579 002,68	515 000,00	515 000,00
	Prestations et remboursements	271 719,59	149 315,00	149 315,00
	Mise à disposition de personnels	182 668,50	178 800,00	181 700,00
	FCTVA	61 976,00	61 400,00	61 400,00
<b>Les autres recettes d'investissement (hors amortissement, prélèvement et revolving)</b>				
	FCTVA	722 736,75	1 140 600,00	1 445 200,00
	Nouveaux emprunts	5 200 000,00	18 021 079,02	18 000 642,00
<b>Les autres recettes du SDIS</b>		<b>7 018 103,52</b>	<b>20 066 194,02</b>	<b>20 353 257,00</b>



## ***II – Des charges prévisibles ventilées au regard des quatre grandes politiques de l'établissement***

Sur le territoire du Puy-de-Dôme, avec près de 4 200 collaborateurs (sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, personnels administratifs, techniques et spécialisés), le SDIS par ses actions de secours d'urgence et de prévention demeure le principal acteur de la politique de sécurité civile. Il contribue à la définition et à la mise en œuvre de cette politique publique à travers trois documents structurants étroitement liés :

- **Le schéma d'analyse et de couverture des risques (SDACR) de juillet 2011** : sa révision a été engagée suite à son évaluation en cours d'année 2021. L'année 2022 sera mise à profit pour revoir les modes d'action de l'établissement au regard de la logique des bassins de couverture notamment.
- **La convention pluriannuelle signée entre le Conseil départemental et le SDIS** : une convention de financement quadriennale avait été conclue pour la période 2018-2021. À défaut de convention pour les exercices budgétaires suivants, il a été décidé entre les instances départementales et celles du SDIS du Puy-de Dôme de la prolonger par voie d'avenant pour une année supplémentaire. Aussi, les conditions du partenariat et l'engagement du département, principal financeur du SDIS, devront se traduire dans la prochaine convention pluriannuelle de financement 2025/2026.
- **Le projet d'établissement proposé par le directeur au Conseil d'administration** détermine le cadre d'organisation et d'emploi des ressources du SDIS. Ce projet prend appui sur des orientations politiques qui tiennent compte de l'évolution de l'environnement des services d'incendie et de secours et d'une volonté interne de créer, par une réorganisation fonctionnelle, une nouvelle dynamique. Ce travail doit être engagé en 2022.

**Le SDIS doit s'adapter dans un contexte aujourd'hui marqué par la crise sanitaire et des tensions budgétaires.** Le débat d'orientation budgétaire (DOB) constitue l'opportunité d'engager de nouvelles réflexions. Simultanément à la réorganisation fonctionnelle qui va se mettre en place, le SDIS doit faire face à des enjeux auxquels correspondent quatre politiques. Celles-ci induisent des ambitions politiques d'ores et déjà prises en compte avec une contribution départementale qui augmente de 4 M€ en 2022 (+ 12,24 % par rapport à 2021).

Il est important que les services puissent s'approprier cette présentation réalisée au travers du prisme des quatre politiques définies par l'établissement. Leur déclinaison en **axes, missions, programmes et actions** permet de donner du sens et de la visibilité tant aux élus qu'aux agents et partenaires institutionnels et financiers. Par exemple, il ne s'agit pas de commenter une augmentation de la masse salariale de l'établissement mais de comprendre quelles en sont les causes. Ces dernières peuvent tenir du choix fait en interne de renforcer la proximité sur les territoires tout comme s'imposer par la simple application de nouvelles dispositions réglementaires (revalorisation de l'indemnité de feu pour les sapeurs-pompiers professionnels).

Si l'organisation du SDIS 63 a évolué, il faut toujours prendre en compte les évolutions qui l'impacteront. Les atteintes aux personnes (menaces terroristes et risques d'agression sur les sapeurs-pompiers), les événements climatiques, les pandémies ou encore les évolutions technologiques nécessitent de **Garantir la qualité de la réponse opérationnelle et de s'adapter à l'évolution des risques (AXE 1).**

L'évolution de la société et de ses attentes nécessite un travail d'anticipation pour ne pas la subir. Il convient pour cela de **poursuivre l'innovation des moyens de l'établissement pour pérenniser un niveau d'efficacité (AXE 2).**

La recherche de l'efficacité et le développement des interactions entre les institutions doivent être sans cesse poursuivis. Le SDIS 63 se doit d'**optimiser la performance de gestion dans un environnement contraint (AXE 3).**

Pilotée par les chefs de pôles et de groupements, la mise en œuvre de ces différentes orientations nécessite leur évaluation. Cela implique la mise en place une organisation interne en capacité de **développer un pilotage et une évaluation partagée des politiques de l'établissement (AXE 4).**

Ces quatre politiques doivent ainsi permettre de s'inscrire dans une logique de programmation pluriannuelle adossée à la convention pluriannuelle de financement. Ces orientations stratégiques doivent par ailleurs demeurer convergentes avec la politique publique du Conseil départemental et des collectivités du Puy-de-Dôme.



Présentation générale

**Le projet de contrat de progrès**

Un contrat de progrès propose une démarche renouvelée, pluriannuelle, priorisée et permet de disposer d'une visibilité claire pour avoir des moyens pérennes d'agir. L'ambition va au-delà de la simple mais nécessaire démarche d'optimisation des dépenses : il s'agit de revisiter la gouvernance en renforçant notamment l'efficacité des politiques publiques, leur évaluation et leur contrôle ainsi que l'analyse et l'optimisation des coûts de production. C'est dans ce cadre qu'une nouvelle organisation des services fonctionnels a été engagée.

AXE 1 : S'adapter à l'évolution des risques et garantir la qualité de la réponse opérationnelle	AXE 2 : Poursuivre l'innovation des moyens de l'établissement pour pérenniser un niveau d'efficacité	AXE 3 : Optimiser la performance de gestion dans un environnement contraint	AXE 4 : Développer un pilotage et une évaluation partagés des politiques menées
<b>M1</b> <b>Assurer une distribution des secours équitables et de qualité</b> P1.1 : Assurer un traitement de l'alerte sécurisé et évalué P1.2 : Développer des outils facilitant la gestion de la disponibilité des SPV P1.3 : Organiser la gestion du temps de travail	<b>M4</b> <b>Planifier un investissement immobilier structurant</b> P4.1 : Afficher un calendrier financier donnant une lisibilité pluriannuelle à la politique bâtiminaire P4.2 : Développer le pôle d'activités de Crouël (dont l'implantation de la direction) P4.3 : Mettre en œuvre une programmation bâtiminaire en cohérence avec les choix stratégiques de la couverture opérationnelle	<b>M7</b> <b>Adapter l'organisation territoriale et fonctionnelle</b> P7.1 : Une organisation fonctionnelle tournée vers les territoires P7.2 : Pérenniser un service mutualisé prenant en charge les gros travaux et les constructions neuves P7.3 : Pérenniser un service mutualisé permettant de mieux garantir la sécurité juridique de l'établissement	<b>M10</b> <b>Partager une même culture de l'établissement, facteur de bien-être au travail</b> P10.1 : Faire adhérer l'ensemble des personnels à la charte des valeurs de l'établissement P10.2 : Valoriser la politique de qualité de vie en service (QVS) et de santé au travail P10.3 : Assurer au Comité des œuvres sociales un financement permettant de répondre aux obligations réglementaires tout comme aux attentes des personnels
<b>M2</b> <b>Consolider une réponse opérationnelle adaptative et efficiente</b> P2.1 : Évaluer la complémentarité des CIS dans le cadre des bassins de couverture P2.2 : Intégrer plus solidement le volet médical au niveau opérationnel P2.3 : Connaître les risques et s'y préparer	<b>M5</b> <b>Adapter les matériels et les infrastructures</b> P5.1 : Disposer d'un programme adapté de renouvellement du parc roulant P5.2 : Prendre en compte les évolutions des pratiques opérationnelles P5.3 : Intégrer l'importance de la maîtrise de l'informatique comme un vecteur d'efficacité	<b>M8</b> <b>Pérenniser et fidéliser le volontariat, partie intégrante du modèle de sécurité civile</b> P8.1 : Mettre en œuvre et évaluer annuellement le plan départemental 2021-2024 P8.2 : Participer aux politiques d'éducation et de prévention de la population P8.3 : Valoriser le volontariat dans le cadre de la « proposition de loi du député MATRAS »	<b>M11</b> <b>S'approprier la culture de l'amélioration continue</b> P11.1 : Déployer les outils de pilotage structurants et d'évaluation des politiques suivies P11.2 : Faire évoluer le mode de management de l'organisation P11.3 : Etablir un diagnostic des vulnérabilités et en déduire un plan de continuité des activités
<b>M3</b> <b>Prendre en compte les orientations de la politique de sécurité civile</b> P3.1 : Préparer l'établissement à une migration du système d'alerte NexSIS à partir de 2023 P3.2 : Préparer l'établissement à une migration du système de transmissions RRF à partir de 2024 P3.3 : Répondre aux obligations de contrôles réglementaires des établissements recevant du public, des immeubles de grande hauteur et autres bâtiments	<b>M6</b> <b>Moderniser l'environnement pédagogique</b> P6.1 : Disposer des outils de formation mieux adaptés aux besoins sur le site du pôle pédagogique P6.2 : Déployer une politique opérationnelle de secours routier (SR) P6.3 : Améliorer la formation des agents permanents et des SPV	<b>M9</b> <b>Adopter une stratégie financière s'inscrivant dans la durée</b> P9.1 : Recrutement et plan de mobilité : une mise à niveau des effectifs adaptée à la nouvelle organisation fonctionnelle et territoriale du SDIS P9.2 : Maîtriser les charges de fonctionnement de l'établissement P9.3 : Définir une stratégie d'endettement tenant compte des futurs investissements	<b>M12</b> <b>Fédérer autour de nouvelles pratiques managériales</b> P12.1 : Assurer la lisibilité de l'évolution de carrière des agents par la rédaction des lignes directrices de gestion P12.2 : Renouveler les bases et le fonctionnement du dialogue social P12.3 : Organiser une communication politique et institutionnelle associée à une communication interne

M : Mission P : Programme Les actions seront déclinées au niveau du ROB

**La projection financière du projet de contrat de progrès**

Le budget n'est plus présenté par nature de dépenses (personnel, charges à caractère général, investissement, etc.), mais au travers des 4 grandes politiques publiques de l'établissement. Il est ainsi plus facile d'apprécier la totalité des moyens déployés pour mettre en œuvre chacune de ces politiques.

Dépenses	2021	2022	2023
<b>Axe 1 - Garantir la qualité de la réponse opérationnelle et s'adapter l'évolution des risques</b>	29 335 875,57	30 120 442,88	30 199 345,83
<b>Axe 2 - Poursuivre l'innovation de nos moyens pour pérenniser un niveau d'efficacité</b>	3 540 883,11	3 604 150,46	3 650 110,06
<b>Axe 3 - Optimiser la performance de gestion dans un environnement contraint</b>	23 489 216,77	28 039 283,90	28 321 128,11
<b>Axe 4 - Développer un pilotage et une évaluation partagés de nos politiques</b>	649 629,66	752 201,36	753 894,00
<b>Total section de fonctionnement</b>	<b>57 015 605,11</b>	<b>62 516 078,60</b>	<b>62 924 478,00</b>
<b>Axe 2 - Poursuivre l'innovation des moyens de l'établissement pour pérenniser un niveau d'efficacité</b>	8 935 877,61	20 384 912,78(*)	20 582 427,34
<b>Axe 3 - Optimiser la performance de gestion dans un environnement contraint</b>	5 440 699,54	5 668 400,00	6 352 515,00
<b>Total section d'investissement</b>	<b>14 376 577,15</b>	<b>26 053 312,78</b>	<b>26 934 942,34</b>
<b>Total général</b>	<b>71 392 182,26</b>	<b>88 569 391,38</b>	<b>89 859 420,34</b>

(\*) sous réserve de réaliser l'ensemble des acquisitions et projets immobiliers envisagés

## ***Axe 1 – S'adapter à l'évolution des risques et garantir la qualité de la réponse opérationnelle***

Le SDIS vise à déployer sur l'ensemble du territoire une organisation opérationnelle adaptée en personnels, matériels ou encore en bâtiments, afin de tendre vers une équité opérationnelle de protection des personnes et des biens. Tout part donc du terrain et des réalités opérationnelles. Les caractéristiques sociologiques et économiques du territoire obligent l'établissement à poursuivre une mutation permanente, que ce soit pour s'adapter à l'évolution des risques, ou intégrer de nouveaux modes de fonctionnement pour **assurer une distribution des secours équitable et de qualité (MISSION 1)**.

Le dispositif opérationnel est progressivement actualisé dans le cadre de la politique des bassins de couverture initiée depuis 2015 en intégrant, pour une juste réponse des services d'urgence, l'augmentation des missions quotidiennes centrées sur le secours d'urgence à personne (SUAP). **Consolider une réponse opérationnelle adaptative et efficiente (MISSION 2)** repose d'une part sur une priorisation de l'action des sapeurs-pompiers à partir de critères connus de tous et partagés, mais également sur la protection des personnels et des locaux dont l'intégrité doit être protégée compte tenu du caractère permanent des missions réalisées.

Le SDIS doit faire face à de nouveaux défis, tant organisationnels que sécuritaires, touchant l'ensemble de ses compartiments d'activités, qu'ils soient opérationnels ou fonctionnels. À titre d'exemple, l'enjeu national du dossier NexSIS impliquera, à partir de 2021, de débiter la mutation de tous les services de secours autour d'un outil unique de gestion opérationnelle et de propulser la chaîne des secours à l'ère du numérique et de l'interopérabilité. Cette mutualisation doit ouvrir la voie à de nouveaux modes d'organisation qui pourraient à terme s'affranchir des limites administratives actuelles. Une véritable évolution intellectuelle pour de nombreux acteurs. **La prise en compte des orientations de politique de sécurité civile (MISSION 3)** doit permettre de tracer les nouveaux contours de l'établissement pour la prochaine décennie.

Pour rappel, les objectifs de l'axe 1 du projet stratégique sont déclinés de la manière suivante :

### **Mission 1. Assurer une distribution des secours équitable et de qualité**

**Programme 1.1.** Assurer un traitement de l'alerte sécurisé et évalué

**Programme 1.2.** Développer des outils facilitant la gestion de la disponibilité des SPV

**Programme 1.3.** Organiser la gestion du temps de travail

### **Mission 2. Consolider une réponse opérationnelle adaptative et efficiente**

**Programme 2.1.** Évaluer la complémentarité des CIS dans le cadre des bassins de couverture

**Programme 2.2.** Intégrer plus solidement le volet médical au niveau opérationnel

**Programme 2.3.** Connaître les risques et s'y préparer

### **Mission 3. Prendre en compte les orientations de la politique de sécurité civile**

**Programme 3.1.** Préparer l'établissement à une migration du système d'alerte NexSIS à partir de 2023

**Programme 3.2.** Préparer l'établissement à une migration du système de transmission RRF à partir de 2024

**Programme 3.3.** Répondre aux obligations de contrôles réglementaires des établissements recevant du public, des immeubles de grande hauteur et autres bâtiments

## Volumes financiers identifiés

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>1.1 Assurer un traitement de l'alerte sécurisé et évalué</b>				
	Masse salariale du personnel permanent	2 529 983,66	2 596 913,00	2 552 134,49
<b>1.2 Développer des outils facilitant la gestion de la disponibilité des SPV</b>				
	Pas de crédits spécifiques			
<b>1.3 Organiser la gestion du temps de travail</b>				
	Pas de crédits spécifiques			
<b>Mission 1 - Assurer une distribution des secours équitable et de qualité</b>		2 529 983,66	2 596 913,00	2 552 134,49
<b>2.1 Évaluer la complémentarité des CIS dans le cadre des bassins de couverture</b>				
	Masse salariale SPP en unités territoriales	19 227 714,21	19 285 811,52	19 400 442,02
	Indemnités SPV interventions	3 852 569,73	4 545 000,00	4 545 000,00
<b>2.2 Intégrer plus solidement le volet médical au niveau opérationnel</b>				
	Indemnités SPV	166 162,79	220 000,00	227 000,00
	Pharmacie PUI	200 183,21	216 268,73	203 000,00
	Protection sociale et suivi médical	47 383,13	60 000,00	56 141,00
	Masse salariale personnels PSSM	960 108,67	940 934,43	946 580,03
<b>2.3 Connaître les risques et s'y préparer</b>				
	Masse salariale des personnels du service prévision	1 144 539,77	1 068 674,71	1 075 086,76
	Masse salariale des personnels SIG			
	Masse salariale des personnels du service opération			
<b>Mission 2 - Consolider une réponse opérationnelle adaptative et efficiente</b>		25 598 661,51	26 336 689,39	26 453 249,81
<b>3.1 Préparer l'établissement à une migration du système d'alerte NexSIS à partir de 2023</b>				
	Pas de crédits spécifiques			
<b>3.2 Préparer l'établissement à une migration du système de transmission RRF à partir de 2024</b>				
	Pas de crédits spécifiques			
<b>3.3 Répondre aux obligations de contrôles règlementaires des établissements recevant du public, des immeubles de grande hauteur et autres bâtiments</b>				
	Masse salariale des personnels du Groupement Prévention	1 207 230,40	1 186 840,49	1 193 961,53
<b>Mission 3 - Prendre en compte les orientations de la politique de sécurité civile</b>		1 207 230,40	1 186 840,49	1 193 961,53
<b>Total général</b>		<b>29 335 875,57</b>	<b>30 120 442,88</b>	<b>30 199 345,83</b>

## MISSION 1. ASSURER UNE DISTRIBUTION DES SECOURS EQUITABLE ET DE QUALITE

### Programme 1.1 – Assurer un traitement de l'alerte sécurisé et évalué

#### La stratégie en quelques mots...

- Moderniser le centre de traitement de l'alerte (CTA) et son centre opérationnel départemental (CODIS).
- Sécuriser la réception des appels et l'évaluer.
- Actualiser en permanence la cartographie opérationnelle dans la connaissance des risques.
- Déployer les liens informatiques d'interconnexion entre les logiciels d'alerte du SAMU et du SDIS.
- Modéliser les procédures communes avec les partenaires (SAMU, PGM, PN, GN...).
- Déployer un contrôle qualité interne et identifier les sollicitations indues.

#### À noter en 2021

- ↳ Poursuite des travaux du CTA de repli sur le site du CIS de Clermont-Ferrand pour la réception en mode dégradé des appels d'urgence
- ↳ Mise en place d'un pool de 8 officiers chefs de salle garant de la gestion opérationnelle.
- ↳ Intégration en jour ouvré - période diurne à temps complet d'un infirmier professionnel en salle opérationnelle, interlocuteur privilégié du SAMU.
- ↳ Rencontre mensuelle SDIS-SAMU pour analyse d'indicateurs partagés sur le secours à personne.

*Un appel traité toutes les 3 minutes 18*

*Soit 435 appels traités par jour*

#### Éléments prospectifs et indicateurs

##### Déployer et fiabiliser les outils numériques adaptés au besoin du SDIS

Se substituant aux actuels logiciels départementaux, un Système informatique de gestion opérationnelle (SGO) national « NexSIS » est en cours d'implantation dans tous les SDIS depuis 2021. Le projet de déploiement au sein du SDIS 63 devrait débuter au second trimestre 2022 pour équiper le service en 2024. Il nécessitera un investissement humain conséquent. Une Agence nationale du numérique (ANSC) pilote ce dossier. À ce jour, les sapeurs-pompiers utilisent et partagent avec la Gendarmerie et la Police des infrastructures radio sur la norme TETRAPOL dont l'État demeure propriétaire. La France vise le déploiement d'un réseau radio du futur (RRF) qui s'appuiera en grande partie sur les infrastructures des opérateurs commerciaux et sur des solutions de résilience capables de répondre à des événements critiques (bulles tactiques fixes et/ou mobiles). Les projets RRF et NexSIS font l'objet d'une fiche programme spécifique 3.2. D'autres outils informatiques pourraient aussi permettre une meilleure prise d'appels (xpert eyes). Un mur d'images, des expérimentations préalables à un déploiement devront être envisagées.

##### Envisager les perspectives bâtementaires du CTA

Le CTA-CODIS construit en 1990 et mutualisé avec le Centre de réception et de régulation des appels (CRRRA 15) est hébergé dans un bâtiment vieillissant ne répondant plus aux nouveaux objectifs d'organisation (sursollicitation opérationnelle, manque de place avec le programme de rénovation du CHU de 3<sup>e</sup> génération, besoin de sécurisation constant). Une réflexion est en cours entre les quatre départements auvergnats sur l'opportunité d'un rapprochement. Un tel projet nécessite une vision et une validation politique préalable aujourd'hui intégrant l'approche étatique et préfectorale, garant de la cohérence des politiques nationales de responsable opérationnel du SDIS. De surcroît, la loi Matras visant à mettre en place un numéro unique pour les secours, le 112, aura un impact sur cette perspective.

##### Améliorer le renouvellement des équipes du CTA-CODIS

La fonction de chef de salle opérationnelle a été professionnalisée. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, 8 officiers assurent le pilotage de la salle opérationnelle en remplacement de 21 officiers à temps partagé. Il sera opportun de s'interroger sur le renouvellement des opérateurs et chefs opérateurs, premier maillon de la chaîne de prise d'alerte.

##### Conforter la place du SDIS dans sa mission de secours d'urgence à personne

Il s'agit de maintenir le lien régulier avec le SAMU, de conforter les relations avec l'ARS et les ambulanciers privés. L'intérêt est de mieux identifier les situations opérationnelles relevant de chaque organisation et limiter les missions de carence. À ce titre, l'outil d'interconnexion reste un préalable à la fluidité entre les 2 services avec des travaux qui ont débuté au cours du dernier trimestre 2021 sous l'impulsion conjointe du SDIS et du CH (SAMU). Il est espéré qu'ils puissent être achevés au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2022.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>1.1 - Assurer un traitement de l'alerte sécurisé et évalué</b>				
	Masse salariale des personnels permanents	2 529 983,66	2 596 913,00	2 552 134,49
<b>Total général</b>		<b>2 529 983,66</b>	<b>2 596 913,00</b>	<b>2 552 134,49</b>

## Programme 1.2 – Développer des outils facilitant la gestion de la disponibilité des SPV

### La stratégie en quelques mots...

Les services de secours se trouvent partie prenante d'un enjeu identifié dans le pacte territorial de santé de 2017 : *reconstituer les équilibres en diminuant le recours aux services d'urgence, en assurant la complémentarité des différents acteurs, en augmentant la disponibilité des sapeurs-pompiers.*

Le SDIS a intégré cet objectif dans sa politique de service : *améliorer la disponibilité de la ressource humaine permettant de poursuivre une politique de solidarité territoriale basée sur l'engagement citoyen, le volontariat, et s'appuyant sur un maillage opérationnel territorial de proximité.*

### À noter en 2021

- ↪ Une activité majoritairement effectuée en période diurne (70 % des interventions).
- ↪ Une disponibilité diurne en jours ouvrés « faible » des sapeurs-pompiers volontaires.
- ↪ Un volontariat qui accompagne l'évolution des territoires. Les facteurs principaux sont :
  - Une migration vers les zones urbaines.
  - Une concentration urbaine de la métropole.
  - Une baisse démographique constatée de certains territoires.
  - Une migration de travail journalière pérenne fragilisant la réponse opérationnelle de proximité.

### Accroître la disponibilité des sapeurs-pompiers

L'amélioration de la disponibilité des sapeurs-pompiers en journée conjugue plusieurs facteurs :

- la connaissance en temps réel de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires,
- la juste sollicitation des effectifs nécessaires à la réalisation des interventions,
- la diminution du temps d'intervention dont l'essentiel du temps passé est dans les trajets permettant l'évacuation vers le Centre Hospitalier puis le retour au centre de secours,
- le nombre d'engagements citoyens nécessaires dans les CIS dans le cadre de la politique départementale du maillage territorial de proximité,
- les actions en faveur des employeurs (politique de développement du volontariat).

### Activités et indicateurs

- Le déploiement d'outils informatiques permettant à tous les sapeurs-pompiers volontaires de déclarer leur disponibilité sur un outil de **gestion individuelle centralisée de l'alerte** (GICA).
- Une **cellule d'exploitation** assure une réponse permanente aux questions relatives à l'utilisation de l'outil informatisé (accès direct par mail ou par téléphone depuis tous les CIS).
- La disponibilité moyenne en 2021 satisfaisante de prime abord avec 733 SPV par jour avec des fluctuations importantes entre les jours ouvrés diurnes et les week-ends ou périodes nocturnes.

### Éléments prospectifs 2022

#### Déclarer sa disponibilité : un acte de l'engagement citoyen qui n'est aujourd'hui pas indemnisé

À ce jour, les SPV sont indemnisés lorsqu'ils effectuent des gardes casernées ou qu'ils se déclarent en position d'astreinte. La simple déclaration de disponibilité sur l'outil départemental n'est pas aujourd'hui indemnisée. Une étude simplifiée conduite en 2020 sur cet indicateur induirait une dépense annuelle supplémentaire de plus de 500 000 €.

#### S'approprier les nouveaux outils et réseaux sociaux

Dans leur grande majorité, les sapeurs-pompiers utilisent les nouvelles technologies en s'abonnant à de nombreux réseaux sociaux. Le service a déployé plusieurs outils pérennes (serveur vocal interactif (SVI), internet avec des applications smartphone). Mais de nombreux et importants dysfonctionnements logiciels en 2021, difficilement résolus par la société émettrice, ont perturbé la capacité des SPV à se déclarer disponibles. Ce manque de fiabilité a impacté la confiance en la technique et fait chuté la disponibilité des SPV.





## Programme 1.3 – Organiser la gestion du temps de travail

### La stratégie en quelques mots ...

- Harmoniser le temps de présence et le temps de travail de tous les agents du SDIS à l'aide d'un outil fiable : SIGAP.
- Mieux contrôler le temps de travail des agents.
- Se mettre en conformité avec la loi qui fixe la durée de travail à 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet, le décompte étant réalisé sur une base annuelle de 1607 heures de travail effectif.

### À noter en 2021

- ↳ SIGAP : poursuite des formations initiales et de maintien des acquis. Échanges réguliers entre la cellule SIGAP et le prestataire pour faire évoluer le progiciel.
- ↳ Déploiement du travail à domicile pour faire face à la crise sanitaire, puis du télétravail.

### Éléments prospectifs d'organisation

#### Le déploiement de l'outil SIGAP pour une gestion harmonisée des temps de présence et des temps de travail des agents

L'acquisition d'un progiciel dénommé SIGAP a permis d'uniformiser les outils et les méthodes de traçabilité du temps de travail des personnels. Actuellement, cet outil est déployé dans l'ensemble des centres mixtes, au CTA/CODIS, pour la chaîne de commandement opérationnel, au sein de 3 groupements fonctionnels. Un bureau « gestion du temps de travail », composé d'1 ETP, a été créé pour accompagner les agents et contrôler leur temps de travail. Celui-ci paraît, dès à présent, sous-dimensionné compte tenu de la charge de travail attendue et de la nécessité d'organiser la continuité du service. Durant l'année 2022, SIGAP devra être déployé à l'ensemble des services fonctionnels du SDIS et une passerelle informatique de gestion avec le logiciel opérationnel START devra être créée.

#### La mise en œuvre du télétravail

La délibération du Conseil d'administration du 4 février 2021 a permis le télétravail au sein de l'établissement. Pour suivre, une note de service du 30 août 2021 a déterminé les modalités de mise en œuvre : le lieu d'exercice du télétravail, les équipements mis à disposition des agents, la quotité de l'autorisation (2 jours maximum de télétravail fixes par semaine de travail et/ou 12 jours flottants maximum dans l'année – le temps de présence sur le lieu d'affectation ne pouvant être inférieur à 2 jours par semaine). Sa mise en œuvre en a été facilitée en raison de l'acquisition d'ordinateurs portables pour l'ensemble des agents durant la crise sanitaire. Le coût de ces matériels informatiques est évalué à 333 032 € (2020 : achat de 103 ordinateurs portables pour un montant de 138 032 € et de licences d'accès à distance pour 100 000 €, 2021 : achat de 70 ordinateurs portables pour un montant de 95 000 €).

#### La durée légale du travail est fixée à 1607h par an

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose que le temps de travail des fonctionnaires territoriaux soit fixé à 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet, le décompte étant réalisé sur une base annuelle de 1607 heures de travail effectif. Le SDIS doit s'y conformer au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Pour mémoire, une délibération en date du 13 décembre 2001 fixe la durée générale des obligations annuelles de travail des agents du SDIS 63 à hauteur de 1 551 heures plus 7 heures au titre de la journée nationale de solidarité. La différence de 49 heures avec la durée légale s'explique par l'octroi de 5 jours de congés exceptionnels (dits de « détente ») et 2 jours du Président accordés à l'occasion de ponts. Pour les SPP en régime de garde de 24 heures, conformément au décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 modifié relatif au temps de travail des SPP, la durée d'équivalence en temps de travail est de 16,50 heures au SDIS 63. Les discussions avec les représentants des personnels devraient être entreprises dès le 1<sup>er</sup> semestre 2022.

## MISSION 2. CONSOLIDER UNE REPONSE OPERATIONNELLE ADAPTATIVE ET EFFICIENTE

### Programme 2.1 – Évaluer la complémentarité des CIS dans le cadre des bassins de couverture

#### La stratégie en quelques mots...

- Consolider la ressource humaine SPV permettant une politique de solidarité territoriale basée sur l'engagement citoyen, le volontariat et s'appuyant sur un maillage opérationnel territorial de proximité.
- Fiabiliser et sécuriser la réponse opérationnelle par :
  - Une sectorisation en 18 bassins de couverture,
  - Une politique départementale du maillage territorial,
  - Le déploiement d'outils visant à assurer une complémentarité opérationnelle entre les CIS.

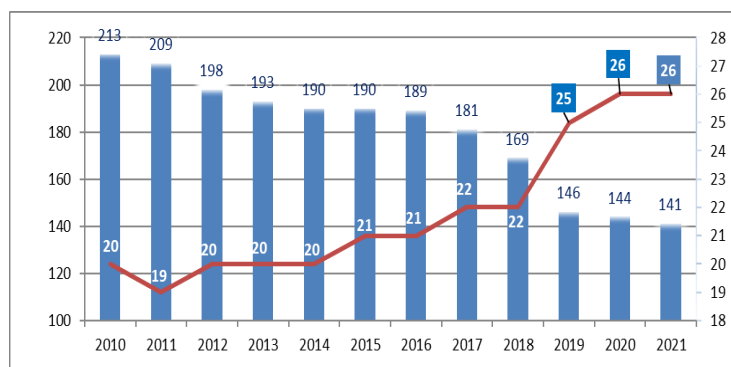
#### À noter en 2021

Les périodes de confinement et/ou de couvre-feu liées à la crise sanitaire Covid 19 ont généré une diminution logique et temporaire de l'activité opérationnelle.

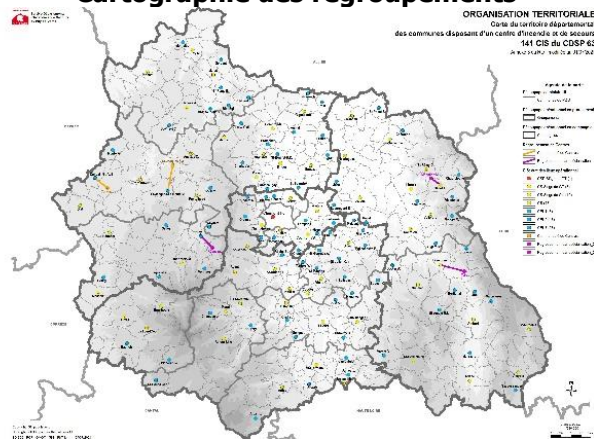
- ↳ 1 intervention toutes les 11 minutes 43 secondes
- ↳ Une moyenne de 123 interventions par jour
- ↳ 86 % missions secours à personne
- ↳ 18 bassins
- ↳ 141 centres d'incendie et de secours au 31 décembre

#### Centres d'incendie et de secours (CIS)

##### Évolutions du nombre de CIS et de la moyenne des effectifs par centre de secours



##### Cartographie des regroupements



Sur les 30 derniers regroupements, 75 % des SPV des CIS concernés ont maintenu leur engagement.

#### Éléments prospectifs 2022

**Réviser le SDACR :** l'évaluation du SDACR de 2011 a été réalisée, présentée et actée. Des propositions concernant les orientations stratégiques sont en cours de formalisation avec l'appui d'une commission ad hoc composée d'élus.

**Poursuivre la politique du maillage territorial :** il est nécessaire de renforcer et pérenniser la réponse opérationnelle par un maillage territorial mieux adapté. La gestion de la crise sanitaire de 2020 et 2021 n'ayant pas permis d'organiser pleinement le nécessaire travail de concertation, cela sera fait en 2022.

**Assurer une réponse opérationnelle réactive :** pour gagner en réactivité, un maillage territorial de proximité et mutualisé vise à organiser une réponse par bassin de couverture. Une coopération inter-CIS doit se développer pour :

- Fidéliser un volontariat actif de proximité ;
- Étudier un objectif plancher mensuel de disponibilité défini comme un objectif à atteindre et non une obligation. Il ne peut être identique entre tous les CIS et doit être partagé avec les SPV ;
- Fiabiliser en période diurne - jours ouverts les secteurs en difficulté par une ressource suffisante et permanente ;
- Disposer d'un nombre d'engins armés réglementairement ;
- Mettre en adéquation la disponibilité déclarée avec une activité opérationnelle réelle en développant les synergies entre centres.

Programme	Action	2021	2021	2023
<b>2.1</b>	<b>Évaluer la complémentarité des CIS dans le cadre des bassins de couverture</b>			
	Masse salariale SPP en unités territoriales	19 227 714,21	19 285 811,52	19 400 442,02
	Indemnités SPV interventions	3 852 569,73	4 545 000,00	4 545 000,00
<b>Total général</b>		<b>23 080 283,94</b>	<b>23 830 811,52</b>	<b>23 945 442,02</b>



## Programme 2.2 – Intégrer plus solidement le volet médical au niveau opérationnel

### La stratégie en quelques mots...

- Pérenniser et professionnaliser la réalisation des activités.
- Dimensionner les effectifs SPV et SPP(ISPP) en regard de l'ensemble des missions réglementaires attendues.
- Renforcer la communication sur les actions menées.
- Mettre au service du SDIS et de nos partenaires externes, l'ensemble des compétences des professionnels de santé du service.

### À noter en 2020

- ↻ 3 247 visites médicales SP et 80 cynophiles
- ↻ 782 interventions SSU / 46 Interventions SSO
- ↻ 17 interventions CAMPSY
- ↻ 17 interventions vétérinaires
- ↻ 40 avis téléphoniques
- ↻ 5 650 bons de commande PUI/160 fiches bilan avec stupéfiant et 480 hors stupéfiant
- ↻ Un parc en gestion de 835 bouteilles d'oxygène

Au sein d'un établissement public dont 86 % de l'activité est représentée par le secours à personne, le Pôle Santé et Secours Médical (PSSM) doit être un acteur reconnu et placé à son juste niveau. Il s'agit d'un **pôle pleinement acteur dans le domaine opérationnel et devant assurer une mission de service support** (médecine préventive, aptitude, distribution et traçabilité des médicaments et matériels médico-secouristes, formation de ses personnels et mise à disposition de ses compétences à l'ensemble des SP...), non développée dans cette partie.

### Activités opérationnelles

Les éléments stratégiques cités ci-dessus s'appliquent dans les domaines suivants :

- **Le soutien sanitaire opérationnel (SSO)** : évolution de l'engagement selon un logigramme, développement des matériels et des personnels, développement du soutien aux spécialités en manœuvres, en intervention et bientôt sur le plateau technique de Crouël. Maintenir les capacités d'intervention des personnels de la CAMPSY et peut être bénéficier de l'aide d'une psychologue, y compris dans le suivi d'aptitude régulier des agents exposés. Développement du soutien des autres partenaires tels que les forces de sécurité publique.
- **Le soin et secours d'urgence (SSU)** : activité des véhicules légers infirmiers (VLI) de Cournon et Riom en garde postée, des VLI d'Ambert et Pionsat selon la disponibilité des agents, des ISP ruraux engagés avec les VL des CIS, développement de matériels (test de tablettes...), déploiement de certains secteurs envisagés en partenariat avec l'ARS (Sancy) ; activité opérationnelle des vétérinaires.
- **Le CODIS** : travail sur l'engagement du personnel SSSM, amélioration dans la prise en compte du nombre de carences de transports sanitaires privés, amélioration de l'interfaçage quotidien avec le SAMU.
- **L'investissement auprès des spécialités (GRIMP, SAL, SD, NRBC, FdF)** : définir les attentes des équipes spécialisées. Officialiser les référents dédiés par domaine. Association à la réflexion sur le secours routier.
- **La chaîne de commandement** : arrêter le positionnement du SSSM au sein de l'organisation des plans NOVI (DSM, infirmier coordinateur, place du pharmacien SP en appui du SAMU). Maintenir l'engagement dans les Dispositif prévisionnel de secours, maintenir les capacités de l'établissement à intervenir en cas d'attaque terroriste...
- **La collaboration avec le Pôle opérations prévention** : relations avec le CHU (évolution du suivi des CTPS, de l'attente aux urgences, démarche qualité réciproque), avec l'ARS, médicalisation de Dragon 63...
- **La pharmacie à usage intérieur (PUI)** : garantir et pérenniser les capacités de réponses en approvisionnement des CIS en journée et durant les périodes d'astreinte. Améliorer nos capacités en matière de pharmaco et matériovigilance, renforcer l'accompagnement des CIS en matière d'hygiène et de gestion du matériel.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>2.2 Intégrer plus solidement le volet médical au niveau opérationnel</b>				
	Indemnités SPV	166 162,79	220 000,00	227 000,00
	Pharmacie PUI	200 183,21	216 268,73	203 000,00
	Protection sociale et suivi médical	47 383,13	60 000,00	56 141,00
	Masse salariale des personnels du PSSM	960 108,67	940 934,43	946 580,03
<b>Total général</b>		<b>1 373 837,80</b>	<b>1 437 203,16</b>	<b>1 432 721,03</b>

## Programme 2.3 – Connaître les risques et s’y préparer

### La stratégie en quelques mots...

- Identifier, répertorier et tenir à jour la cartographie des risques.
- Participer aux actions de planification.
- Préparer les éléments pour la doctrine de réponse opérationnelle à destination des unités opérationnelles.
- Maintenir un SIG opérationnel et le rendre encore plus transversal.
- Assurer une veille prospective opérationnelle et technologique.

### À noter en 2021

- ↳ Nomination d'un chef de groupement Prévision et recrutement d'un chef de service Analyse des risques.
- ↳ Participation à la rédaction de la révision du SDACR datant de 2011.
- ↳ Révision régulière des dispositions ORSEC.
- ↳ Expérimentation d'une mise en partage des données DECI avec les collectivités et avec les agrès du SDIS 63 via *MyMaps*.
- ↳ Dotation pour l'ensemble des CIS d'une cartographie murale.
- ↳ Anticipation de la démarche visant à la dématérialisation des consultations d'urbanisme et environnementales.

Le service se doit de disposer d'une information fiable, cartographiée et actualisée des risques courants ou particuliers, connus ou émergents, auxquels il est confronté (identification/recensement, planification). Il élabore seul ou avec d'autres partenaires la réponse opérationnelle pertinente par les autorités et la population. En aval de cette planification, il prépare et participe aux exercices dans un cadre interservices voire interdépartemental.

### Activités et indicateurs (au 1<sup>er</sup> janvier 2022)

- Établissements répertoriés : 309 dont 114 de niveau 4 donnent lieu à la rédaction d'un plan.
- Défense extérieure contre l'incendie (DECI) : 62 schémas réalisés, 2 schémas en cours par le SDIS 63.
- Établissements industriels et commerciaux (EIC) : une soixantaine de dossiers traités annuellement (EIC, ICPE).
- Planification ORSEC : 10 plans ORSEC révisés les 12 derniers mois.

### Éléments prospectifs

#### Partager plus largement les données SIG

- Dotation de cartographies murales adaptées aux secteurs en 2022. Pas d'impact budgétaire.
- Partager nos données métiers afin de faciliter la gestion de crise en lien avec le logiciel SITAC. Nécessite le conventionnement avec le Pôle Nouvelles Technologies (PôNT) VALABRE. Coût 10.000 euros / an.
- Anticiper les possibilités de partage numérique de notre SIG aux intervenants. Pas d'impact en 2022.

#### Anticiper les éventuelles évolutions règlementaires DECI, accompagner les collectivités

- Révision potentielle du RDDECI. Pas d'impact sur 2022. Prévoir frais impression/communication en 2023.
- Analyser la couverture DECI et réaliser les missions de conseils aux collectivités. Pas d'impact en 2022.
- Anticiper l'acquisition de matériels et équipements supplémentaires, adapter les procédures opérationnelles :  
Acquisition d'un logiciel de gestion des PEI en 2022 (15 000 € ou compris avec PôNT VALABRE) ;  
Acquérir des outils numériques permettant le déploiement (10 tablettes sur 2022 : 400 € / tablette) ;  
Prévoir l'interfaçage avec le logiciel d'alerte SYSTEL du logiciel DECI.

#### Assurer la planification des sites à risque

Répertoriation des ETARE sous format 360° : acquisition d'une caméra 360° si mutualisation avec GFDC impossible (1 000 €), un vidéoprojecteur (500 €), d'un logiciel Pano2VR (450 €). Autres frais compris dans le partenariat Renault / FNSPF et dans le conventionnement PôNT

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>2.3 Connaître les risques et s’y préparer</b>				
	Masse salariale des personnels du service prévision	1 144 539,77	1 068 674,71	1 075 086,76
	Masse salariale des personnels SIG			
	Masse salariale des personnels du service opération			
<b>Total général</b>		<b>1 144 539,77</b>	<b>1 068 674,71</b>	<b>1 075 086,76</b>

## MISSION 3. PRENDRE EN COMPTE LES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE DE SECURITE CIVILE

### Programme 3.1 – Préparer l'établissement à une migration du système d'alerte NexSIS à partir de 2023

#### La stratégie en quelques mots...

- Stabiliser les outils actuels en exploitation.
- Renouveler les matériels nécessaires à la pérennité de l'informatique opérationnelle d'alerte et de gestion.
- Assurer une veille juridique et technologique sur la migration du SGA SGO en préfigurant les infrastructures du projet national NexSIS.
- Garantir la migration technologique de l'outil actuel vers les dernières versions : version 4.85 en 2017.

#### À noter en 2021

- ↪ Contrat de maintenance : 214 726 €.
- ↪ Masse salariale affectée au fonctionnement permanent du CTA CODIS : 2 630 000 €.
- ↪ Marché négocié de renouvellement de matériels d'alerte pour acquisition en 2021.
- ↪ Frais d'entretien annuel du bâtiment SAMU CODIS : 40 000€.

#### Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021
Contrat de maintenance	202 939 €	218 962 €	213 234 €	214 513 €	214 726 €
Politique de renouvellement des matériels	150 000 €	120 000 €	140 000 €	57 990 €	90 000 €
Evolution de l'activité opérationnelle	45 685	49 580	48 969	44 814	44 900
Sollicitation CTA CODIS (nombre d'appels)	140 451	181 308	177 747	160 000	160 000

**Le constat :** chaque service d'incendie et de secours (SIS) est actuellement équipé de systèmes d'information destinés à la réception et au traitement des demandes de secours conçus de manière « autonome », indépendants les uns des autres, de niveau technologique très inégal et parfois proches de l'obsolescence. Ils ne permettent généralement pas d'assurer des échanges de données entre les SIS, ni avec d'autres partenaires du secours ou de la sécurité. Il n'existe pas par ailleurs d'organe de coordination opérationnelle ni de pilotage national. Le logiciel de traitement des appels et de gestion opérationnelle du SDIS du Puy-de-Dôme a été installé en 1999 (logiciel START V4 - société SYSTEL), pour un montant initial en investissement de 3 245 282 €. Depuis 2008, les équipements du CTA CODIS ont fait l'objet d'évolutions régulières pour un investissement global de 3,9 M€. Une évolution de START est possible en 2022 afin de faire face au besoin de s'interconnecter avec les logiciels extérieurs, comme la téléassistance. Le montant estimé est de 60 000 €. Les serveurs seront réaffectés à l'informatique après bascule sous NexSIS. De même, il faut changer les postes les plus anciens au CTA pour avoir des machines adaptées à NexSIS. Le montant est estimé à 30 000 €.

**L'objectif du ministre de l'Intérieur :** « disposer d'un système unifié de réception des appels et de gestion opérationnelle commun à tous les services d'incendie et de secours, et interopérable avec les systèmes et les applications des autres acteurs publics ou privés du secours et de la sécurité. »

Le système proposé consiste à mettre en place une solution fondée sur les technologies Web, où systèmes d'information, téléphonie, radiocommunication sont étroitement intégrés afin de bénéficier de toutes les fonctionnalités offertes par la convergence numérique. Ce système permettra notamment de mettre en place l'entraide entre SDIS et de sécuriser les communications d'urgence actuellement banalisées. Ce système permettra ainsi de réduire les coûts associés à l'investissement et au fonctionnement actuels et de ne plus limiter le nombre d'appels pouvant être traité en cas d'afflux.

L'Agence nationale du numérique (ANN), établissement public administratif spécialisé créé en 2019, associe dans sa gouvernance les SIS qui financent les investissements ainsi que leur maintien en condition opérationnelle. L'ANN sera propriétaire des solutions applicatives opérationnelles et assurera la prise en charge des infrastructures de stockage et de transport des données vers les SIS. Les SIS participeront par une contribution annuelle, permettant de réduire des deux tiers les sommes consacrées par chaque SIS.

**Pour le SDIS 63,** NexSIS est programmé pour une mise en œuvre **en mars 2023**. La phase préalable de 18 mois débute en mars 2022. L'installation, les tests, la formation des personnels et le transfert de logiciel sur le territoire seront nécessaires par la suite. Le système est actuellement en cours de déploiement dans le département de la Seine-et-Marne. Il sera proposé de verser en 2022 une contribution de 480 000 € à l'ANN de façon à permettre le développement national. Cette contribution sera à déduire des futurs coûts de fonctionnement envisagés.

## Programme 3.2 – Préparer l'établissement à une migration du système de transmission RRF à partir de 2024

### La stratégie en quelques mots...

#### RRF : réseau radio du futur

- Une évolution pilotée par les services de l'État.
- Une ouverture du réseau sur le Grand Paris dès 2021 pour les JO de 2024.
- Un système utilisant principalement les infrastructures des opérateurs commerciaux en remplacement d'ANTARES.
- Une technologie évolutive à minima compatible 5G.

### À noter en 2021

- ↳ Assurer la veille technologique pour d'anticiper les besoins à venir.
- ↳ Maintenir le réseau ANTARES actuel en limitant les investissements au juste nécessaire.
- ↳ Positionner le SDIS dans la migration pour 2024, en réponse à un questionnaire national et au déploiement préalable de NexSIS.

Le ministre de l'Intérieur, lors de son discours du 18 octobre 2017, a souhaité voir la mise en place d'un projet susceptible de se substituer à l'existant pour faire bénéficier aux acteurs concernés d'un **réseau radio à haut débit commun à la police, la gendarmerie et la sécurité civile**. Celui-ci devra faire preuve d'un haut niveau de résilience en cas de crise et des meilleurs technologies numériques.

Le projet RRF devrait voir la création d'un établissement public administratif, structure de maîtrise d'ouvrage du programme : **l'agence des communications mobiles opérationnelles de sécurité et de secours (ACMOSS)**. Cette agence permettra d'assurer plus efficacement le développement, la réalisation et la maintenance de ce réseau.

### Activités et indicateurs

Il n'y a pas d'impacts financiers avant 2022, sauf si le SDIS 63 souhaite investir en avance de phase (cf. ci-dessous).

### Éléments prospectifs

Le modèle financier proposé par l'État en juin 2020 prévoit que l'accès aux services RRF se fera en contrepartie d'une souscription à des abonnements. Toutefois, des investissements en avance de phase pourront également être réalisés selon le même modèle que ce qui a été opéré pour NexSIS.

- Le coût de fonctionnement est estimé à 46 € par mois et par utilisateur, soit pour le SDIS une estimation de 648 000 € par an.
- Une mise à niveau de l'infrastructure est estimée à 150 000 € pour les enregistreurs, les gestionnaires radio, les antennes, les relais et le lien avec NexSIS ; la future plateforme du traitement de l'alerte est prévue à partir de 2023.

Cette migration technique doit s'accompagner d'un travail en amont pour définir exactement le besoin car une véritable transformation dans la manière de communiquer est affichée. Des réflexions sont en cours au MI avec la DGSCGC sur une nouvelle doctrine d'usage des transmissions (ex : possibilité de créer un nombre infini de conférences).

Le SDIS 63 devra définir une stratégie de migration en priorisant des secteurs géographiques ou une migration globale du département en fonction des solutions techniques mises en œuvre par l'État.

L'échelon central a demandé une date prévisionnelle d'intégration. L'évolution est projetée au regard des éléments suivants :

- les considérations temporelles exprimées dans le projet NEXIS,
- la volonté de ne pas multiplier simultanément les projets d'envergure,
- le souhait de disposer d'un retour d'expérience des SDIS préfigurateurs,
- les ressources humaines, techniques (AP) allouées,
- l'impact de cette nouvelle AP dans le plan pluriannuel d'investissement global.

Après avoir finalisé la bascule de START/SYSEL vers l'environnement NexSIS, le SDIS s'engagerait sur **l'évolution RRF pour une mise en œuvre opérationnelle fin 2024 - début 2025** après une phase préalable permettant l'installation, le déploiement des outils, la validation des tests et la formation des personnels.



## Programme 3.3 – Répondre aux obligations de contrôles réglementaires des établissements recevant du public, des immeubles de grande hauteur et autres bâtiments

### La stratégie en quelques mots...

Analyse des mesures destinées à empêcher l'éclosion d'un feu, à en diminuer l'extension et la propagation, et permettre l'évacuation des personnes, par :

- l'étude de dossiers d'autorisation de travaux ou de permis de construire (PC) tenant lieu des ERP, des immeubles de grandes hauteur, de certains bâtiments industriels et de certains immeubles d'habitation ;
- l'animation des commissions de sécurité ; les visites de réception des établissements recevant du public et des immeubles de grandes hauteur ainsi que leur contrôle périodique, et la collaboration aux études menées par l'administration centrale et les services extérieurs de l'État.

### À noter en 2021

- ↻ 2 600 ERP soumis à contrôle.
- ↻ 274 ERP sous avis défavorables.
- ↻ Visites de contrôle des ERP fermés depuis plus de 10 mois en raison du COVID (types P et T).
- ↻ 834 visites d'ERP/IGH réalisés en 2021.
- ↻ 971 dossiers instruits en 2021.
- ↻ +18 % du volume d'activité études
- ↻ 10 demi-journées FMPA chaîne de Cdt – 30 jurys SSIAP.

### Activités et indicateurs

- Procéder aux études de dossiers et assurer les visites périodiques des ERP et IGH : **98 % de réalisation pour 2021.**
- Participer à diminuer le taux d'ERP sous avis défavorables : **11,8 % des ERP sous avis défavorable.**
- Conseiller les autorités de police administrative et les pétitionnaires tout en priorisant les actions de contrôles obligatoires (ERP ayant des locaux à sommeil ou de 1<sup>er</sup> Groupe).
- Assurer la consolidation et la mise à jour de la base de données départementale des ERP. Établir les statistiques et plan de charge et programmation des commissions de sécurité.
- Réaliser le secrétariat de la sous-commission ERP-IGH. Assister les services préfectoraux dans le secrétariat des Commissions d'Arrondissement de Sécurité.
- Fiabiliser la conservation et l'archivage des dossiers ERP-IGH (tri et numérisation des dossiers à prévoir).
- Former en matière de prévention incendie les agents du SDIS et présider les jurys SSIAP.
- Assurer une veille permanente en cas de risque majeur sur un établissement sous avis défavorable.
- Assurer la veille réglementaire et doctrinale en matière de prévention contre les risques d'incendie et de panique.

### Éléments prospectifs et indicateurs

#### Maintenir un dimensionnement humain adapté à la réalisation de cette mission régalienn

11 officiers à temps partagé et 5 assistantes permettent à ce jour d'assurer les missions régaliennes de prévention (environ 1 000 visites et 1 000 études annuelles). Cet effectif ne tient pas compte des charges de travail supplémentaires (conseils aux pétitionnaires, rattrapages avis défavorables, surcharges liées à la dématérialisation, transferts du secrétariat des CAS vers le SDIS).

#### Maintenir une sectorisation d'arrondissement associée à une utilisation mutualisée des données

Le service est organisé par arrondissement pour conserver sur un même territoire une constante relationnelle, d'analyse et de réponse. Cette relation privilégiée avec les sous-préfectures doit se prolonger par un accès informatique de ces dernières sur le logiciel détenu par le SDIS. En raison des contraintes de sécurité informatique, elles n'accèdent pas ou peu au logiciel partagé. Cette situation induit le développement d'outils distincts et des indicateurs différents qui nuisent à la fiabilisation de la base de données. L'organisation et les attributions des commissions de sécurité sont définies par le décret 95-260 du 8/03/1995. Une modification de ce décret pourrait à terme confier des missions de secrétariat au SDIS (secrétariat des CAS) avec pour incidence un accroissement de travail estimé à ½ ETP.

#### Anticiper dès 2022 la consultation dématérialisée des demandes d'autorisation d'urbanisme

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les SDIS devront être en mesure d'instruire les demandes de PC **sous une forme dématérialisée**. Cela nécessite une dotation pour les officiers « préventionnistes » d'outils spécialisés permettant la lecture et l'exploitation des documents numérisés, d'interfacer ces documents avec l'outil de gestion ERP et d'archiver sous un format numérique l'ensemble des dossiers des ERP. Si une partie de l'achat des matériels nécessaires sera en partie réalisée avant 2022, la numérisation et l'archivage numérique des dossiers ERP-IGH restent à programmer (Programme à définir : Tri – numérisation – archivage).

Programme	Action	2020	2021	2022
<b>3.3 Répondre aux obligations de contrôles réglementaires des ERP, des IGH et autres bâtiments</b>				
	Masse salariale des personnels du Gpt Prévention	1 207 230,40	1 186 840,49	1 193 961,53
	<b>Total général</b>	<b>1 207 230,40</b>	<b>1 186 840,49</b>	<b>1 193 961,53</b>





## ***Axe 2 - Poursuivre l'innovation des moyens de l'établissement pour pérenniser un niveau d'efficacité***

Le service doit poursuivre une politique bâimentaire s'appuyant sur des critères opérationnels départementaux unifiés et sur un maillage territorial cohérent, lui-même dépendant d'une prospective sur la nature des risques à couvrir et l'implantation humaine qui constitue la ressource des unités opérationnelles.

Le SDIS va devoir **planifier une politique patrimoniale par un investissement immobilier structurant (MISSION 4)** qui devra tenir compte des spécificités territoriales issues des orientations stratégiques du SDACR (statistiques opérationnelles, délais d'intervention situation géographique, organisation des cycles d'activités, mixité des statuts des personnels).

Le délai d'arrivée sur les lieux est l'un des indicateurs de la qualité des secours. Le maillage territorial et l'homogénéité d'un parc matériel sont deux atouts pour faciliter l'engagement opérationnel et la maintenance des véhicules. Les plans d'équipements à paraître doivent **adapter les matériels et les infrastructures (MISSION 5)** afin de finaliser la polyvalence des engins, de renforcer la mutualisation des achats et de tendre vers la simplification des cahiers des charges répondant aux seules normes d'application obligatoires. Ces plans ne pourront être dissociés des orientations du prochain SDACR.

Si le plan de formation constitue le socle des ambitions stratégiques de l'établissement, il doit s'accompagner de supports pédagogiques et techniques adaptés en matière d'acquisition et de développement ou de maintien des compétences. **Moderniser l'environnement pédagogique (MISSION 6)** revient à permettre aux sapeurs-pompiers de pouvoir, demain, être pleinement opérationnels pour assurer la sécurité de nos concitoyens mais aussi leur propre sécurité.

Cet enjeu s'inscrit en cohérence avec les dispositifs de formation dans les autres secteurs de la zone de défense Sud-Est. Tout en constituant un lieu d'apprentissage et de développement, il favorise la diffusion d'une unicité de doctrine tout en pouvant contribuer au rayonnement du SDIS au travers d'autres partenaires dans la mutualisation de pratiques professionnelles. La création du groupement formation et des outils pédagogiques sur le pôle d'activités de Crouël vient répondre pour partie à cette ambition.

Pour rappel, les objectifs de l'axe 2 du projet stratégique sont déclinés de la manière suivante :

### **Mission 4. Planifier un investissement immobilier structurant**

**Programme 4.1.** Afficher un calendrier financier donnant une lisibilité pluriannuelle à la politique bâimentaire

**Programme 4.2.** Accompagner le développement du pôle d'activités de Crouël et initier la réalisation du CIS de Clermont-Ferrand

**Programme 4.3.** Mettre en œuvre une programmation bâimentaire en cohérence avec les choix stratégiques de la couverture opérationnelle

### **Mission 5. Adapter les matériels et les infrastructures**

**Programme 5.1.** Disposer d'un programme adapté de renouvellement du parc roulant

**Programme 5.2.** Prendre en compte les évolutions des pratiques opérationnelles

**Programme 5.3.** Intégrer l'importance de la maîtrise de l'informatique comme un vecteur d'efficience

### **Mission 6. Moderniser l'environnement pédagogique**

**Programme 6.1.** Disposer des outils de formation mieux adaptés aux besoins sur le site du pôle pédagogique de Crouël

**Programme 6.2.** Déployer une politique opérationnelle de secours routier (SR)



**Programme 6.3. Améliorer la formation des agents permanents et des SPV**  
**Volumes financiers identifiés**

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>4.1 Afficher un calendrier financier donnant une lisibilité pluriannuelle à la politique bâtiminaire</b>				
	GRLT : entretiens, subventions et cautions	756 589,37	1 383 526,18	887 000,00
	SMPI : Constructions, extensions et gros travaux	980 250,19	3 223 000,00	3 817 952,48
<b>4.2 Accompagner le développement du pôle d'activités de Crouël et initier la réalisation du CIS de Clermont-Ferrand</b>				
	Bâtiment du Groupement formation	3 042,00	2 000 000,00	802 493,52
	Études et viabilités	382 679,49	1 560 000,00	892 316,00
	Plateforme logistique et direction	0,00	340 000,00	677 809,28
<b>4.3 Mettre en œuvre une programmation bâtiminaire en cohérence avec les choix stratégiques de la couverture opérationnelle</b>				
	Constructions, extensions et gros travaux			
Mission 4. Planifier un investissement immobilier structurant		2 122 561,05	8 506 526,18	7 177 571,28
<b>5.1 Disposer d'un programme adapté de renouvellement du parc roulant</b>				
	Véhicules courants	1 405 523,01	4 018 469,45	5 386 333,20
	Véhicules d'appui	1 654 036,92	1 870 225,75	760 000,00
	Véhicules spécialisés et autres	115 184,57	315 796,64	330 000,00
<b>5.2 Prendre en compte les évolutions des pratiques opérationnelles</b>				
	Habillement	849 952,58	1 710 047,42	585 000,00
	Matériel embarqué	1 321 786,72	1 368 478,68	1 253 722,86
	Matériel SSSM	163 426,62	153 758,96	150 000,00
	Mobilier	148 213,60	193 736,40	180 000,00
<b>5.3 Intégrer l'importance de la maîtrise de l'informatique comme un vecteur d'efficience</b>				
	Matériel de transmission	476 181,24	655 488,74	600 000,00
	Matériel informatique	679 011,30	982 384,56	890 000,00
Mission 5. Adapter les matériels et les infrastructures		6 813 316,56	11 268 386,60	10 135 056,06
<b>6.1 Disposer des outils de formation mieux adaptés aux besoins sur le site du pôle pédagogique de Crouël</b>				
	Outils pédagogiques	0,00	610 000,00	3 269 800,00
<b>6.2 Déployer une politique opérationnelle de secours routier (SR)</b>				
	Pas de crédits spécifiques			
<b>6.3 Améliorer la formation des agents permanents et des SPV</b>				
	Masse salariale des personnels permanents du Groupement Formation	1 009 059,80	1 022 872,83	1 029 010,06
	Indemnités SPV formateurs et stagiaires	1 837 622,93	1 680 000,00	1 713 200,00
	Frais pour les formations internes	376 690,41	466 700,00	463 400,00
	Frais pour les formations externes	317 509,97	434 577,63	444 500,00
Mission 6. Moderniser l'environnement pédagogique		3 540 883,11	4 214 150,46	6 919 910,06
<b>Total général</b>		<b>12 476 760,72</b>	<b>23 989 063,24</b>	<b>24 232 537,40</b>

## MISSION 4. PLANIFIER UN INVESTISSEMENT IMMOBILIER STRUCTURANT

### Programme 4.1 – Afficher un calendrier financier donnant une lisibilité pluriannuelle à la politique bâtementaire

#### La stratégie en quelques mots ...

Depuis 2011, pour meilleure visibilité des investissements envisagés, le SDIS a mis en place des autorisations de programme (AP) correspondant à la limite supérieure des dépenses budgétaires autorisées à être engagées.

À partir de 2018, le SMPI a en charge l'exécution de l'AP constructions neuves et gros travaux (+ de 100 000 €). Le GRLT a conservé la gestion de l'AP entretien des bâtiments qui relève de travaux d'un montant moins important.

#### À noter en 2021

- ↳ Les travaux ont débuté sur 4 des 5 opérations restantes de l'AP « Extensions et gros travaux »  
La réhabilitation du CIS d'Issoire est à l'étude.
- ↳ Après Ravel en 2020, les travaux concernant les centres de St-Amant-Roche-Savine et Vertaizon ont été réceptionnés en décembre 2021.
- ↳ Un cadre A chargé de mission « grands projets » a été recruté par le SMPI.

#### Activités et indicateurs

		2017	2018	2019	2020	2021
SDIS - GRLT	AP Constructions 12 283 868 € pour notamment Ambert, Cournon-d'Auvergne, Super-besse, Chatel-Guyon et Giat	861 623	37 283			
	AP Extensions et gros travaux 6 443 876 € pour notamment Chamalières, la Tour-d'Auvergne, Puy-Guillaume, St Amant-Tallende, Chidrac, Le Montel-de-Gelat...	82 586	18 636			
	AP entretien des bâtiments (section d'investissement)	199 484	350 872	276 610	381 941	630 706
SDIS - SMPI	AP extensions et gros travaux 4 625 000 € (voté le 04/03/2020 pour 2 540 000 €) pour Cunlhat, Ravel, Pionsat, Vertaizon, St-Amant-Roche-Savine et Issoire		15 690	34 098	174 976	979 283
	AP construction du CIS de Rochefort-Montagne et aménagement locaux de la compagnie 2 000 000 €					967
	Effectif du SMPI pris en charge par le SDIS			1 (cat B)	2 (+ un cat B)	3 (+ un cat A)

Pour ce qui tient des constructions neuves, les AP votées en 2020 ont largement évolué à la hausse en 2021 avec plus de 2 M€ supplémentaires. Il en va de même avec près de 2 M€ pour les extensions et gros travaux qui seront surtout destinés à financer la réhabilitation de la caserne d'Issoire. Également, le montant total des travaux de moindre importance pilotés par le GRLT devrait doubler (320.000€ reportés de 2021, 120.000€ pour l'installation des compagnies, 100.000€ pour l'extension de la PUI, etc.). Pour l'exercice 2022, le budget prévisionnel s'élève à 4,6 M€.

#### Une AP de 12,5 M€ pour le centre d'incendie secours de Clermont-Ferrand

Le 18 décembre 2019, le conseil municipal de la ville de Clermont-Ferrand a décidé d'acquérir, auprès de la manufacture Michelin, une emprise foncière d'environ 18 250 m<sup>2</sup>. Cette parcelle située aux Gravanches a été cédée gracieusement au SDIS en septembre 2021. Dès lors, les premières études vont être engagées (diagnostic archéologique, études de sol, géotechniques...).

#### Un renforcement des compétences pour soutenir la politique bâtementaire du SDIS

Au-delà des 50 M € à inscrire d'ici 2027, le nombre, la nature, la complexité et la technicité, que requiert l'ensemble des projets bâtementaires proposés, nécessitent une mise en adéquation des moyens humains sur lapériode 2020-2027. N'engageant pas le SDIS sur la durée, le recrutement par le Conseil départemental d'un chargé de mission « grands projets » est effectif depuis mai 2021. Son activité se focalisera en priorité sur le projet d'aménagement global du site de Crouël et la construction du CIS de Clermont-Ferrand.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>4.1 - Afficher un calendrier financier donnant une lisibilité pluriannuelle à la politique bâtementaire</b>				
	GRLT : entretiens, subventions et cautions	756 589,37	1 383 526,18	887 000,00
	SMPI : Constructions, extensions et gros travaux	980 250,19	3 223 000,00	3 817 952,48
<b>Total général</b>		<b>1 736 839,56</b>	<b>4 606 526,18</b>	<b>4 804 952,48</b>

## Programme 4.2 – Accompagner le développement du pôle d'activités de Crouël et initier la réalisation du CIS de Clermont-Ferrand

### La stratégie en quelques mots...

#### Deux sites dédiés à deux grosses opérations

Le 25 juin 2018, le CA SDIS a validé les orientations bâtimentaires concernant, le CIS de Clermont-Ferrand, le plateau de formation, la plateforme logistique ainsi que le futur siège de la direction.

Deux lieux d'implantation ont été retenus :

- Le site des Gravanches pour le CIS.
- Le site de Crouël en tant que pôle d'activités rassemblant les autres implantations.

Une réflexion est en cours afin de regrouper sur le site du CD63 au Brézet les ateliers de mécanique du SDIS et du CD. Ce dernier assure déjà l'entretien préventif de nombre de véhicules de l'établissement.



**Le site de Crouël** utilisé primitivement comme poudrière entre 1880 et 1936, occupé et détruit par l'armée allemande entre 1936 et 1940, utilisé comme dépôt central des archives administratives du Commissariat de l'armée de Terre de 1963 à 2002, constitue l'emprise foncière.

Mis à disposition en 2011 puis acquis en 2014 par le SDIS 63 pour la somme de 987 000 €, ce terrain de plus de neuf hectares conserve encore des traces de son passé militaire (murs de clôture, chemin de ronde). Il garde le souvenir de sa destruction qui nécessite une « dépollution » des fragments métalliques avant aménagement.

L'objectif consiste à regrouper sur cette emprise foncière, dans un souci de rationalisation, de cohérence et d'efficacité, l'ensemble des activités aujourd'hui disséminées sur l'agglomération clermontoise.

La première phase prendra en compte les travaux de VRD nécessaires pour recevoir l'ensemble des futures installations prévues ainsi qu'une réflexion sur l'aménagement urbain et paysager du site. La réalisation du bâtiment devant accueillir le groupement formation et les outils pédagogiques sont les chantiers prioritaires. Pour le premier, sa réception est espérée pour fin 2022. Le déplacement des caissons feu et la construction de la tour d'entraînement sont également prévus pour cette année-là.

**Le site des Gravanches** est un terrain de près de deux hectares situé à l'angle des boulevards Louis Chartoire et Georges Pompidou. Acquis par la ville à la manufacture Michelin pour 1 460 000 €, il a fait l'objet d'une cession gracieuse au SDIS 63. Il permettra de réunir en un seul lieu des centres mixtes de Clermont-Ferrand et de Gerzat. Après 50 ans de services, la « caserne Turgot » ne répondait en effet plus aux exigences opérationnelles d'aujourd'hui. Sa vétusté aurait d'ailleurs nécessité d'importants travaux sans résultat satisfaisant. La future caserne se voudra moderne et adaptée aux enjeux opérationnels de demain. Elle assurera la couverture Nord-Ouest de l'agglomération ainsi que d'une partie de la commune de Clermont-Ferrand. Le SMPI lancera les études nécessaires à toute réalisation mais sera également chargé de définir le programme attendu pour une livraison à l'horizon 2024.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>4.2 – Accompagner le développement du pôle d'activités de Crouël et initier la réalisation du CIS de Clermont-Ferrand</b>				
	Bâtiment du Groupement formation	3 042,00	2 000 000,00	802 493,52
	Études et viabilités	382 679,49	1 560 000,00	892 316,00
	Plateforme logistique et direction	0,00	340 000,00	677 809,28
<b>Total général</b>		<b>385 721,49</b>	<b>3 900 000,00</b>	<b>2 372 618,80</b>

### À noter en 2021

- ↪ Dépollution du site de Crouël par les sociétés EOD-EX et GRS-VALTEC sur le 1er semestre 2021.
- ↪ Lancement des études pour la démolition de plusieurs bâtiments en juillet.
- ↪ Délivrance du permis de construire et choix du maître d'œuvre devant suivre la construction du bâtiment devant accueillir le service formation (coût estimé : 2,4 M€ HT).
- ↪ Cession du terrain des Gravanches par la ville de Clermont-Ferrand au SDIS pour le futur CIS.
- ↪ Attribution du marché pour la construction d'une tour d'entraînement à la société ULMA SARL (328 849 € HT). 5 à 6 mois de travaux seront nécessaires.

## Programme 4.3 – Mettre en œuvre une programmation bâtementaire en cohérence avec les choix stratégiques de la couverture opérationnelle

### La stratégie en quelques mots

**Le maillage territorial** : chaque CIS doit être capable de répondre aux sollicitations opérationnelles qui lui sont transmises tout en pouvant être renforcé ou suppléé par un centre voisin au titre de l'organisation solidaire du corps des sapeurs-pompiers.

### À noter en 2021

- ↪ 141 CIS au 31 décembre 2021.
- ↪ En 2021, ont été regroupés :
  - Celles-sur-Durolle et La Monnerie-le-Montel,
  - Palladuc vers Saint Rémy sur Durolle,
  - La-Chapelle-Agnon vers Cunihat, Olliergues et Saint-Amant-Roche-Savine,
  - Montcel vers Combronde,
  - St-Sauves-d'Auvergne vers Tauves.

### Un maillage territorial en cours de révision

Au niveau national, la moyenne établie, tous SDIS confondus, est de 64 unités dont 12 Centres de Première Intervention (CPI) non intégrés. Les SDIS de même catégorie (B) comportent en moyenne 85 CIS dont 21 CPI non intégrés. Le Puy-de-Dôme est l'un des départements français disposant du plus grand nombre de CIS et, de fait, d'un nombre important de SPV (3 553 au 31 décembre 2021).

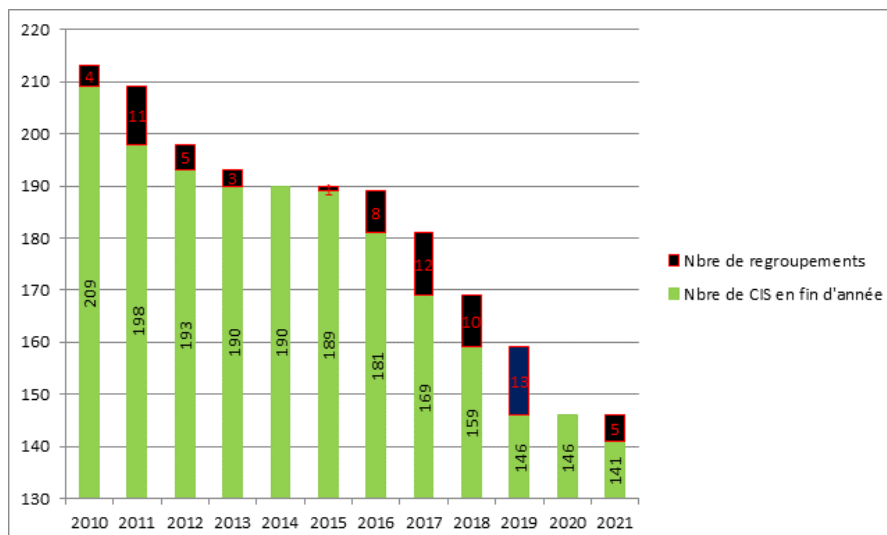
Initiée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la révision du maillage territorial doit permettre d'assurer un secours de proximité de qualité tout en voulant conserver les ressources humaines territoriales existantes.

### Les bassins de couverture comme socle de la future politique bâtementaire

Le SDIS a fait évoluer sa réponse opérationnelle du CIS vers le principe du bassin de couverture. Celui-ci se définit comme une portion de territoire cohérente, dotée d'un ensemble de CIS géographiquement proches. Il est dimensionné pour fournir, notamment en journée, le potentiel matériel et humain nécessaire aux missions de secours dans le respect des délais fixés par le SDACR. Chaque bassin est organisé autour d'un ou plusieurs centres pivots et d'un ensemble de centres satellites qui lui sont rattachés. En aucune façon, il ne correspond à l'aménagement territorial des cantons ou encore des EPCI.

L'organisation opérationnelle a intégré ces regroupements de CIS. Elle favorise la collaboration des centres par le principe des « départs complétés en effectifs ». Les orientations stratégiques du futur SDACR doivent déterminer un maillage territorial optimal. Seront logiquement pérennisés les centres nécessaires et viables ainsi que les regroupements utiles. Ceux-ci impliqueront pour plusieurs unités un réaménagement interne, voire la construction de nouveaux casernements permettant d'accueillir les engins et les personnels nécessaires à une réponse opérationnelle cohérente.

### Évolution du nombre de CIS depuis 2010 au sein du CDSP63



## MISSION 5. ADAPTER LES MATERIELS ET LES INFRASTRUCTURES

### Programme 5.1. Disposer d'un programme adapté de renouvellement du parc roulant

#### Rappel des actions 2018-2021

- Doter les CIS les plus sollicités de véhicules neufs.
- Renouveler les VSAV pour tendre vers un âge moyen inférieur à 10 ans.
- Remplacer les véhicules de la chaîne de commandement.
- Poursuivre la rationalisation des moyens incendie et secours routier, notamment avec la mise en service du premier CCR-SR et la commande de deux autres CCR-SR en cours de fabrication.

#### À noter en 2021

- ↪ Poursuite la politique MEA... Commande d'une échelle aérienne de 32 mètres et d'une autre de 18 mètres, permettant de terminer la mise à niveau du parc « moyens aériens ». 12 + 1
- ↪ Engagement financier pour l'acquisition de 71 moyens neufs : 5,2 M€ TTC.
- ↪ Commande de 5 VPI pour débiter une uniformisation de ce parc de véhicules et réformer les engins les plus anciens en service (49 ans pour le plus ancien). Projection de 24 à 37 autres véhicules dans les années à venir.

#### Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021
Valeur du plan d'investissement	1 210 000	2 500 000	2 500 000	2 500 000	5 200 000
Nombre d'engins neufs acquis	9	30	24	34	71
État du parc au 31/12 (nombre de cartes grises)	861	809	801	757	767
Crédits de paiement inscrits au budget primitif	1 271 700	2 770 000	3 200 000	5 200 000	7 219 236
Réalisé au compte administratif	1 062 318	1 494 543	2 406 762	4 464 000	3 174 745

#### Éléments prospectifs et indicateurs

##### Un parc vieillissant dont le taux d'indisponibilité doit être surveillé et évalué

En 2003, le bureau du Conseil d'Administration a entériné des durées d'amortissement technique selon le type de véhicule, de 10 à 25 ans. Cela correspond à ce jour à 202 engins pour un montant de remplacement à neuf estimé à 12 M€. Une réécriture de la délibération est à envisager car ces durées sont trop longues au regard des contraintes imposées par les constructeurs (fourniture de pièces détachées réduite à 10 ans par exemple).

**Mise en œuvre des recommandations de l'inspection** de 2018 avec trois actions principales complémentaires :

- Poursuivre la rationalisation du parc roulant.
- Prendre les mesures nécessaires pour rajeunir le parc roulant en particulier dans les CPI.
- Réaliser une planification pluriannuelle des équipements, qui sera en adéquation avec les éléments du SDACR.

**Situation des CPI :** disposant de matériels hétérogènes, avec une ancienneté moyenne de 26 ans (22 après la mise en service des 5 VPI en cours de fabrication) et de conformité parfois très limite. Si certains véhicules peuvent être immédiatement remplacés car le centre sera pérennisé, le maillage territorial doit être validé rapidement pour disposer d'une ligne de conduite. 8 sont identifiés pour l'année 2022, puis 16 à 29 autres jusqu'en 2025 pour uniformiser ces équipements.

**Pour 2022,** il est recherché de stabiliser l'ancienneté moyenne du parc roulant en maintenant le remplacement des engins à forte sollicitation (VSAV, FPTL, CCR, CCFM) ou sur des secteurs isolés, de poursuivre le remplacement des VPI et le renouvellement des moyens de liaisons (VLR, VLRU et VTP dont 50 % dépassent la durée de l'amortissement technique). De plus, les moyens dédiés à la formation continueront d'être adaptés à l'exigence et un renouvellement de moyens spécialisés poursuivi, notamment certaines berces à renouveler.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>5.1 Disposer d'un programme adapté de renouvellement du parc roulant</b>				
	Véhicules courants	1 405 523,01	4 018 469,45	5 386 333,20
	Véhicules d'appui	1 654 036,92	1 870 225,75	760 000,00
	Véhicules spécialisés et autres	115 184,57	315 796,64	330 000,00
<b>Total général</b>		<b>3 174 744,50</b>	<b>6 204 491,84</b>	<b>6 476 333,20</b>



## Programme 5.2 – Prendre en compte les évolutions des pratiques opérationnelles

### Rappel des actions 2018-2021

- Réaliser une planification pluriannuelle des petits matériels (Inspection 2018).
- Renouveler le petits matériels embarqués (tuyaux, outillages, etc.), des équipes spécialisées et des matériels médicaux et de secourisme (DSA, multi paramètres, etc.).
- Mettre à niveau les matériels d'enseignement du secourisme (mannequins, simulateurs, etc.).
- Déploiement d'équipements électroportatifs de désincarcération (CCRSR de Saint-Anthème mis en service et 2 autres CCRSR en cours d'armement).

### À noter en 2021

- ↪ Livraison des engins neufs armés intégralement.
- ↪ Poursuite du plan « air respirable (2020-2024) » : 1 585 360,00 €.
- ↪ Mise à niveau des 7 VSRM en service : 220 000,00 €.
- ↪ Mise en place d'une plateforme logistique (à proximité immédiate de la direction).

### Activités et indicateurs

Crédits consommés sur les AP en euros	2017	2018	2019	2020	2021
AP Logistique opérationnelle 2015-2017	240 286	3 868			
AP Logistique opérationnelle 2018-2020		452 085	578 269	852 010	108 620
AP Logistique opérationnelle 2021					915 736
AP Habillement 2015-2017	323 691				
AP Habillement 2018-2020		496 683	530 830	949 718	
AP Habillement 2021					849 953
AP Air respirable 2020-2024				162 297	609 071

### Éléments prospectifs et indicateurs

**Le matériel** présente un volume financier de 800.000 €, auxquels s'ajoute l'AP « air respirable » 2020-2024 de 1 585 360,00 €. La répartition est affichée ainsi :

- L'armement des engins incendie et secours routiers neufs 2022 à hauteur de 300 000 €.
- Le renouvellement du matériel des engins en service et en CIS, à concurrence de 500 000 €, avec :
  - o la mise en place de nouveaux équipements pour répondre aux évolutions des techniques opérationnelles ou risques émergents (outils halligan tool, détection gaz, caméras thermiques...), y compris la mise en adéquation du parc secours routier selon la doctrine départementale ;
  - o les équipements des équipes spécialisées et le matériel pédagogique du GFDC et des territoires.

**Le matériel médico-secourisme du SSSM** est estimé à 150 000 € afin de permettre :

- Le renouvellement des matériels médicaux-secourisme des VSAV.
- Le déploiement des infirmiers de sapeurs-pompiers (ISP) avec équipement adapté.

**Le mobilier** est évalué à 190 000 € afin de réaliser :

- Le remplacement des mobiliers des CIS et des services fonctionnels.
- De disposer, dans le cadre de la toxicité des fumées, de moyens à déployer pour répondre à cette problématique, dans les CIS mixtes en premier lieu avec besoin prévisionnel.

**L'habillement** est estimé à 1 610 000 € afin de réaliser les actions suivantes :

- Assurer de manière pérenne les équipements des nouveaux SP et renouvellements des équipements existants.
- Finaliser le déploiement des nouveaux casques de feu sur les CIS mixtes (635 SP concernés).
- Uniformiser les tenues pour l'ensemble des sapeurs-pompiers du département avec tenues de feu nouvelle génération incluant la dotation individuelle de sur-pantalons (950 SPV concernés), ainsi que le déploiement des coupe-vents et coques à tous les sapeurs-pompiers (3 400 SPV concernés).

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>5.2 Prendre en compte les évolution des pratiques opérationnelles</b>				
	Habillement	849 952,58	1 710 047,42	585 000,00
	Matériel embarqué	1 321 786,72	1 368 478,68	1 253 722,86
	Matériel SSSM	163 426,62	153 758,96	150 000,00
	Mobilier	148 213,60	193 736,40	180 000,00
<b>Total général</b>		<b>2 483 379,52</b>	<b>3 426 021,46</b>	<b>2 168 722,86</b>

## Programme 5.3 – Intégrer l'importance de la maîtrise de l'informatique comme un vecteur d'efficience

### La stratégie en quelques mots...

- Afficher la stratégie informatique au travers d'un **schéma directeur** pour les 4 prochaines années.
- Déployer techniquement l'organisation dématérialisée du travail à domicile/télétravail.
- S'inscrire dans une démarche de dématérialisation.
- Améliorer la communication opérationnelle et le déclenchement de l'alerte.
- Poursuivre la migration des sélecteurs d'alerte en 173 MHz.

### À noter en 2021

#### ↳ Impacts de la crise sanitaire Covid 19

La pénurie mondiale de composants a induit des retards de plusieurs mois dans la livraison des PC portables indispensables à la mise en œuvre du travail à domicile.

Acquisition de 17 ordinateurs portables : 17 398 €

#### ↳ Politique d'équipements informatiques

Remplacement de 38 PC (18 portables) : 38 192 €

Politique de dématérialisation avec 12 PC préventionnistes et 17 écrans tactiles : 27 523 €

### Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de CIS informatisés	124	122	122	122	122
Nombre de PC (hors alerte)	417	434	444	504	518
Renouvellement de PC anciens	90	88	88	65	38
Nombre de serveurs (hors alerte)	56	59	61	64	90
Nombre de logiciels métiers (hors alerte)	39	40	42	41	41
Nombre de postes ANTARES	1 314	1 256	1 240	1 253	1 312
Nombre de bips	4 313	4 232	4 130	4 023	3 890

### Éléments prospectifs

#### Informatique

Afficher une stratégie informatique via un schéma directeur pour les 4 ans à venir : 51 000 €.

Organiser le travail à domicile : pointage, contrôle des activités télétravaillées : 100 000 €.

Améliorer la gestion de la logistique avec de nouveaux outils informatiques : 323 000 € sur deux ans.

S'inscrire dans une démarche de dématérialisation et de gestion électronique des documents (GED) :

- Numérisation des bulletins de salaires et des vacances : 8 000 € en investissement et 30 000 € en fonctionnement avec une économie liée à la suppression des frais d'affranchissements des documents papier.
- Numérisation des documents de prévention existants par un prestataire extérieur : 100 000 €.
- Dotation de tablettes pour les préventionnistes en complément des écrans tactiles déjà acquis : 5 000 € TTC.

Renouvellement des postes informatiques : 52 prévus en 2022 pour 55 000 €.

#### Transmissions

Généraliser des outils de communication des binômes d'attaque : 100 000 €.

Améliorer l'alerte pour les SPV les plus éloignés par l'expérimentation de bips avec acquis : 50 000 €.

Faire évoluer la téléphonie mobile pour les chefs de centre : 10 000 €.

Poursuivre la migration en 173 MHz des bips, retardée d'un an pour cause de pandémie mondiale : 65 000 €.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>5.3 Intégrer le développement et la maîtrise du numérique comme un vecteur d'efficience</b>				
	Matériel de transmission	476 181,24	655 488,74	600 000,00
	Matériel informatique	679 011,30	982 384,56	890 000,00
<b>Total général</b>		<b>1 155 192,54</b>	<b>1 637 873,30</b>	<b>1 490 000,00</b>



## MISSION 6. MODERNISER L'ENVIRONNEMENT PEDAGOGIQUE

### Programme 6.1 – Disposer des outils de formation adaptés aux besoins sur le site du pôle pédagogique de Crouël

#### Rappel des actions 2018-2021

Les objectifs principaux favorisant l'évolution de la formation sur le site de Crouël reposent sur :

- Le développement du plateau pédagogique de formation en respectant un échéancier assumé 2019-2021 et au-delà.
- Pilotage par le groupement formation des cahiers des charges des premiers outils pédagogiques, par exemple la tour modulaire d'exercice.

#### Actions à mener en 2022

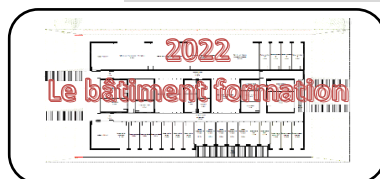
- Construction et occupation du « bâtiment formation »
- Rédaction des cahiers des charges des autres outils pédagogiques.
- Construction plateforme/déplacement des caissons feu.
- Édification de la tour modulaire d'exercice (5 à 6 mois).

#### À noter en 2021

- ↪ Mise en service des caissons : formation des équipes pédagogiques dédiées. Mises en situation effectuées au profit des FI, FAE CA et FAE CE SPV et SPP.

Attribution du marché pour l'achat de la « Tour modulaire d'exercice » à la société ULMA SARL pour 328 849 € HT.

Libération par les Gardes pompes au 17/11/2021 de bâtiments de stockage destinés à la destruction.



#### Éléments prospectifs

##### Un projet à la mesure du SDIS 63, ambitieux et tourné vers l'avenir

La décision globale d'équipement validée en septembre 2019 du plateau technique est lancée. La première phase apportera des outils pédagogiques adaptés au dimensionnement des besoins de l'établissement et répondra aux objectifs pédagogiques de tronc commun primordiaux des sapeurs-pompiers pour intervenir dans des conditions de sécurité optimisées.

La seconde phase devrait permettre de mettre en œuvre d'autres outils plus spécialisés, permettant le développement de compétences spécifiques indispensables. Les partenariats avec d'autres SDIS, entreprises ou institutions pourront venir compléter les taux d'utilisation de ces équipements qui sont déjà estimés pour les seuls sapeurs-pompiers du département à plus de 80 %.

##### Financement actuellement identifié sur les outils pédagogiques et bâtiments

2020 : Caissons à feu 185 000 € + Plateforme en concassé pour sa mise en place 55 000 €

2022 : Structure modulaire estimée à 436 000 €

2022 : Bâtiment formation administratif : 2 666 400 €

2023 et au-delà : CS pédagogique / Autoroute / Pavillon SUAP / Maison à feu : 5 172 000 €

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>6.1 Disposer des outils de formation adaptés aux besoins sur le site du pôle pédagogique de Crouël</b>				
	Outils pédagogiques	0,00	610 000,00	3 269 800,00
<b>Total général</b>		<b>0,00</b>	<b>610 000,00</b>	<b>3 269 800,00</b>

## Programme 6.2 – Déployer une politique opérationnelle de secours routier (SR)

La **politique opérationnelle** se décline en 4 enjeux, que sont la filière, la doctrine, la technique et la formation. Il s'agit donc de :

- Définir la filière pour garantir la mise en œuvre et le suivi de la politique opérationnelle au regard de la réglementation et des contraintes territoriales et/ou techniques.
- Prendre en compte les évolutions des véhicules (sécurité passive – électrification des véhicules) qui limitent désormais le recours à la césarisation et imposent une connaissance accrue des méthodes de découpe. Cela nécessite une redéfinition des réponses opérationnelles, territoriales et formatives.
- Déployer des outils qui se transportent, se portent, s'utilisent de façon aisée et simple. Dans le département depuis 2018 et première affectation au CS Cournon-d'Auvergne dans le FPTSR livré neuf.
- S'orienter vers des vecteurs polyvalents permettant d'assurer d'autres missions que la seule dimension SR.

### À noter en 2021

- ↳ Filière – finalisation de la filière en 2021.
  - ↳ Doctrine – expérimentation d'une dotation SR de niveau 1, permettant l'accès aux victimes piégées mais pas la désincarcération du véhicule, CIS de St-Anthème.
  - ↳ Doctrine – retour d'expérience sur le CID-SR d'Arlanc (véhicule polyvalent).
  - ↳ Technique – Acquisition du premier CCR-SR (véhicule polyvalent), affecté au CIS de St-Anthème, avec du matériel niveau 1.
  - ↳ Technique - Mise à niveau des 7 VSRM pour harmonisation des moyens SR de ces vecteurs, ainsi que des FPTSR et VSRL sur le matériel de calage (pour un montant de 220 000 €).
  - ↳ Technique – Acquisition de deux autres CCR-SR avec du matériel de niveau 1. Chaque CCR-SR permet de réduire le parc roulant d'un agrès par CIS (suppression RSR ou VSRL).
- Formation/Technique - Affectation d'un FPTSR neuf pour le groupement formation

### Activités et indicateurs

Nombre de césarisations en 2021	0	< à 5	5 à 10	> à 10
52 CIS dédiés au secours routier	3	12	14	23

État du parc actuel	Cellule SD	VSRM	VSRL	RSR	FPTSR	CCRSR	CIDSR
Niveau projetés	Niv 3	Niv 2	Niv 1	Niv 1	Niv 1	Niv 1	Niv 1
Nombre d'agrès	1	7	10	10	23	1	1

### Éléments prospectifs d'organisation

#### Intégrer et finaliser la politique opérationnelle SR dans le SDACR à venir

- Réviser la réponse territoriale (actuellement 52 CIS disposent d'outils de désincarcération), déployer un engin polyvalent en supprimant les VSRL et les remorques SR. S'orienter vers une décroissance du nombre de CIS dédiés au secours routier en s'appuyant sur le SDACR à venir (délai, zonage) tout en augmentant les moyens de niveau 2.
- Adapter l'outil d'alerte et la montée en puissance opérationnelle.

#### Maintenir trois niveaux capacitaires SR distincts et doter les CIS identifiés dans le futur SDACR des matériels idoines

- En permettant au niveau 1 les actions d'accès aux victimes piégées, le balisage, la sécurisation et le calage. Elles représentent la très grande majorité des missions lors des accidents de circulation.
- En limitant les capacités de césarisation (désincarcération) aux deux derniers niveaux (niveau 2 et 3).
- En privilégiant, au regard de l'activité opérationnelle, le remplacement des outils actuels des CIS retenus au niveau 1 par des outils électroportatifs intégrés dans un véhicule polyvalent.

#### Calibrer et qualifier les compétences attendues par une formation adaptée

- Diminuer les contraintes de formation pour les sapeurs-pompiers eu égard à la limitation des moyens dotés dans les CIS de niveau 1.
- Augmenter la technicité des personnels des CIS disposant d'un niveau 2 ou 3.
- Participer aux challenges nationaux par le maintien d'une équipe extraction SR et exploiter les retours d'expérience.

Le coût d'adaptation dans les CIS de niveau 1 est estimé à 420.000 € et les acquisitions de moyens supplémentaires pour les CIS de niveau 2 est de 810 000 €.

## Programme 6.3 – Améliorer la formation des agents permanents et des SPV

### Engager la formation des PATS répondant aux enjeux de la nouvelle organisation des services fonctionnels

#### Rappel des actions 2018-2021

- Les formations statutaires à destination des PATS sont délivrées via le CNFPT.
- Les PATS peuvent consulter le catalogue et s'inscrire aux formations du CNFPT directement à partir de WebFor depuis 2019.
- Une coordination est mise en place entre le GF et le GRH pour planifier ces formations en fonction des changements de poste et recrutements au sein du SDIS.

#### À noter en 2021

- ↪ La crise sanitaire a provoqué de nombreuses annulations d'organismes de formation
- ↪ Décalage temporel de la réorganisation, provoquant également le décalage de certaines formations qualifiantes pour accéder à de nouveaux emplois.
- ↪ Mise en place du dispositif CPF au bénéfice de l'ensemble des personnels SPP/PATS du SDIS.

#### Actions à mener 2022 - 2023

- Le groupement formation va étudier, via les outils existants, si le suivi d'un taux de réalisation avec le CNFPT est réalisable.
- Le GRH avec l'appui du GF devra étudier les possibilités d'évolution des fiches de poste des emplois des PATS pour spécifier les formations à suivre pour tenir l'emploi.
- Des procédures spécifiques aux formations des PATS vont être intégrées au projet de règlement de formation pour les informer davantage et leur donner plus de lisibilité.

#### Activités et indicateurs

Formations techniques ou administratives	2021	2022
Versement à des organismes de formation – 6184	136 800 €	134 800 €
Frais de colloques et séminaires – 6185	1 000 €	2 800 €
Voyage et déplacement – 6251	2 020 €	2 100 €

#### Éléments prospectifs d'organisation

L'année 2021 a encore été marquée par la crise sanitaire, ne permettant pas de programmer ou planifier toutes les formations à destination des PATS. Le décalage dans le temps de la réorganisation n'a pas permis d'identifier toutes les personnes au regard des nouveaux emplois tenus et par conséquent des formations à suivre. Les besoins exprimés pour 2022 par les différents services fonctionnels montrent qu'en dehors des formations proposées par le CNFPT, le SDIS doit budgétiser de nombreuses formations. Celles-ci sont souvent obligatoires pour le bon fonctionnement du service car liées à des compétences règlementaires ou à l'usage de nouveaux outils. La filière technique est particulièrement concernée. Ces besoins se regroupent plus précisément sur le GSIC, le GMOO (SIG), le GRB/GRT et la DAF, particulièrement pour favoriser l'usage des « outils métiers ». Ces enveloppes n'intègrent pas les formations à la conduite sécurisées ouvertes également aux PATS.

Plus largement, suite à la révision de son règlement formation, le SDIS doit définir pour chaque emploi tenu par des PATS, les compétences ciblées et formations à détenir. Un plan de formation devra alors être établi pour répondre aux besoins exprimés, issus de cette réflexion. Une extraction par le groupement des ressources humaines des demandes exprimées lors des EP doit être envisagée à destination des supérieurs hiérarchiques concernés afin d'en assurer le suivi. Dans le cadre des mobilités engagées en 2022, une formation sera mise en œuvre à destination des assistantes de direction, pôle et compagnie sur la prise de note et l'établissement de comptes rendus de réunion.

## Sélectionner et accueillir et former les nouveaux sapeurs-pompiers volontaires

### Rappel des objectifs 2021

- À la demande du DDSIS et du Chef PRH : planifier 50 % de formation TRANS / SUAP en plus du plan de charge habituel du GF.
- Organiser et prévoir des indicateurs de la condition physique (ICP) « sécurisés » permettant de recruter un nombre suffisant de SPV.
- Organiser et prévoir des Journées d'accueil à destination des personnels n'en ayant pas bénéficié en raison de la crise Covid19.

### Actions 2022

- Les ressources financières 2022 et les ressources humaines de l'établissement doivent pouvoir absorber la forte augmentation des formations INC/PBE, chef d'équipe et chef d'agrès à destination des SPV pour poursuivre le rattrapage initié avec les formations SUAP.
- Poursuite des journées d'accueil en régularisation.

### À noter en 2021

- ↪ Depuis la crise sanitaire déclarée en 2020, un retard important a dû être comblé pour ce qui tient des recrutements et des formations SPV. Un effort a été fait en 2021 qui doit être poursuivi encore en 2022.
- ↪ Le GF s'est appuyé sur les équipes pédagogiques SUAP des GT pour planifier 39 formations TRANS et autant de SUAP contre 19 habituellement (**augmentation de 105 %**), cela grâce à un investissement sans faille des formateurs.
- ↪ L'organisation des ICP en groupes isolés et dissociés a permis de maintenir le niveau de recrutement habituel.
- ↪ Une reprise à marche forcée (240 personnels) des journées d'accueil début octobre 2021 va permettre de débiter le rattrapage des personnels en attente. Une seconde opération de ce type est planifiée en novembre.

### Activités et indicateurs

Évolutions budgétaires induites par le rattrapage nécessaire en matière de formations	BP 2021	CA 2021	BP 2022
Frais de colloques et séminaires – 6185	210 000 €	345 000 €	385 000 €

### Éléments prospectifs d'organisation

En 2020, la crise sanitaire a engendré un retard conséquent dans les parcours de formation des personnels, particulièrement ceux des SPV. L'année 2021 ayant permis de rattraper une grande partie du retard pris en ce qui concerne les formations d'équipier SPV Transverse et Secours d'Urgence aux Personnes, l'année 2022 devra permettre de poursuivre les efforts dans les domaines des formations d'équipier Incendie et Protection des Personnes/Bien/Environnement, de chef d'équipe et de chef d'agrès 1 équipe.

Plus de 340 SPV sont actuellement en attente de ces formations d'équipier INC/PBE. Si le SDIS ne poursuit pas la marche forcée imposée sur les formations SUAP en 2021, un retard pourrait survenir pour ce qui tient des compétences à détenir mais aussi pour ce qui concerne les avancements de grade d'une partie des personnels SPV. Par conséquent, une carence de compétence opérationnelle pour armer les engins pourraient voir le jour.

Pour tenir cet objectif, il sera nécessaire d'augmenter au moins de 50 % le nombre de ces 3 types de formations pour 2022 et probablement maintenir ce rythme pour 2023. Au-delà de l'indemnisation des SPV et du temps de travail des formateurs SPP, il faudra également prendre en compte les montants dédiés à la restauration des personnels concernés. À noter que le prix des repas a également augmenté.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>6.3 Améliorer la formation des agents permanents et des SPV</b>				
	Masse salariale des personnels permanents du GPT formation sport	1 009 059,80	1 022 872,83	1 029 010,06
	Indemnités SPV formateurs et stagiaires	1 837 622,93	1 680 000,00	1 713 200,00
	Frais pour les formations internes	376 690,41	466 700,00	463 400,00
	Frais pour les formations externes	317 509,97	434 577,63	444 500,00
<b>Total général</b>		<b>3 540 883,11</b>	<b>3 604 150,46</b>	<b>3 650 110,06</b>

## ***Axe 3 - Optimiser la performance de gestion dans un environnement contraint***

Une évolution départementale à la fois structurelle et foncière est engagée. Elle se fonde sur les recommandations du rapport de l'IGSCGC de 2018 et a été appuyée par une mission d'assistance. Dans le cadre de la nouvelle approche, il convient d'**adapter l'organisation territoriale et fonctionnelle (MISSION 7)** intégrant contours géographiques pertinents, proximité de la réponse et mise en œuvre de nouveaux vecteurs de communication. La collaboration fonctionnelle avec le Conseil départemental, prise sous l'angle de la mutualisation, c'est-à-dire de l'échange des compétences sans perte d'autonomie pour chacune des entités, doit permettre d'organiser progressivement un ou plusieurs services mutualisés.

**Pérenniser et fidéliser le volontariat, partie intégrante du modèle de sécurité civile (MISSION 8)**, constitue une ambition permanente, relai d'une politique nationale pour assurer un renouvellement des effectifs de qualité, véritable impératif, notamment à l'heure d'une croissance exponentielle de la sollicitation opérationnelle sur certains bassins. L'attractivité doit constituer le maître-mot de notre politique car il est indispensable d'offrir au candidat qui intègre le service public d'incendie et de secours, une reconnaissance de son engagement citoyen au sein de l'institution, mais également auprès de son employeur et de la population.

Depuis la loi de modernisation de la sécurité civile de 2004, une convergence de gestion avec le Conseil départemental est recherchée. **Adopter une stratégie financière s'inscrivant dans la durée (MISSION 9)**, implique de mettre en place un affichage et une priorité dans les niveaux d'équipements nécessaires pour maintenir un fonctionnement et une qualité du service. Les orientations stratégiques du prochain SDACR doivent permettre de définir la trajectoire financière et d'instaurer un dialogue de gestion périodique entre le Conseil d'administration et le Conseil départemental sur la base d'indicateurs réguliers et partagés. Ces relations et ambitions doivent être inscrites dans la convention pluriannuelle de financement.

Pour rappel, les objectifs de l'axe 3 du projet stratégique sont déclinés de la manière suivante :

### **Mission 7. Adapter l'organisation territoriale et fonctionnelle**

**Programme 7.1.** Une organisation fonctionnelle tournée vers les territoires

**Programme 7.2.** Pérenniser un service mutualisé prenant en charge les gros travaux et les constructions neuves

**Programme 7.3.** Pérenniser un service mutualisé permettant de mieux garantir la sécurité juridique de l'établissement

### **Mission 8. Pérenniser et fidéliser le volontariat, partie intégrante du modèle de sécurité civile**

**Programme 8.1.** Mettre en œuvre et évaluer annuellement le plan départemental 2021-2024

**Programme 8.2.** Participer aux politiques d'éducation et de prévention de la population

**Programme 8.3.** Valoriser le volontariat dans le cadre de la loi du député MATRAS

### **Mission 9. Adopter une stratégie financière s'inscrivant dans la durée**

**Programme 9.1.** Recrutements et plan de mobilité : une mise à niveau des effectifs adaptée à la nouvelle organisation fonctionnelle et territoriale du SDIS

**Programme 9.2.** Maîtriser les charges de fonctionnement de l'établissement

**Programme 9.3.** Définir une stratégie d'endettement tenant compte des futurs investissements



## Volumes financiers identifiés

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>7.1 Une organisation fonctionnelle tournée vers les territoires</b>				
	Masse salariale de la direction	5 965 693,70	7 199 355,02	7 210 923,15
	Masse salariale territoires	1 149 261,43	1 426 123,57	1 434 680,31
	Indemnités de fonction SPV	553 797,53	470 000,00	370 000,00
	Indemnités Élus	31 350,01	37 200,00	38 200,00
<b>7.2 Pérenniser un service mutualisé prenant en charge les gros travaux et les constructions neuves</b>				
	Charges et masse salariale GRB	200 752,22	170 425,74	171 448,30
	Charges et masse salariale SMPI	136 726,57	200 000,00	200 000,00
<b>7.3 Pérenniser un service mutualisé permettant de mieux garantir la sécurité juridique de l'établissement</b>				
	Assurances	82 103,18	81 700,00	82 600,00
	Charges et masse salariale Juridique	63 280,20	63 659,88	64 041,84
	Charges et masse salariale SMAJ	0,00	50 000,00	50 000,00
Mission 7. Adapter l'organisation territoriale et fonctionnelle		8 182 964,84	9 698 464,21	9 621 893,60
<b>8.1 Mettre en œuvre et évaluer annuellement le plan départemental 2021-2024</b>				
	Masse salariale du Pôle volontariat	300 842,78	301 643,81	303 453,67
<b>8.2 Participer aux politiques d'éducation et de prévention de la population</b>				
	Subvention association des JSP via l'UD	17 741,00	17 741,00	17 741,00
<b>8.3 Valoriser le volontariat dans le cadre de la loi du député MATRAS</b>				
	PFR et NPFR	111 845,13	300 000,00	357 000,00
	Allocation de vétéran et fidélité	1 393 323,45	1 600 000,00	1 650 000,00
Mission 8. Pérenniser et fidéliser le volontariat, partie intégrante du modèle de sécurité civile		1 823 752,36	2 219 384,81	2 328 194,67
<b>9.1 Recrutements et plan de mobilité : une mise à niveau des effectifs adaptée à la nouvelle organisation fonctionnelle et territoriale du SDIS</b>				
Pas de crédits spécifiques				
<b>9.2 Maîtriser les charges de fonctionnement de l'établissement</b>				
	Fluides et carburants	1 900 996,91	2 029 000,00	2 029 000,00
	Entretien des bâtiments	1 079 393,00	1 485 624,42	1 400 000,00
	Entretien des matériels, engins et habillement	3 751 744,63	5 489 217,22	5 400 000,00
	Frais de gestion	318 874,25	383 159,64	353 865,00
<b>9.3 Définir une stratégie d'endettement tenant compte des futurs investissements</b>				
	Emprunts Classiques	2 900 762,25	3 406 000,00	4 072 797,00
	Emprunts Révolving	531 000,00	354 000,00	177 000,00
	Frais financiers	321 595,35	319 200,00	406 074,84
	Dépenses imprévues	0,00	365 233,60	0,00
	Opérations d'ordre en fonctionnement	6 109 895,43	6 050 000,00	6 782 100,00
	Opérations d'ordre en investissement	2 008 937,29	1 908 400,00	2 102 718,00
	Virements entre sections	0,00	0,00	0,00
Mission 9. Adopter une stratégie financière s'inscrivant dans la durée		18 923 199,11	21 789 834,88	22 723 554,84
Total général		28 929 916,31	33 707 683,90	34 673 643,11

## MISSION 7. ADAPTER L'ORGANISATION TERRITORIALE ET FONCTIONNELLE

### Programme 7.1 – Une organisation fonctionnelle tournée vers les territoires

#### Rappel des actions 2018-2021

- Dans le cadre de la réorganisation des services fonctionnels, l'organisation territoriale a été repensée pour évoluer vers une plus grande proximité avec les centres d'incendie et de secours.
- En 2022, l'organisation territoriale se traduira par la suppression des 4 groupements territoriaux et la création de 9 compagnies avec des missions resserrées. Les fonctions support tenant de la comptabilité, du technique et de la logistique seront centralisées au niveau du site de la Direction.
- En matière de ressources humaines, il s'agira de redéployer et/ou créer 18 emplois au sein des territoires, sièges des compagnies territoriales.

#### À noter en 2021

- ↳ La décision du Conseil d'administration du SDIS du 20 décembre 2020 d'entériner l'arrêté portant organisation du SDIS et de son corps départemental.
- ↳ Une conduite de projet qui induit :
  - la mobilité de près de 50 agents,
  - la réhabilitation de nombreux espaces de travail,
  - un renouvellement d'une partie du parc informatique,
  - une communication adaptée.

#### Éléments prospectifs et indicateurs

##### Sur l'organisation managériale

- Recentrer prioritairement la place des sapeurs-pompiers professionnels sur les emplois opérationnels ou d'expertise métier ne pouvant être légitimement occupés que par ce cadre d'emploi.
- Ouvrir plus largement plusieurs emplois dans des unités fonctionnelles aux personnels administratifs et techniques (ressources humaines, logistique, bâtiments).

##### Sur l'organisation fonctionnelle

- Centraliser des fonctions support antérieurement assurées par les groupements territoriaux (comptabilité, gestion technique du parc roulant, logistique d'approvisionnement...).
- Maintenir une gestion d'entretien des bâtiments pour répondre à un objectif de proximité et de réactivité.
- Organiser un « guichet unique » au service des CIS permettant de limiter leur charge de travail administratif.
- Cette organisation induit la généralisation à l'ensemble des CIS d'un outil informatique adapté.

##### Sur l'organisation territoriale

- Sous le pilotage du Pôle volontariat et politique des territoires, un groupement de la coordination territoriale est créé. Il assurera la responsabilité de manager les 9 compagnies territoriales, elles-mêmes en charge d'être l'échelon de communication et de proximité avec chacun des 141 centres d'incendie et de secours qui leur seront rattachés.
- Les 9 compagnies territoriales ont été mises en place de manière concomitante au 1er février 2022. Chacune d'elle est pilotée par un chef de compagnie, officier SPP, secondé par deux adjoints SPP ou SPV ainsi que par un(e) assistant(e) PATS.
- Les compagnies apporteront aux CIS un soutien direct dans les domaines du management et des ressources humaines, de la formation, du développement du volontariat et un appui sur le domaine opérationnel.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>7.1 Une organisation fonctionnelle tournée vers les territoires</b>				
	Masse salariale de la direction	5 965 693,70	7 199 355,02	7 210 923,15
	Masse salariale territoires	1 149 261,43	1 426 123,57	1 434 680,31
	Indemnités de fonction SPV	553 797,53	470 000,00	370 000,00
	Indemnités Élus	31 350,01	37 200,00	38 200,00
<b>Total général</b>		<b>7 700 102,67</b>	<b>9 132 678,59</b>	<b>9 053 803,46</b>



## Programme 7.2 – Pérenniser un service mutualisé prenant en charge les gros travaux et les constructions neuves

### Rappel des actions 2018-2021

- 2018** - création du Service mutualisé du patrimoine immobilier (SMPI) au 1<sup>er</sup> avril et recrutement du premier agent au 18 décembre.
- 2019** - portage des travaux de construction et d'aménagement des casernements inscrits au plan pluriannuel d'investissement 2018-2020 (6 sites).
- 2020** - La fonction entretien des bâtiments est conservée par le SDIS (représentant 2 ETP dont un en cours de recrutement). Le SMPI conserve le pilotage de l'ensemble des projets intégrant des constructions neuves et des travaux importants de réhabilitation d'extension.
- 2021** – Recrutement d'un ETP Cat A pour assurer notamment le suivi des infrastructures des sites de Crouël et des Gravanches (CSP), études sur l'aménagement global du site de Crouël, dépôt du PC du bâtiment formation, mutualisation SDIS/CD dans le cadre du programme Séquoia 3 « rénovation énergétique des bâtiments ».

### À noter en 2021

- ↪ Le démarrage des travaux de réhabilitation et extension des centres de Cunlhat, Pionsat, Vertaizon et St-Amant-Roche-Savine.
  - ⇒ Livraison 1<sup>er</sup> trimestre 2022 de Vertaizon et St-Amant-Roche-Savine.
- ↪ Pour le CIS d'Issoire une seconde consultation a été lancée et les études sont en cours (DCE) => PC déposé le 06/08/21.
- ↪ Pour le pôle d'activités de Crouël, les études de maîtrise d'œuvre concernant le bâtiment formation sont en phase PRO, l'étude globale d'aménagement du site est finalisée, la dépollution pyrotechnique et dépollution du sol ont été réalisées à l'été 2021.
- ↪ Recrutement d'un cadre A chargé de mission « grands projets ».

## Une organisation mutualisée

### Un partage des missions

Depuis la création du SMPI, les services ont mis en place un fonctionnement où le CD 63 apporte son expertise technique tenant de la gestion des projets immobiliers et où le SDIS assure le portage administratif et comptable des opérations. Le nombre de dossiers est important tout comme le budget correspondant. Jusqu'en 2027, les travaux envisagés représentent aujourd'hui des engagements financiers estimés à plus de 50 M€. Les principales réalisations concernent l'aménagement du site de Crouël (30 M€) et la construction du nouveau centre de secours de Clermont-Ferrand (12,5 M€).

Ces engagements ne tiennent pas compte du plan d'équipement bâtimentaire qui sera proposé en aval des conclusions des orientations stratégiques du SDACR. Ce document qui est aujourd'hui en cours de révision devra intégrer une planification sur 6 ans des constructions neuves. Également, il fera état des travaux de réhabilitation des CIS nécessaires à la couverture opérationnelle départementale. Des arbitrages seront réalisés à partir du projet d'un maillage territorial cohérent afin de n'engager l'établissement que sur des projets bâtimentaires pertinents.

### Création d'un guichet unique des demandes d'intervention au sein du GRLT

Dans le cadre de la réorganisation des services, le groupement des ressources logistiques et techniques (GRLT) a mis en place un « guichet unique » chargé de recueillir l'ensemble des demandes d'intervention, cela tant des centres de secours que des services fonctionnels. Il effectuera un tri des demandes pour les renvoyer vers les services compétents.

Le SMPI en lien avec la Direction de l'établissement constitue l'interlocuteur privilégié afin de déterminer au regard des orientations opérationnelles départementales, les choix et la pertinence des demandes d'entretien dites « lourdes ». Le SDIS conserve à son niveau l'entretien et la maintenance des bâtiments via un service du même nom. Le budget alloué représente un montant annuel d'environ 1,1 M€ inscrit en dépenses de fonctionnement.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>7.2 Pérenniser un service mutualisé prenant en charge les constructions et l'entretien des bâtiments</b>				
	Charges et masse salariale GRB	200 752,22	170 425,74	171 448,30
	Remboursement charges SMPI	136 726,57	200 000,00	200 000,00
<b>Total général</b>		<b>337 478,79</b>	<b>370 425,74</b>	<b>371 448,30</b>

## Programme 7.3 – Pérenniser un service mutualisé permettant de mieux garantir la sécurité juridique de l'établissement

### Rappel des actions 2019-2021

**2019** - Suivi et traitement de 17 dossiers contentieux de nature variée.

Suivi et traitement de 8 dossiers en conseil.

**2020** – Tenue et suivi de tableaux de pilotage transmis mensuellement au DDSIS.

**2021** – 29 dossiers contentieux ont été gérés notamment 9 dépôts de plaintes pour dégradations de biens ou véhicules, 15 demandes de protections fonctionnelles suite à agressions verbale ou physique, et 5 dossiers en pré-contentieux ;

10 dossiers conseil

### À noter en 2021

Indicateurs de gestion – Dossiers suivis en 2021

↪ Contentieux : 20 qui relèvent pour la presque totalité de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle au bénéfice des SPP agressés en intervention

↪ Incivilités : 9

↪ Conseils juridiques : 10

### Une organisation mutualisée

Depuis la création du service mutualisé juridique, les services ont mis en place un fonctionnement où le CD 63 apporte son expertise juridique tant en conseil qu'en contentieux pour l'ensemble des domaines dans lesquels le SDIS intervient.

La grande majorité des dossiers répertoriés ci-dessus ont eu une issue favorable pour le SDIS et/ou les agents du SDIS, qui ont été amenés à déposer plainte et à solliciter la protection fonctionnelle.

En effet, soit la légalité des décisions prises par le SDIS a été reconnue par le juge administratif, soit les agents qui ont déposé plainte et sollicité l'octroi de la protection fonctionnelle ont obtenu outre la condamnation de la personne mise en cause, la réparation des préjudices subis.

La majorité des dossiers concernent des problématiques liées aux ressources humaines (sanction disciplinaire, accident imputable au service, tableau avancement, non renouvellement de contrat...) C'est la raison pour laquelle des échanges ont lieu régulièrement avec le groupement ressources humaines du SDIS 63.

Outre ces nouveaux dossiers, le service mutualisé juridique a géré les dossiers certes ouverts avant 2021 mais dont l'instruction s'est poursuivie en 2021 (*Dossier afférent à un licenciement pour suppression de poste, référé expertise pour une caserne*). En d'autres termes, le volume d'activité se compose également des dossiers précédents et non clos au titre de l'année 2020.



Analyse préalable



Stratégie



Négociations



Contentieux

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>7.3 Pérenniser un service mutualisé permettant de mieux garantir la sécurité juridique de l'établissement</b>				
	Assurances et protection juridique	82 103,18	81 700,00	82 600,00
	Charges et masse salariale Juridique	63 280,20	63 659,88	64 041,84
	Charges et masse salariale SAJ	0,00	50 000,00	50 000,00
<b>Total général</b>		<b>145 383,38</b>	<b>195 359,88</b>	<b>196 641,84</b>

## MISSION 8. PERENNISER ET FIDELISER LE VOLONTARIAT, PARTIE INTEGRANTE DU MODELE DE SECURITE CIVILE

### Programme 8.1 – Mettre en œuvre et évaluer annuellement le plan d'action départemental 2021-2024

#### La stratégie en quelques mots ...

- Atteindre et maintenir les effectifs cibles dans les centres d'incendie et de secours.
- Renforcer les liens avec les employeurs privés et publics du territoire.
- Repositionner toute notre organisation au bénéfice des acteurs de terrain.
- Définir une stratégie de communication externe.
- Aider les chefs de centre et leurs adjoints dans l'exercice de leurs missions.

#### À noter en 2021

- ↪ 31 décembre 3 553 SPV.
- ↪ 25,6 % d'effectif féminin.
- ↪ La semaine de communication de l'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires.

#### Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021
Effectif annuel au 31 décembre	3761	3680	3606	3590	3553
Cessations annuelles	- 409	- 379	- 367	- 333	- 343
Engagements annuels	+ 296	+ 298	+ 293	+ 317	+ 306
Variation	- 2,91 %	- 2,15 %	-2,00 %	- 0,4 %	-1,00 %
Nombre de CIS	181	169	146	141	141

#### Éléments prospectifs et indicateurs

##### Savoir accueillir et fidéliser la ressource

La mise en place de l'Officier correspondant volontariat et de l'engagement citoyen dans les compagnies doit permettre le développement d'une politique départementale en faveur du volontariat.

##### Les actions 2021-2022

Un Plan Volontariat départemental 2021-2024 du SDIS 63 a été mis en action au sein du département. Les mesures prévues sur 2021 sont réalisées à 42,85 %, 46,42 % sont en cours et 10,71 % sont non étudiées.

Le développement du volontariat s'appuie en parallèle sur la signature de conventions de disponibilité avec les employeurs publics et privés. Depuis octobre 2020 un nouveau taux de subrogation additionné au mécénat est appliqué pour les employeurs privés.

##### 2021-2022 : Bâtir un plan de communication

- Définir une stratégie de communication externe adaptée : « le développement du volontariat, une ambition permanente ».
- Investir dans les outils et matériels adaptés permettant la promotion de l'engagement citoyen auprès de tous les publics.
- Assurer la diffusion annuelle des indicateurs aux différentes instances (CCDSPV, CA SDIS, DGSCGC) ainsi qu'aux chefs de centre.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>8.1 Mettre en œuvre et évaluer annuellement le plan d'actions départemental 2021-2024</b>				
	Masse salariale du Pôle volontariat	300 842,78	301 643,81	303 453,67
<b>Total général</b>		<b>300 842,78</b>	<b>301 643,81</b>	<b>303 453,67</b>

## Programme 8.2 – Participer aux politiques d'éducation et de prévention de la population

### Des actions suspendues pour raison de crise sanitaire

- Audit des sections de JSP en partenariat avec l'UDSP 63.
- Engagement d'une Experte « Éducation nationale activités physiques et sportives » et d'un expert « Éducation nationale ».

#### À noter en 2021

- ↪ Service national universel, réalisation d'une 2<sup>ème</sup> phase 2 : 10 jeunes.
- ↪ Activation de la réserve départementale de Soutien et d'entraide en lien avec l'UDSP 63.
- ↪ Suppression de la classe des cadets de la sécurité civile.

### Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021
Campagne annuelle de sensibilisation des collégiens aux risques routiers partenariat CD	2387	2575	1805	suspendue	suspendue
Nombre de Jeunes Sapeurs-Pompiers	288	286	259	296	317
Cadets de la Sécurité Civile	12 jeunes	12 jeunes	12 jeunes	suspendue	suspendue
JDC remplacée par le SNU en 2021		1050 jeunes	1150 jeunes	400 jeunes	90 jeunes phase 1 7 jeunes en MIG
Statut étudiant (UCA)			12 SPV	22 SPV	32
Nombre de conventions et de SPV concernés	311 Conventions (981 spv)	300 Conventions (970 spv)	306 Conventions (987 spv)	320 Conventions (986 spv)	315 Conventions (1050spv)
Carrefours, évènementiels divers GVEC		3 journées	6 journées	2 journées	8 interventions

### L'implication du SDIS dans la politique de l'engagement citoyen pour 2021-2022

Le développement du volontariat constitue une ambition permanente.

Développer et fidéliser, c'est notamment

- Préparer l'avenir et sensibiliser des jeunes à l'engagement citoyen (JSP, SNU, cadets de la sécurité civile...).
- Reconnaître les employeurs partenaires du SDIS, en rendant le dispositif des conventions plus attractif financièrement, par un dispositif de gratuité pour interventions sur les nids d'hyménoptères, par des conseils techniques...

### Les jeunes sapeurs-pompiers

L'association départementale des JSP est devenue une commission au sein de l'UDSP 63 en 2019. Un audit des sections a été réalisé avec comme objectifs :

- de moderniser et d'adapter l'organisation des sections de JSP aux besoins des territoires ;
- d'arrêter une politique départementale concernant entre autre l'engagement des JSP, l'habillement, l'indemnisation des animateurs.

### Susciter des vocations

La baisse des vocations s'explique notamment par les difficultés à concilier l'engagement SPV avec les impératifs professionnels et privés. L'amélioration de la disponibilité des SPV en journée repose entre autres sur :

- Les conventions cantines/garderies qui permettent des plages plus larges de disponibilité des jeunes parents.
- La valorisation de l'engagement citoyen aux travers de différents dispositifs permettant aux jeunes de bénéficier de points de bonification dans leurs cursus de lycéens ou d'universitaires.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>8.2 Accompagner et sensibiliser la population au développement d'une culture citoyenne</b>				
	Subvention à l'Union départementale pour les JSP	17 741,00	17 741,00	17 741,00
	<b>Total général</b>	<b>17 741,00</b>	<b>17 741,00</b>	<b>17 741,00</b>

## Programme 8.3 – Valoriser le volontariat dans le cadre de la loi du député MATRAS

### Les axes du plan volontariat ...

- Ajuster les engagements au besoin et fidéliser les effectifs.
- Diminuer les contraintes des unités opérationnelles.
- Développer une communication dédiée à l'engagement citoyen des SPV.
- Accompagner les managers vers un nouveau modèle du volontariat.

### À noter en 2021

- ↪ Validation et diffusion du plan départemental en faveur du volontariat.
- ↪ Reconnaissance des employeurs : cérémonie de remise des Labels Employeurs partenaires le 02 décembre 2021.

### Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021
Indemnités SPV (euros)	5 640 077	6 001 540	6 392 890	6 416 340	6 525 469
Allocations de fin de service (euros)	1 524 390	1 472 834	2 065 025	1 485 020	1 393 323
Médailles d'ancienneté	1027	297	322	250	191
Avancements de grade	247	287	219	160	304
Médailles pour Actes de Courage et Dévouement	3	1	6		6
Lettres de félicitation	17	9	11	10	25
Médaille de la sécurité intérieure	2	3	2		0
Sanctions	9	15	6	11	4
Effectifs	3761	3680	3606	3590	3553

La loi MATRAS du 25 novembre 2021 vise à consolider notre modèle de sécurité civile et à valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels.

### Clarifier les missions des sapeurs-pompiers

Le texte clarifie le cadre d'intervention des services d'incendie et de secours (SIS) départementaux, territoriaux et locaux. Il apporte des précisions sur la définition et la conduite des opérations de secours, avec, entre autres, l'inclusion du secours aux animaux. Il y est donné une définition des carences ambulancières et reconnu le rôle des SIS dans les opérations relevant de l'aide médicale d'urgence. Sous réserve du consentement des personnes prises en charge, le médecin des sapeurs-pompiers pourra accéder à leur dossier médical partagé.

### Conforter l'engagement et le volontariat, protéger les acteurs de la sécurité civile

Plusieurs articles améliorent la condition des sapeurs-pompiers volontaires (SPV), notamment par :

- L'abaissement de la durée d'engagement ouvrant droit à la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance à la retraite.
- L'accès au logement social facilité via les critères d'attribution.
- La notion d'accident de service est clarifiée.
- Un label « employeur des sapeurs-pompiers » créé pour les employeurs publics et privés qui ont conventionné avec les SDIS pour libérer leurs salariés.

### Expérimenter un numéro unique d'appel d'urgence

Une expérimentation visant à instituer un numéro unique d'appel d'urgence est prévue sur deux ans. Les SIS et les SAMU devront mettre en place des plateformes communes de régulation.

Programme Action	2021	2022	2023
<b>8.3 Reconnaissance du volontariat</b>			
PFR et NPFR	111 845,13	300 000,00	357 000,00
Allocation de vétérance et fidélité	1 393 323,45	1 600 000,00	1 650 000,00
<b>Total général</b>	<b>1 505 168,58</b>	<b>1 900 000,00</b>	<b>2 007 000,00</b>

## MISSION 9. PERENNISER ET FIDELISER LE VOLONTARIAT, PARTIE INTEGRANTE DU MODELE DE SECURITE CIVILE

### Programme 9.1 – Recrutements et plan de mobilité : une mise à niveau des effectifs adaptée à la nouvelle organisation fonctionnelle et territoriale du SDIS

#### Rappel des actions 2018-2021

- Application du protocole d'accord signé en 2018.
- Mise en œuvre du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2020.
- Augmentation de l'indemnité de feu au 26 juillet 2020.

#### À noter en 2021

- ↳ Poursuite (et fin) des nominations d'adjudants telles que prévues dans le cadre du protocole signé en 2018.
- ↳ Mise en œuvre progressive de la réorganisation fonctionnelle du SDIS.

#### Activités et indicateurs (service téléassistance compris)

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de recrutements (SPP et PATS)	18	12	32	18	28
Nombre de départs (SPP et PATS)	12	10	11	18	11
Nombre de nominations au grade supérieur	24	143	563	67	59
Masse salariale en Keuros (personnels permanents)	30 885,50	31 661,50	32 769,10	34 076,91	35 731,00

#### Éléments prospectifs d'organisation

##### Les effectifs opérationnels

Afin de garantir un niveau d'effectifs des CIS mixtes et du CTA/CODIS en cohérence avec les enjeux opérationnels, tous les départs de sapeurs-pompiers professionnels en garde postée (mutation, retraite, ...) sont remplacés. Lorsque des adjudants quittent l'établissement, le SDIS recrute des caporaux. Toutefois, afin de maintenir le même nombre de sous-officiers, les caporaux titulaires du concours ou de l'examen professionnel de sergent sont nommés, favorisant ainsi la promotion interne. La masse salariale d'un caporal est également moins forte que celle d'un adjudant.

Pour l'année 2022, le nombre de départs à la retraite des SPP en garde postée est estimé à 7.

##### La nouvelle organisation fonctionnelle et territoriale du SDIS : un plan de mobilité interne d'ampleur

En juillet 2020, la mise en œuvre du schéma départemental de réorganisation s'est traduite par la proposition d'un plan de mobilité à 183 agents de l'établissement. 50 % ont fait le vœu de rester sur leurs postes, 26 % des agents ont émis un ou plusieurs vœux de mobilité et ont obtenu satisfaction et 24 % non. Une première analyse des souhaits des agents, sur la base de trois critères (la disponibilité du poste, l'adéquation grade-emploi et les compétences attendues) a permis de dégager des orientations. Puis, les agents ont été reçus en entretien ou lors d'un jury, à l'automne 2020, pour expliquer leurs motivations. Les mobilités internes ont débuté en janvier 2021 et se sont terminées en février 2022.

##### Le nombre d'agents contractuels en hausse

Le SDIS a lancé une quarantaine d'avis de vacance en 2021 pour remplacer le départ d'agents, pour tendre vers l'objectif cible de la réorganisation déterminée et encadrée par le tableau des effectifs ou pour remplacer certains agents en congés pour raisons de santé.

Il est observé, pour les recrutements des personnels administratifs et techniques, une augmentation du nombre de candidatures de qualité sans concours, notamment sur des postes spécialisés (contrôle de gestion, marchés publics, maintenance bâtementaire, gestion de la plateforme logistique et de l'atelier départemental, ...). Deux raisons principales à cette situation : le statut d'agent de la fonction publique territoriale n'attire plus et la possibilité de négocier sa rémunération. Par voie de conséquence, le nombre de contractuels a augmenté au sein du SDIS.

Enfin, le SDIS recourt à des agents contractuels pour suppléer des agents en arrêts maladie pour faire face aux nécessités de service. Ainsi, en 2021 :

Nombre de jours de maladie professionnelle : 0.

Nombre de jours maladie ordinaire au total : 9 262 jours dont 6 476 pour les SPP et 2 786 pour les PATS.

Nombre de jours total congés maternité : 0.

Nombre de jours total longue maladie : 1 716 jours dont 952 pour les SPP et 764 pour les PATS.

Nombre de jours total longue durée : 1 953 jours dont 1 319 pour les SPP et 634 pour les PATS.



## Programme 9.2 – Maîtriser les charges de fonctionnement de l'établissement

### Rappel des actions 2018-2021

- Des groupements de commandes avec le CD 63 et les autres SDIS permettant de bénéficier de tarifs plus intéressants au regard de la massification des achats.
- Une approche des achats davantage orientée en fonction du coût de possession des matériels achetés.
- Fortement lié à l'âge du parc, le coût d'entretien des véhicules tient d'une problématique multidimensionnelle. Engagé en 2019, un effort a encore été réalisé en 2021 pour assurer un renouvellement au plus tôt de plusieurs types d'engins EPC, FPTL, FPTSR, CCRM, VTP, ou encore des véhicules légers. Le service se trouve cependant en difficulté compte tenu du fait que les livraisons subissent des retards importants liés à la problématique d'approvisionnement des différents constructeurs.

### À noter en 2021

↳ Location d'une plateforme logistique au 149, avenue du Brézet à Clermont-Ferrand.

Depuis plusieurs années, le magasin départemental de Pont-du-Château n'était plus adapté aux nécessités de l'établissement. Déjà, les problèmes liés à la salubrité des lieux et de la sécurité des personnels avaient conduit à rechercher un autre local. Le choix de centraliser la fonction logistique imposait un volume utile plus important.

Aussi, il a été loué un bâtiment conçu à cet effet. Installés à côté de la Direction, ces locaux permettront également d'accueillir le Groupement Logistique et Technique ainsi qu'une partie du Pôle Qualité et Performance.

Montant de la location annuelle : 181 000 €/an

Charges annuelles estimées : 35 000 €/an

### Éléments prospectifs et indicateurs

Les marges de manœuvre des dépenses inscrites au chapitre 011 « Charges à caractère général » sont réduites. Les dépenses consacrées à l'entretien des bâtiments, des matériels et des engins représentent les deux tiers, le tiers restant est consacré aux fluides et au carburant. Les locations de locaux administratifs et techniques sont désormais un élément à prendre en compte.

**La gestion du parc roulant** : la diminution du parc des véhicules vétustes et peu sollicités engagée depuis 2015 est au point mort. Un effort tout particulier a été réalisé en 2021 pour remplacer les véhicules les plus sollicités de façon à limiter les dépenses d'entretien. Cette politique de renouvellement devrait être poursuivie en 2022.

**La gestion du parc immobilier** : le SDIS 63 est passé de 213 CIS en 2010 à 141 au 31 décembre 2021. Cette réduction limite le nombre de m<sup>2</sup> à entretenir ainsi que l'impact financier de la hausse des fluides. Cependant, ce n'est pas moins de 79 600 m<sup>2</sup> qu'il reste à gérer. Les coûts inhérents à la plateforme logistique et marginalement aux quatre sièges de compagnies territoriales à créer en 2022 vont peser sur le chapitre 011 à hauteur de 300 000 €. C'est notamment l'une des raisons de l'augmentation des crédits demandés au budget primitif 2022.

Une réflexion pilotée par le SMPI est en cours pour ce qui tient de la rénovation énergétique des bâtiments de l'établissement. Réalisé avec le CD 63, l'appel à projet SEQUOIA 3 vise à bénéficier de subventionnements des actions menées tant sur le plan des travaux à intervenir que sur la mise en place d'outils permettant une meilleure gestion.

**Les autres charges** : liées fortement à l'activité opérationnelle, les dépenses en carburant seront pointées avec des prix à la hausse en 2021 et augmentent encore sur le premier trimestre 2022. Cependant, si la crise sanitaire a nécessité de très importants achats de consommables (masques, gants, combinaisons, gel hydroalcoolique, etc.), les prix pratiqués ne sont aujourd'hui pas comparables à ceux de 2020. Exemple : 7 centimes pour un masque chirurgical en 2021 contre 93 centimes en 2020. Cela ne devrait toutefois pas compenser l'augmentation générale des autres charges.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>9.2 Maîtriser les charges de fonctionnement de l'établissement</b>				
	Fluides et carburants	1 900 996,91	2 029 000,00	2 029 000,00
	Entretien des bâtiments	1 079 393,00	1 485 624,42	1 400 000,00
	Entretien des matériels, engins et habillement	3 751 744,63	5 489 217,22	5 400 000,00
	Frais de gestion	318 874,25	383 159,64	353 865,00
<b>Total général</b>		<b>7 051 008,79</b>	<b>9 387 001,28</b>	<b>9 182 865,00</b>

## Programme 9.3 – Définir une stratégie d'endettement tenant compte des futurs investissements

### Rappel des actions 2018-2021

- Perception d'une subvention d'investissement de la part du Département à hauteur de 1,6 M€ sur la période de la convention financière.
- Veille permanente en vue d'une renégociation (ou un refinancement) efficace sur les emprunts en cours.
- Structure de dette à 67 % à taux fixe, sans présenter de risques majeurs.

### À noter en 2021

- ↳ Versement d'une subvention d'investissement du Département à hauteur de 800 000€ correspondant aux exercices 2020 et 2021. Il est prévu une subvention de 400 000 € en 2022.
- ↳ Poursuite de l'orientation de la stratégie de taux privilégiant les emprunts à taux fixe.
- ↳ La marge d'autofinancement du SDIS 63 s'établit pour 2021 à 91,70 %.

### Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021
Stock de dette	26 574 793 €	23 323 657 €	21 583 766 €	24 664 820 €	26 964 057 €
Frais financiers	608 704 €	610 326 €	432 769 €	364 696 €	321 595 €
Remboursement de la dette	3 562 110 €	3 781 136 €	3 839 891 €	2 918 947 €	2 900 762 €
Volume emprunté	1 710 000 €	530 000 €	2 100 000 €	6 000 000 €	5 200 000 €
Charge de la dette	8,09 %	8,45 %	8,11 %	6,25 %	6,09%
Taux d'endettement	0,52	0,45	0,41	0,47	0,51
Capacité de désendettement	4,75 années	3,66 années	4,48 années	5,85 années	13,48 années
Dette par habitant	40,19 €	35,11 €	32,34 €	36,91 €	40,03 €
Prélèvement sur l'excédent	0 €	0 €	2 360 000 €	0 €	0 €
FCTVA	796 425 €	760 950 €	547 382 €	523 512 €	722 737 €
Subventions d'investissement	175 424 €	214 054 €	214 054 €	414 054 €	814 054 €
Capacité d'autofinancement brute	5 599 714 €	6 370 868 €	4 821 308 €	4 216 754 €	2 000 485€
Marge d'autofinancement	96,05%	95,02%	98,14%	97,70%	91,70%

### Éléments prospectifs et indicateurs

Avec la relance du plan d'investissement amorcée en 2020, le stock de dette s'établit fin 2021 à 26 964 057 €. Les emprunts mobilisés en 2021 ont participé au financement de 8,8 millions d'euros. Au regard des achats d'engins et de matériel et des projets bâtimentaires en cours, un fort accroissement de l'endettement est attendu.

Anticipant une normalisation de la politique monétaire de la BCE et un renchérissement des conditions d'emprunt, le SDIS s'oriente désormais vers des contrats à taux fixe (fin 2021 : 0,49 % annuel sur 15 ans). Avec les choix stratégiques qui ont été faits depuis 2008, les frais financiers poursuivent leur recul (- 12 %) alors même que le stock de dette progresse.

Fin 2022, la capacité de désendettement (hors prélèvement) s'établit à 13 années. Il atteint ainsi le seuil d'alerte habituellement convenu. Dès 2023, le taux d'endettement, hors prélèvement sur la section de fonctionnement devrait avoisiner les 97 % (seuil d'alerte 80 %). Ce ratio pourrait atteindre près de 110 % en 2025. À ce niveau, sans modification des investissements envisagés, il ne saurait y avoir de stratégie de la dette pertinente autre que celle d'un lissage de la dette sur 30 ans, voire plus.

Programme Action	2021	2022	2023
<b>9.3 Définir une stratégie d'endettement tenant compte des futurs investissements</b>			
Emprunts Classiques	2 900 762,25	3 406 000,00	4 072 797,00
Emprunts Révolving	531 000,00	354 000,00	177 000,00
Frais financiers	321 595,35	319 200,00	406 074,84
<i>Sous-total dette</i>	<i>3 753 357,60</i>	<i>4 079 200,00</i>	<i>4 655 871,84</i>
Dépenses imprévues	0,00	365 233,60	0,00
Opération d'ordre en fonctionnement	6 109 895,43	6 050 000,00	6 782 100,00
Opération d'ordre en investissement	2 008 937,29	1 908 400,00	2 102 718,00
Virements entre sections	0,00	0,00	0,00
<b>Total général</b>	<b>11 872 190,32</b>	<b>12 402 833,60</b>	<b>13 540 689,84</b>



## ***AXE 4 - Développer un pilotage et une évaluation partagés des politiques menées***

La culture d'entreprise doit constituer cet ensemble de connaissances, de valeurs, de comportements qui facilitent le fonctionnement de l'établissement SDIS en constituant un enjeu partagé entre ces membres. **Partager une même culture, facteur de bien-être au travail (MISSION 10)**, relève d'un véritable engagement. Pour être durable, elle doit s'appuyer sur des valeurs communes ne se limitant pas au seul prestige de l'uniforme. La démarche qualité de vie en service doit permettre à chacun de comprendre son propre positionnement au regard des actions d'amélioration des conditions de travail dans le fonctionnement quotidien.

Développer l'intelligence collective et opérer une conduite du changement implique un décloisonnement des services pour aborder un mode de fonctionnement en mode projet distinct des tuyaux d'orgue qui freine la transversalité et le partage des bonnes pratiques. **S'approprier une culture de l'amélioration continue (MISSION 11)** constitue l'enjeu du pôle qualité et performance et en déployant progressivement une méthode de travail promue par la DGSCGC pour tous les SDIS adaptée de la méthode européenne de management par la qualité (EFQM). La déclinaison de cette méthode, constitue les prémices d'un nouvel ordonnancement entre le temps de la réflexion et celui de l'action, permettant construire ainsi des ambitions, de les partager, de les réaliser et de les évaluer (processus d'auto-évaluation).

Pour mettre en harmonie les attentes individuelles avec de nouvelles pratiques professionnelles internes, il convient d'afficher pour l'ensemble des agents, tous statuts confondus, à la fois un schéma directeur des parcours professionnels (lignes directrices de gestion) et un pilotage interne optimisant, dès que cela est possible, un usage collectif des matériels et des infrastructures numériques (télétravail, dématérialisation). **Fédérer autour de nouvelles pratiques managériales (MISSION 12)** doit constituer un objectif partagé, revisitant si besoin d'anciennes attitudes mais permettant de décliner une approche commune et pragmatique des concepts de qualité et d'amélioration continue.

Pour rappel, les objectifs de l'axe 4 du projet stratégique sont déclinés de la manière suivante :

### **Mission 10. Partager une même culture de l'établissement facteur de bien-être au travail**

**Programme 10.1.** Faire adhérer l'ensemble du personnel à la charte des valeurs de l'établissement

**Programme 10.2.** Valoriser la politique de qualité de vie en service (QVS) et de santé au travail

**Programme 10.3.** Assurer au Comité des œuvres sociales un financement permettant de répondre aux obligations réglementaires tout comme aux attentes des personnels

### **Mission 11. S'approprier la culture de l'amélioration continue**

**Programme 11.1.** Déployer les outils de pilotage structurants et d'évaluation des politiques suivies

**Programme 11.2.** Faire évoluer le mode de management de l'organisation

**Programme 11.3.** Établir un diagnostic des vulnérabilités et en déduire un plan de continuité des activités

### **Mission 12. Fédérer autour de nouvelles pratiques managériales**

**Programme 12.1.** Assurer la lisibilité de carrière des agents par la rédaction des lignes directrices de gestion

**Programme 12.2.** Renouveler les bases et le fonctionnement du dialogue social

**Programme 12.3.** Organiser une communication politique et institutionnelle associée à une communication interne

## Volumes financiers identifiés

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>10.1 Faire adhérer l'ensemble du personnel à la charte des valeurs de l'établissement</b>				
	Fêtes et Cérémonies	18 795,50	31 997,36	32 000,00
	Foires et expositions	32 867,03	92 000,00	92 000,00
	Assurance et protection sociale	122 711,20	132 570,00	133 900,00
	Subvention aux associations	10 221,00	20 221,00	20 221,00
<b>10.2 Valoriser la politique de qualité de vie en service (QVS) et de santé au travail</b>				
	Médecine du travail	16 570,00	18 320,00	18 090,00
	Accident du travail	22 781,93	31 410,00	32 000,00
	Subvention à l'UDSP	71 710,00	71 710,00	71 710,00
<b>10.3 Assurer au Comité des œuvres sociales un financement permettant de répondre aux obligations réglementaires tout comme aux attentes des personnels</b>				
	Subvention au COS	353 973,00	353 973,00	353 973,00
Mission 10. Partager une même culture de l'établissement facteur de bien-être au travail		649 629,66	752 201,36	753 894,00
<b>11.1 Déployer les outils de pilotage structurants et d'évaluation des politiques suivies</b>				
	Pas de crédits spécifiques			
<b>11.2 Faire évoluer le mode de management de l'organisation</b>				
	Pas de crédits spécifiques			
<b>11.3 Établir un diagnostic des vulnérabilités et en déduire un plan de continuité des activités</b>				
	Pas de crédits spécifiques			
Mission 11. S'approprier la culture de l'amélioration continue				
<b>12.1 Assurer la lisibilité de l'évolution de carrière des agents par la rédaction des lignes directrices de gestion</b>				
	Pas de crédits spécifiques			
<b>12.2 Renouveler les bases et le fonctionnement du dialogue social</b>				
	Pas de crédits spécifiques			
<b>12.3 Organiser une communication politique et institutionnelle associée à une communication interne</b>				
	Pas de crédits spécifiques			
Mission 12. Fédérer autour de nouvelles pratiques managériales				
Total général		649 629,66	752 201,36	753 894,00

## MISSION 10. PARTAGER UNE MEME CULTURE DE L'ETABLISSEMENT FACTEUR DE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

### Programme 10.1 – Faire adhérer l'ensemble du personnel à la charte des valeurs de l'établissement

#### Choix des valeurs

En 2020, le SDIS a souhaité définir des valeurs communes à l'ensemble des personnels qui constituent l'établissement. Pour ce faire, une enquête a été réalisée auprès de l'ensemble du personnel pour au final dégager 7 valeurs à promouvoir :

- Courage
- Dévouement
- Respect
- Altruisme
- Engagement
- Cohésion
- Honnêteté

#### À noter en 2021

En 2021, la Journée nationale des sapeurs-pompiers n'a pas eu lieu dans son « format » classique en juin, mais reportée en octobre avec le congrès des sapeurs-pompiers. Le moment n'était pas adapté pour présenter les valeurs.

En 2021, seules deux actions de communication ont été menées pour promouvoir ces valeurs, à savoir la couverture de l'agenda du COS du SDIS 63 et la carte de vœux.

Ces 7 valeurs pourront constituer un outil de management, renforçant le sentiment d'appartenance, donnant du sens au rôle de chacun et assurant « une cohésion d'équipe ».

#### Conforter une pleine adhésion aux valeurs de l'établissement : la charte des valeurs

En 2022, il convient de réaliser un livret détaillant chaque valeur à transmettre principalement en dématérialisé à destination des agents et quelques exemplaires papier (cibles à définir).

La charte des valeurs pourra être déclinée par un affichage dans chaque caserne du département tout comme dans les autres bâtiment de l'établissement.

Les valeurs seront dévoilées lors de la « Journée nationale des sapeurs-pompiers » en juin prochain (banderoles ou déroulants créés pour l'occasion). Dans le cadre du plan volontariat, les supports de communication doivent intégrer ces 7 valeurs avec une photo d'illustration ou encore un slogan. Ensuite, ces valeurs intégreront plus largement les supports de communication de l'établissement.



Programme	Action	2021	2022	2023
<b>10.1 Faire adhérer l'ensemble du personnel à la charte des valeurs de l'établissement</b>				
	Fêtes et Cérémonies	18 795,50	31 997,36	32 000,00
	Foires et expositions	32 867,03	92 000,00	92 000,00
	Assurance et protection sociale	122 711,20	132 570,00	133 900,00
	Subvention aux associations	10 221,00	20 221,00	20 221,00
<b>Total général</b>		<b>184 594,73</b>	<b>276 788,36</b>	<b>278 121,00</b>



## Programme 10.2 – Valoriser la politique de qualité de vie en service (QVS) et de santé au travail

### La politique de qualité de vie en service (QVS)

#### Rappel des actions 2018-2021

- Depuis mars 2018, sur les recommandations nationales de la DGSCGC sur l'exposition des sapeurs-pompiers au risque de toxicité des fumées, le service finalise un guide de doctrine. L'acquisition de 160 tenues de feu supplémentaires et de kits de toxicité des fumées, des supports de communication et de formation ont par ailleurs été déployés dans les centres de secours.
- Un système de management de la santé et de la sécurité nécessite la formation et la mise en place d'acteurs de la prévention (assistants de prévention/membres du CHSCT/formateurs PRAP/animateurs de focus groups/managers) et la mise à disposition de moyens humains, matériels et financiers.

**2018** : 15 assistants de prévention supplémentaires,

**2019** : 4 animateurs de focus groups, 12 membres du CHSCT et 11 formateurs PRAP formés,

**2020** : 15 managers formés à la gestion et l'anticipation des conflits en 2020,

**2021** : 18 assistants de prévention supplémentaires et 19 acteurs PRAP formés.

#### À noter en 2021

- ↳ Implication d'un étudiant Master 2 en santé publique pour la mise en œuvre du Plan de Prévention du Risque Routier qui a été validé en juin 2020 et l'élaboration en collaboration avec le GFDC du Plan de prévention des activités physiques.
- ↳ Déploiement des actions du groupe projet « Air Respirable » piloté par le service SQVS en partenariat avec le GRLT : 575 bouteilles composites, acquisition et déploiement des caisses de transport créées sur mesure, élaboration et mise en œuvre des procédures, formation des techniciens remplissage, etc.
- ↳ Journée santé sécurité le 5 octobre 2021 traitant de la nutrition et des addictions, animée par 3 conférenciers, et 12 stands

### Éléments prospectifs et indicateurs

**L'élaboration du document unique d'évaluation des risques** est un pilier du système de management de la sécurité, visant à prévenir les risques professionnels et à améliorer la qualité de vie en service. La démarche a été initiée et le plan d'action sera mis en œuvre à compter de 2022. Des investissements en matériels, équipements, EPI, outils, formations et communication seront à planifier. En complément, des plans de prévention spécifiques sont en cours d'élaboration : prévention des activités physiques et sportives, risque routier.

**Deux groupes projets orientés sur la sécurité ont été créés** suite à un accident grave impliquant une bouteille d'ARI en octobre 2019. Les rapports d'enquête interne ont démontré la nécessité de mettre en place un système de management de l'air respirable. A cette effet, un groupe projet « air respirable » a été créé pour engager une réflexion sur le cahier des charges des futurs appareils respiratoires isolants (ARI) ainsi sur le transport des bouteilles et leur remplissage. Une autorisation de programme (AP) de 1,6 M€ sur 3 ans va permettre d'engager les investissements nécessaires pour répondre aux objectifs de logistique, de maintenance, de gestion de parc et de formation.

La mise en place du télétravail, suite à la crise sanitaire, la réorganisation de la structure impliquant des mouvements de personnels, l'augmentation des demandes d'analyses ergonomiques de la médecine professionnelle et préventive ont conduit l'établissement à créer un groupe projet.

Son objectif tient principalement dans une réflexion sur le « travail sur écran » de façon à améliorer les conditions de travail des agents. Egalement il s'agit de réduire les risques de troubles musculo-squelettiques.



## La politique de santé au travail

### La stratégie en quelques mots ...

- Pérenniser et homogénéiser la réalisation des activités
- Dimensionner les effectifs SPV et SPP (ISPP) en regard de l'ensemble des missions réglementaires attendues
- Renforcer la communication sur les actions menées

### À noter en 2021

- ↔ 3027 Visites médicales SP et 70 Cynophiles.
- ↔ 100 visites de recrutement.
- ↔ 2133 visites de maintien en activité.
- ↔ 153 visites de contrôle/308 visites de reprise.
- ↔ Autres (CMIR, SAL, titularisation, à la demande...) : 333.

L'article R1424-24 du Code général des collectivités territoriales, prévoit que les services de santé et de secours médical (SSSM) assurent :

- **La surveillance de la condition physique des SP**
- **L'exercice de la médecine professionnelle et d'aptitude des SPP et de la médecine d'aptitude des SPV**
- **Le conseil en matière de médecine préventive, d'hygiène et de sécurité notamment auprès du CHS**

### Activités

Les éléments stratégiques cités ci-dessus s'appliquent dans les domaines suivants :

#### La médecine d'aptitude :

- Assurer la réalisation des visites médicales réglementaires (visites de maintien en activité, visites de contrôles, visites de recrutement...) au sein des six cabinets médicaux fixes et du cabinet itinérant.
- Assurer, grâce à un suivi médical individualisé, en lien avec des pathologies complexes (psychotramatisme...) ou à risque, qu'elles soient aiguës ou chroniques. Ce suivi est réalisé par l'équipe pluridisciplinaire (médecin de prévention : visite de pré reprise et de contrôle, diététicienne, psychiatres, cardiologue ..., avis spécialisés externes).

#### La médecine de prévention :

- Participer à l'éducation à la santé (journée santé sécurité, campagnes d'information, lien à développer avec la filière EAP...).
- Réévaluer le risque lié à certaines expositions, pathologies et thérapeutiques, l'évolution du suivi médical et les conséquences sur l'aptitude (diabète...).
- Analyser médicalement les données d'accidentologie du travail (participer à la décision des politiques de prévention avec les services Hygiène et sécurité et protection sociale).
- Accompagner les agents dans la reprise de leur activité professionnelle après un événement de santé ayant entraîné un arrêt maladie ou une restriction d'aptitude.
- Améliorer l'accompagnement des agents dont la pathologie pourrait entrer dans le cadre des maladies professionnelles.

**La PUI** : Garantir les capacités de réponses en approvisionnement de matériels des cabinets médicaux.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>10.2 Développer la politique de qualité de vie en service (QVS) et santé au travail</b>				
	Médecine du travail	16 570,00	18 320,00	18 090,00
	Accident du travail	22 781,93	31 410,00	32 000,00
	Subvention à l'UDSP	71 710,00	71 710,00	71 710,00
<b>Total général</b>		<b>111 061,93</b>	<b>121 440,00</b>	<b>121 800,00</b>

## Programme 10.3 – Assurer au Comité des œuvres sociales un financement permettant de répondre aux obligations réglementaires tout comme aux attentes des personnels

### Rappel des actions 2020-2021

Le COS du SDIS 63 s'attache à :

- Maintenir le statut particulier du COS où sont mêlés salariés et SPV (exception départementale).
- Faire perdurer et développer les actions sociales au bénéfice des agents.
- Faciliter l'accès aux prestations (création d'un nouveau site internet en 2019).
- Apporter une meilleure réponse aux nombreuses demandes des agents.

### À noter en 2021

- ↳ Le COS du SDIS 63 a été, comme tous les services, très impacté par la crise sanitaire. En 2020, aucune activité pour Noël n'a pu avoir lieu. Tout avait été organisé en 2021 pour être finalement annulé, engendrant une dépense de 14 500 € sans bénéfice pour les adhérents.
- ↳ L'augmentation des départs en retraite des salariés qui représente un risque important pour le COS du SDIS 63 et qui va s'accroître en 2022.

### Activités et indicateurs

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Subventions versées	353 973	324 473(1)	353 973	354 173(2)	353 973	353 973
Evolution sur 2015-2020						+0 %
Effectifs au 31 décembre (hors SPV)	600	608	603	596	617	623
Evolution sur 2015-2020						+3,8 %

(1) réduction exceptionnelle de la subvention 2016 afin de diminuer la trésorerie de l'association

(2) reversement d'un don de 200 € reçu sur le compte du SDIS à l'attention des œuvres sociale du SDIS

### Éléments prospectifs et indicateurs

#### Une association pour assurer les prestations d'actions sociales obligatoires

Tous les agents des trois fonctions publiques, fonctionnaires ou contractuels, ont droit à des prestations sociales servies par leur employeur. C'est donc une dépense obligatoire dont le volume et la nature des prestations servies sont convenus par le conseil d'administration. Celui-ci a choisi de confier cette mission au COS du SDIS, association ayant son siège au sein du SDIS et servie par un agent mis à disposition par le SDIS. Les missions portent sur des actions sociales (gardes d'enfants, aides sociales, chèques vacances, déjeuner, etc.) et des actions de loisirs auprès des adhérents. Spécificité du COS : il octroie certaines prestations (médailles, retraite, billetterie...) tant aux salariés qu'aux SPV.

#### La problématique d'une gestion à subvention constante

Le bilan transmis par le cabinet comptable montre que les efforts conduits par l'équipe du COS continuent de porter leurs fruits. Mais bien que ce bilan soit très positif, il est surtout le résultat de l'absence de festivités organisées habituellement pour Noël ainsi que de la baisse des gardes d'enfants liée à la crise sanitaire. Lors de l'assemblée générale, le cabinet comptable a attiré l'attention sur le risque important que représentent les départs en retraite. Ceux-ci s'annoncent nombreux dans les années à venir et se traduisent par une participation moyenne 4 500 € par agent partant au prorata de leur présence au SDIS 63 et s'ils sont bien adhérents.

De même, l'augmentation constante et significative du nombre de bénéficiaires et d'ayants droit, ainsi que l'évolution à la hausse des souhaits des agents, voire leurs exigences, ont créé un effet de ciseau. Ainsi, les dépenses qui augmentent et le maintien de la subvention à montant fixe vont inéluctablement conduire l'association à renoncer à maintenir certaines prestations. Malgré une vive inquiétude soulevée fin 2019, la situation n'a pas évolué.

#### Des arbitrages à contractualiser en 2022

La convention d'objectifs qui régit les relations entre le SDIS et son COS demande à être révisée, à commencer par les dispositions financières prévues qui n'ont jamais été appliquées. Également, l'équilibre budgétaire de l'association doit passer par une révision des actions à mener et/ou de l'assiette des bénéficiaires et ayants droit. Les prestations offertes aux SPV (50 000 €) doivent être maintenues sans obérer celles prévues pour les agents permanents. L'année 2022 doit être mise à profit pour cela.

Programme	Action	2021	2022	2023
<b>10.3 Assurer au COS un financement permettant de répondre aux obligations réglementaires tout comme aux attentes des personnels</b>				
	Subvention au COS	353 973,00	353 973,00	353 973,00
<b>Total général</b>		<b>353 973,00</b>	<b>353 973,00</b>	<b>353 973,00</b>

## MISSION 11. S'APPROPRIER LA CULTURE DE L'AMELIORATION CONTINUE

### Programme 11.1 – Déployer les outils de pilotage structurants et d'évaluation des politiques suivies

#### La stratégie en quelques mots ...

- Mettre en place une solution informatique décisionnelle permettant de piloter efficacement le service et de prendre de décisions plus efficaces.
- Analyser, fiabiliser les données pour une diffusion ciblée de l'information.
- L'outil vise un pilotage des activités opérationnelles et fonctionnelles et s'interfacera avec solution cartographique (SIG) permettant une représentation territoriale des données.

#### À noter en 2021

- ↪ 2021 : intégration des briques finances, SIGAP et SDACR – pour rappel en 2020, intégration des briques opération, personnels.
- ↪ Dernier trimestre : déploiement de la brique opération auprès des chefs de centre.

La création au sein de son organisation Pôle Qualité performance et d'un groupement pilotage et évaluation permet à l'établissement d'afficher sa volonté de mettre en place un outil collaboratif **AnalySDIS** de pilotage adopté par plus de 70 SDIS. La société OXIO conçoit des outils de pilotage simples d'usage et adaptés, proposant de manière immédiate des analyses à forte valeur ajoutée facilitant ainsi la définition et la mise en œuvre des stratégies de l'établissement.

**Exemple d'analyse :** le concept de performance peut s'expliquer comme un résultat à atteindre. La population attend des sapeurs-pompiers une réponse rapide et efficace. Dans les années 90, l'engagement d'un nombre important d'engins pour éteindre un incendie n'était pas évalué, le SDIS souhaite aujourd'hui éteindre un incendie dans une durée plus courte, avec des moyens pertinents, intervenant dans un délai « raisonnable » pour un résultat efficace eu égard aux contraintes de responsabilités. Cet objectif nécessite d'évaluer plusieurs paramètres que seul un environnement informatique paramétré est capable de synthétiser.

#### Activités

Les outils de pilotage (tableau de bord et indicateurs) offrent une lecture des résultats des plans d'action et des écarts en temps réel permettant, si nécessaire, d'engager rapidement des actions correctives à tous les étages.

Le danger de cette profusion de data (données disponibles) sera d'éviter de noyer le décideur sous une montagne d'informations.

#### Briques OXIO

Opération (socle OXIO)	à déployer
RH Formation	à lancer
SIGAP	tb à construire
SIG	à lancer
Personnels	tests à finaliser
Finances	tests à finaliser
SDACR	déployé
Enquête DGSCGC	déployé

**Total retenu :** 224 640 €

#### Options non retenues

Prévision	16 760 €
Médicales	19 178 €
Technique	27 218 €
Logiciels internes SDIS	14 460 €

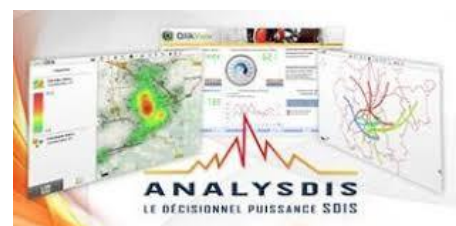
Il est important de distinguer à ce stade **les indicateurs d'action** (ou de suivi) **des indicateurs de résultats**.

Les premiers sont de véritables leviers pour piloter, aidant à prendre des décisions avant qu'il ne soit trop tard. Les seconds mesurent a posteriori le résultat final. Ce n'est ni plus ni moins qu'un constat. Ils seront à terme utilisés pour partie dans le Rapport Annuel de Performance (RAP) induit par le ROB

#### Éléments prospectifs et indicateurs

Le groupe projet devrait déployer la 1<sup>re</sup> brique (module opérationnel) dans le dernier trimestre 2021 auprès des chefs de centre, des unités mixtes, en 1<sup>re</sup> intention. En 2022, l'information sera fiabilisée avec les services. L'objectif est de co-construire les tableaux dont ils ont besoin et d'en assurer une diffusion automatisée.

**OXIO**  
AnalySDIS



## Programme 11.2 – Faire évoluer le mode de management de l'organisation

### La stratégie en quelques mots...

- La DGSCGC impulse la généralisation du management par la performance globale au sein des SDIS.
- Le SDIS 63 s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue. Cette démarche, volontaire et participative, vise une auto-évaluation partagée de l'ensemble de l'organisation permettant d'élaborer un plan d'action d'amélioration continue des pratiques.
- La démarche s'appuie sur un référentiel de bonnes pratiques, élaboré par différents acteurs (ENSOSP, SDIS, CNFPT, AFNOR, etc.), inspiré du modèle d'excellence de la Fondation européenne pour la gestion par la qualité et du modèle de l'Université des sciences administratives de Speyer.

### À noter en 2021

- ↪ Depuis 2019, la mise en place du cadre d'auto-évaluation a été suspendue en raison de la multiplicité des dossiers structurants ouverts et du risque de confusion avec la démarche engagée depuis 2015 sur la qualité de vie en service.
- ↪ Ce projet sera relancé dès 2023 après la mise en place de la nouvelle organisation des services fonctionnels et notamment du pôle « Qualité et Performance ».

### Historique

Le Colonel Yvon TREPOS, directeur départemental des services d'incendie et de secours des Deux-Sèvres, est à l'origine de cette démarche en 1999. Il a mis en place un système de management intégré « qualité-sécurité-environnement » permettant d'accroître les performances de l'établissement. Il a obtenu un prix national de la qualité.

La loi organique relative aux lois de finances (LOLF n° 2001.692) incitait à passer d'une logique de moyens à une logique de résultats, poussant les administrations, collectivités, établissements publics ... à plus d'efficacité sans qu'une logique de moyens y soit systématiquement associée. Parallèlement, une volonté européenne encourage les fonctions publiques à s'autoévaluer, notamment à travers le concept du CAF (Common Assessment Framework ou cadre d'auto-évaluation).

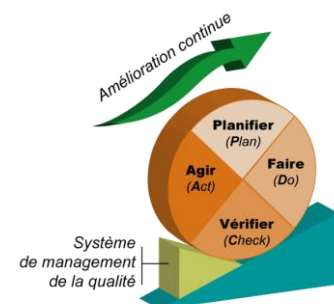
### Le management par la performance

Il repose sur l'idée que les résultats des performances-clés, les résultats auprès des citoyens/clients, du personnel et de la société peuvent tendre à l'excellence grâce à la capacité de l'encadrement à donner une impulsion en matière de stratégie et de planification, de ressources humaines, de partenariats et ressources, et de processus. Le CAF évalue l'organisation sous différents angles, adoptant ainsi une approche globale dans l'analyse des performances de l'organisation.

La démarche débute par une auto-évaluation participative associant l'ensemble des personnels (agents, cadres et non cadres, personnels administratifs et techniques, volontaires et professionnels). À laquelle succède une priorisation d'actions à conduire, ciblées temporellement et évaluables.

### Une base de données partagée

À travers la démarche de partage et d'échange des bonnes pratiques, le dossier a été renommé « Pilotage de la Performance Globale (PPG), les expériences des SDIS étant référencées dans une base de données nationale. À ce jour, une trentaine de SDIS ont déployé à des niveaux divers ce modèle.





## Programme 11.3 – Établir un diagnostic des vulnérabilités et en déduire un plan de continuité des activités

### Rappel des actions 2018-2021

- Prendre en compte les recommandations de l'Inspection pour la sécurisation des appels d'urgence.
- Inscrire le SDIS dans une démarche de mise en conformité au RGPD.
- Sécuriser le système d'information par l'hébergement de machines dans un Datacenter.
- Relancer l'étude d'un plan électro-secours.
- Étudier l'alerte des SP en cas de panne du réseau de transmissions SP.

### À noter en 2021

- ↪ Retard dans la réalisation du CTA de repli sur le site du CIS Turgot, pour cause de télétravail, en cours de finalisation.
- ↪ Sécuriser les données via un marché d'hébergement en Datacenter et liaison haut débit, déploiement en cours.
- ↪ Interrogation des SDIS de l'ex-région Auvergne pour la mutualisation du ou de la DPD.

### Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021
CTA de repli : nombre de sites pour l'alerte	1	1	2	2	2
RGPD : entretiens réalisés	1	8	4	0	0
Plan de continuité : nombre de machines secourues hors alerte	56	59	62	64	90*

\* : estimation

### Éléments prospectifs et indicateurs

#### Le plan de continuité d'activités – Un document à finaliser au vu de la crise Covid19

Le démarrage d'un tel projet est concentré sur l'organisation du SDIS, son contexte, ses besoins et ses objectifs. Il est accompagné d'un audit des ressources et des compétences internes disponibles. La stratégie du Plan de Continuité des Activités (PCA) est définie d'après la cartographie des risques et l'analyse de leur impact sur l'activité métiers et la mission de service public. En 2022, il est proposé de réaliser un schéma directeur informatique pluriannuel, avec forces et faiblesses, pour 51 000 €.

#### Exemple 1 du PCA : le Plan électro-secours

L'alimentation électrique de secours des centres d'incendie et de secours nécessite d'être sécurisée. En 2020, seuls les 10 CIS Mixtes et le CS de St Germain-Lembron disposaient d'un groupe électrogène de secours. Doivent être sécurisés en priorité la salle d'alerte et ses équipements. Un plan de déploiement sur 3 ans avec travaux de câblage et investissement de groupes électrogènes est proposé pour les CS. Le budget (LT5) est évalué à 12 000 € par siège de compagnie et 5 000 € par CS et CPI 1, soit environ 345 000 € sur trois exercices. Alternativement, l'équipement de l'ensemble des centres porterait le coût à 705 000 €.

#### Exemple 2 du PCA : Le plan de continuité d'activité informatique

La résilience du système d'information passe par la fiabilité de ses installations. Une vulnérabilité majeure actuelle repose sur le caractère central des installations informatiques de la Direction départementale. L'action 2021 a permis de déporter une partie des installations vers un Datacenter, en lien avec le marché commun avec le CD d'hyperconvergence. Les transferts sont en cours, En 2022, les actions proposées sont :

- Acquisition d'un pare-feu pour sécuriser l'accès à Internet depuis le Datacenter : 30 000 €.
- Externalisation de certaines sauvegardes pour éviter le piratage, dans le cadre du marché commun avec le CD : 12 000 € en 2022, avec une croissance de 20 % par an.
- Doublement de la liaison haut débit pour éviter le risque de coupure : 15 000 € par an.

#### La sécurisation des données : Le Règlement Général de Protection des Données à caractère personnel

Le Règlement Général de Protection des Données à caractère personnel (RGPD) vise à permettre aux établissements publics de renforcer la sécurité de leurs données et processus informatiques. Le SDIS 63 s'est engagé dans une démarche de mise en conformité. À l'issue d'une phase d'audit en 2018, une liste de préconisations et d'actions à entreprendre est identifiée. Le service recherche depuis 3 ans un Délégué Protection des données (DPD ou DPO) par mutualisation (SDIS ou collectivité). Une externalisation est estimée à 70 000 € / an. Un recrutement à 35 000 €/an.





## MISSION 12. FEDERER AUTOUR DE NOUVELLES PRATIQUES MANAGERIALES

### Programme 12.1 – Assurer la lisibilité de l'évolution de carrière des agents par la rédaction des lignes directrices de gestion

#### Rappel des actions 2018-2021

- Synthèse du plan de recrutement :  
Recrutement de 21 caporaux SPP  
Nomination de 153 sous-officiers SPP  
Remplacement de 14 départs en retraite de SPP  
Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire des PATS (RIFSEEP).
- Réorganisation des services fonctionnels du SDIS.

#### À noter en 2021

- ↳ Plan de mobilité interne d'ampleur des personnels SPP en SHR et PATS.
- ↳ Poursuite des recrutements dans le cadre de la réorganisation territoriale et fonctionnelle du SDIS.
- ↳ Création d'un groupe de travail pour la rédaction des lignes directrices de gestion.

#### Activités et indicateurs (service téléassistance compris)

	2018	2018	2019	2020	2021
Nombre de recrutements (SPP et PATS)	18	12	32	18	28
Nombre de départs (SPP et PATS)	12	10	11	18	11
Nombre de nominations au grade supérieur	24	143	56	67	59
Masse salariale en keuros (personnels permanents et contractuels)	30 885,5	31 661,5	32 769,1	34 076,92	35 731,00

#### Éléments prospectifs

##### Les lignes directrices de gestion

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics de définir des lignes directrices de gestion (LDG). Celles-ci visent à :

- 1<sup>er</sup> déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).  
L'objectif est de donner plus de visibilité aux agents sur leurs perspectives de carrière et les attentes de leur employeur.
- 2<sup>ème</sup> fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels en contrepartie de la suppression des compétences des CAP en la matière.
- 3<sup>ème</sup> favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents.

##### La méthode de travail

Un groupe de travail, constitué d'un pilote, de 3 membres dont la cheffe du GRH et d'un représentant par organisation syndicale, se réunit régulièrement depuis le printemps 2021. Le document final sera présenté d'ici la fin de l'année au Président du CA. Il sera mis en œuvre pour le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

##### Les principaux points abordés

- La procédure annuelle de mobilité interne.
- La cartographie des emplois et la recherche, à moyen terme, de l'adéquation grade / emploi notamment pour les adjudants.
- La définition d'un parcours professionnel théorique pour les SPP.
- La définition des critères d'avancement et des grilles de cotations.
- Une réflexion à poursuivre sur l'accompagnement des agents en fin de carrière, l'accompagnement des SPP en inaptitude opérationnelle temporaire ou définitive.

## Programme 12.2 – Renouveler les bases et le fonctionnement du dialogue social

### La stratégie en quelques mots ...

Dans un contexte d'évolution permanente, le SDIS et les partenaires sociaux s'engagent sur des mutations préalablement négociées intégrant une responsabilité partagée sur des objectifs atteignables et mesurables, attendue dans tout dialogue social.

Le rôle de tous les acteurs, de la direction de l'établissement aux représentants syndicaux, doit permettre d'afficher et de mettre en œuvre une stratégie sociale cohérente intégrée à la stratégie globale de la collectivité.

Ce contrat social intégré au projet d'établissement cohérent constitue le ferment d'un objectif pertinent, un engagement au profit de tous les agents de la collectivité quel que soit leur statut.

### À noter en 2021

- ↳ 5 réunions du groupe de dialogue social principalement consacrées à la réorganisation fonctionnelle et territoriale du SDIS et à l'obligation vaccinale des SP.
- ↳ Renouvellement le 22 septembre 2021 des élus aux instances internes : Conseil d'administration, CATSIS, CAP, CT, CHSCT et CCDSPV.
- ↳ Participation des organisations syndicales au groupe de travail sur la rédaction des Lignes Directrices de Gestion et la révision du règlement de Formation.

### Éléments prospectifs et indicateurs

#### La charte du dialogue social : « Faire vivre un dialogue construit et piloté »

L'enjeu du dialogue social vise à la fois le respect des obligations légales et réglementaires et la prise en considération des agents dans leur participation active à la vie de l'établissement.

La principale mission du dialogue social consiste à favoriser la place de consensus entre les différentes parties participant au débat, pour une résolution efficace sinon efficiente des problématiques majeures. Les relations entre les différents acteurs doivent être équilibrées. Un agent salarié doit pouvoir choisir de remonter une information ou une difficulté directement auprès de son encadrement, ou via ses représentants. De même, la Direction doit pouvoir communiquer directement (revue interne, réunion du personnel ...), via l'encadrement ou par l'intermédiaire des organisations représentatives ...).

#### Rendre l'organisation du dialogue social plus agile

Le dialogue social serein et constructif respecte la place de chaque partenaire dans son rôle et ses missions (politique, équipe dirigeante, organisations représentatives). L'encadrement est impliqué, formé et accompagné dans la politique de conduite du changement et la mise en œuvre des orientations stratégiques (politique du cadre d'auto-évaluation des organisations, démarche d'amélioration continue...).

### Les choix de l'établissement

- Un Pôle Qualité et Performance (PQP) afin de prendre en charge cette mission tenant du dialogue social.
- Une cheffe de groupement, cadre PATS, en charge du suivi de la politique RH de l'établissement.
- Une politique sociale et de qualité de vie au travail animée par le service Hygiène et Sécurité directement rattaché à la Direction pour une proximité de son pilotage.
- Une GPEEC structurée en 2021 par des lignes directrices de gestion qui seront arrêtées en fin d'année 2021.



## Programme 12.3 – Organiser une communication politique et institutionnelle associée à une communication interne

### À noter en 2021

La mise en service de l'outil Infonet développé par le service informatique du SDIS 63, en collaboration avec le service communication, prévue en 2020, a été retardée par la crise sanitaire et la réorganisation.

Une communication interne accrue a été assurée durant la crise sanitaire par le biais de « flash ».

### La stratégie en quelques mots

- Définir et mettre en œuvre, avec l'ensemble des acteurs concernés, une stratégie de communication.
- Mettre en place des actions de communication lisibles, accessibles et adaptées aux différents publics cibles.
- S'assurer de la bonne utilisation de l'identité visuelle du SDIS 63.
- Optimiser la circulation des informations en interne

### Éléments prospectifs



### La définition et la mise en œuvre d'une stratégie de communication

La définition d'une stratégie de communication nécessite une réflexion globale : comment recueillir, analyser, traiter, ordonner et diffuser de nombreuses informations de manière pertinente et efficace ? Actuellement, les actions de communication du SDIS 63 sont nombreuses mais peu lisibles. Une hiérarchisation s'impose.

Une fois le contexte analysé et les objectifs/enjeux définis, les objectifs, cibles, messages et outils seront précisément déterminés. Ces réflexions pourront être menées par un groupe de travail regroupant un panel représentatif des personnels du SDIS 63.

Le résultat final des réflexions sera consigné dans un document unique (qui pourra s'apparenter à un plan de communication), qui sera mis à disposition de l'ensemble des personnels du SDIS et présenté au Bureau.

La stratégie de communication prévoira également les modalités du suivi de la mise en œuvre de la stratégie de communication, afin d'évaluer dans quelle mesure les objectifs fixés auront été atteints et quels ajustements pourront être apportés.

Cette démarche, nécessaire et ambitieuse, impliquera une charge de travail supplémentaire pour le service communication et affaires institutionnelles, qui dispose de ressources humaines et financières limitées.

Afin d'accompagner le service communication et affaires institutionnelles dans cet exercice, il pourrait être utile de faire appel à une agence de communication voire à un(e) stagiaire (étudiant(e) en communication, niveau master), ou de faire bénéficier l'équipe d'une formation.

### Le déploiement des actions de communication internes et externes, et notamment trois actions phares en 2022 :

#### - **Le déploiement du plan volontariat**

Le plan volontariat impliquera la place d'une multitude d'actions : marquage véhicule, page dédiée aux recrutements avec les ambassadeurs, achat d'espace presse, campagne réseaux payante, etc.

#### - **La mise en service d'Infonet**

Il conviendra dans un 1<sup>er</sup> temps de former des référents puis de rédiger une procédure d'utilisation. Un déploiement rapide non maîtrisé serait contreproductif, cet outil doit être opérationnel dès la prise en main pour garantir une adhésion des agents.

Ce site devra être accessible depuis n'importe où, un déploiement extranet devra par conséquent être prévu.

#### - **La charte des valeurs (cf. fiche 10.1)**

## ***III – La synthèse budgétaire***

Le budget primitif constitue le premier acte obligatoire du cycle budgétaire annuel de l'établissement. Plus largement, il est la traduction financière des actions menées ainsi que de ses projets futurs.

Les recettes proviennent de la contribution départementale à laquelle s'ajoutent celles des communes et des EPCI compétents en matière d'incendie.

Les dépenses permettent de financer les ressources humaines nécessaires pour assurer les secours et les fonctions support. C'est là près de 85 % des recettes qui vont être consommées pour entretenir et renouveler les infrastructures de secours, aménager le parc immobilier, renouveler les matériels opérationnels, acquérir les équipements... tout en mettant l'accent sur la sécurité des agents.

Dans la droite ligne des règles de la comptabilité publique, ce budget s'organise en deux sections :

- **La section de fonctionnement** comprend toutes les opérations de dépenses et de recettes relatives à la gestion courante et régulière de l'établissement, c'est-à-dire celles qui reviennent chaque année. Par exemple les dépenses de personnel, les intérêts d'emprunts, les produits des services...
- **La section d'investissement** qui traitent des dépenses et des recettes qui modifient la valeur du patrimoine du SDIS. Par exemple, les acquisitions immobilières, de nouveaux travaux, les subventions et dotations, le remboursement du capital des emprunts...

**Les budgets « annexe »** sont distincts du budget principal proprement dit. Parallèlement au budget général, ils sont également votés par l'assemblée délibérante dans le cadre de certains services spécialisés.

La mission « téléassistance » est assurée par le SDIS 63 dans le cadre d'un accord-cadre avec le CD 63. Elle fait l'objet d'un budget annexe. Celui-ci permet d'établir le coût réel du service et de déterminer avec précision le prix à payer par ses seuls utilisateurs pour équilibrer les comptes.

### **Le budget principal**

La section de fonctionnement

La section d'investissement

La structure des effectifs et des dépenses de personnel

La situation prévisionnelle au 31 décembre 2021

### **La dette de l'établissement**

La situation de la dette

La prospective et les indicateurs

Le budget principal

**LE BUDGET PRINCIPAL****La section de fonctionnement****Recettes (en milliers d'euros)**

<b>RECETTES (en milliers d'euros)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Participation du Département	32 607	32 672	36 672	37 039	37 409	37 783
Participation des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)	18 744	18 838	19 045	19 235	19 428	19 622
Autres recettes	1 215	1 458	905	908	911	914
Chapitre 042 Amortissement des subventions	130	213	376	421	458	495
Chapitre 042 Neutralisation Amortis bâtiments	1 430	1 478	1 482	1 632	1 904	2 045
Chapitre 042 Autres opérations d'ordre	27	318				
<b>Total recettes de fonctionnement (RF)</b>	<b>54 153</b>	<b>54 977</b>	<b>58 480</b>	<b>59 235</b>	<b>60 110</b>	<b>60 859</b>
<b>Total recettes réelles de fonctionnement (RRF) (hors cessions et hors recours à l'excédent)</b>	<b>52 532</b>	<b>52 908</b>	<b>56 571</b>	<b>57 132</b>	<b>57 698</b>	<b>58 269</b>

**Dépenses (en milliers d'euros)**

<b>DEPENSES (en milliers d'euros)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Chapitre 011 Les charges courantes	7 757	7 900	9 977	9 780	9 897	10 016
<i>Évolution annuelle en %</i>	<i>1,65 %</i>	<i>1,84 %</i>	<i>26,29 %</i>	<i>-1,97 %</i>	<i>1,20 %</i>	<i>1,20 %</i>
Chapitre 012 Les charges de personnel	39 303	41 885	44 262	44 367	45 060	45 765
<i>Évolution annuelle en %</i>	<i>0,66 %</i>	<i>6,57 %</i>	<i>5,68 %</i>	<i>0,24 %</i>	<i>1,56 %</i>	<i>1,56 %</i>
<i>dont les personnels permanents :</i>						
<i>Personnels permanents</i>	<i>32 170</i>	<i>33 574</i>	<i>35 066</i>	<i>35 190</i>	<i>35 987</i>	<i>36 605</i>
<i>Évolution annuelle en %</i>		<i>4,36 %</i>	<i>4,44 %</i>	<i>0,35 %</i>	<i>2,26 %</i>	<i>1,71 %</i>
<i>Remboursement au CD63 (services mutualisés)</i>	<i>67</i>	<i>138</i>	<i>250</i>	<i>250</i>	<i>250</i>	<i>250</i>
<i>Personnels mis à disposition (remboursés)</i>	<i>160</i>	<i>183</i>	<i>189</i>	<i>192</i>		
<i>dont SPV :</i>						
<i>Indemnités (interventions, astreintes, formations et manœuvres)</i>	<i>4 582</i>	<i>5 559</i>	<i>6 147</i>	<i>6 007</i>	<i>8 584</i>	<i>8 670</i>
<i>PFR et allocation de vétérance (hors NPFR)</i>	<i>2 122</i>	<i>2 244</i>	<i>2 368</i>	<i>2 492</i>		
<i>dont autres charges (AT)</i>	<i>202</i>	<i>187</i>	<i>242</i>	<i>236</i>	<i>239</i>	<i>241</i>
Chapitre 65 Autres charges (dont NPFR)	874	788	1514	1579	1696	1814
Chapitre 67 Charges exceptionnelles	17	11	27	10	10	10
Chapitre 66 Frais financiers	365	322	319	406	534	755
Chapitre 042 Opérations d'ordre	5 744	6 109	5 950	6 782	7 597	8 152
<i>dont dotations aux amortissements</i>	<i>4 244</i>	<i>4 244</i>	<i>4 468</i>	<i>5 141</i>	<i>5 684</i>	<i>6 098</i>
<i>dont amortissement des bâtiments (neutralisé)</i>	<i>1 439</i>	<i>1 487</i>	<i>1 482</i>	<i>1 641</i>	<i>1 913</i>	<i>2 054</i>
<i>dont autres opérations d'ordre</i>	<i>61</i>	<i>378</i>				
<b>Total dépenses de fonctionnement (DF)</b>	<b>54 060</b>	<b>57 015</b>	<b>62 049</b>	<b>62 924</b>	<b>64 794</b>	<b>66 512</b>
<b>Total dépenses réelles de fonctionnement (DRF)</b>	<b>48 316</b>	<b>50 906</b>	<b>56 099</b>	<b>56 142</b>	<b>57 197</b>	<b>58 360</b>

Le budget principal

## La section d'investissement

### Recettes (en milliers d'euros)

RECETTES (en milliers d'euros)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
FC TVA	524	723	1 141	1 445	3 341	3 242
Subvention département	400	800	400	400	400	400
Autres recettes	14	14	35	30		
Emprunt réel (hors revolving)	6 000	5 200	18 021	18 001	26 836	22 563
Révolving	841	531	354	177		
Opérations d'ordre (amortissements et autres)	4 244	4 244	4 468	5 141	5 684	6 098
Opérations d'ordre (neutralisation)	1 439	1 487	1 482	1 641	1 913	2 054
Autres opérations d'ordre et compte de tiers	61	378	169	100	100	100
Prélèvement sur la section de fonctionnement	705					
Excédents d'investissement cumulés		1003	3			
<b>Total recettes d'investissement</b>	<b>14 228</b>	<b>14 380</b>	<b>26 073</b>	<b>26 935</b>	<b>38 274</b>	<b>34 457</b>

### Dépenses (en milliers d'euros)

DEPENSES (en milliers d'euros)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Équipements	6 478	6 812	11 269	10 135	12 221	12 128
<i>Parc roulant</i>	3 780	3 175	6 205	6 476	9 053	9 053
<i>Habillement et EPI</i>	950	849	1 710	585	585	585
<i>Informatique et transmissions</i>	734	1 155	1 638	1 490	1 000	1 100
<i>Matériels et mobiliers</i>	1 014	1 633	1 716	1 584	1 583	1 390
Immobilier	645	1 998	9 097	10 427	18 780	13 437
<i>Projets en cours</i>	175	980	2 833	768		
<i>Nouveaux projets</i>		1	390	2 350	9 364	3 795
<i>Aménagement site de Crouël</i>	88	386	4 510	5 642	7 899	8 775
<i>Participations à des travaux</i>				800	650	
<i>Entretien des casernements</i>	382	631	1 364	867	867	867
Capital de la dette (dont amortissement revolving)	2 919	2 901	3 406	4 073	4 841	6 283
Remboursement plan de relance						
Révolving	841	531	354	177		
Dépenses diverses (dont acte de cessions)		126	20	20	20	20
Opérations d'ordre (amortis. subventions)	130	213	376	421	458	495
Opérations d'ordre (neutralisation)	1 430	1 478	1 482	1 632	1 904	2 045
Autres opérations d'ordre et compte de tiers	27	318	69	50	50	50
Déficit cumulé	755					
<b>Total dépenses investissement</b>	<b>13 225</b>	<b>14 377</b>	<b>26 073</b>	<b>26 935</b>	<b>38 274</b>	<b>34 458</b>



Le budget principal

## La structure des effectifs et des dépenses de personnel

Comme le prévoit la loi NOTRe du 7 août 2015, il est présenté la structure des dépenses et des effectifs de personnel au 31 décembre 2020 et celle sur 2021.

### Effectif global

Agent en position d'activités (tous statuts)	Au 31 décembre 2020	Au 31 décembre 2021
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	581	592
Non titulaires occupant un emploi permanent	4	11
Autres agents (n'occupant pas un emploi permanent)	-	8
SPV	3 661	3591

### Masse salariale au 31 décembre 2020 et 2021

	Compte administratif 2020	Compte administratif 2021
Traitement indiciaire	14 853 719,65	15 675 956,70
Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents	8 811 241,56	9 408 944,70
Heures supplémentaires	138 191,14	229 519,19
Cotisations et versements	8 593 787,57	8 580 772,82
<b>Total masse salariale</b>	<b>32 396 939,79</b>	<b>33 895 193,41</b>

### Indemnités et retraites des sapeurs-pompiers volontaires

	Compte administratif 2020	Compte administratif 2021
Activités de services et indemnités de fonctions	337 385,83	553 797,53
Manœuvres	466 415,61	739 382,01
Formations (formateurs, jury, stagiaires)	283 113,51	1 098 240,92
Astreintes, gardes et Interventions	4 004 254,51	3 852 567,73
Activités, astreintes, indemnités et permanences du SSSM	175 145,48	166 162,79
Prestation de fidélité et de reconnaissance (PFR)	242 214,46	111 845,13
Allocation de vétérance et de fidélité	1 437 569,52	1 393 323,45
<b>Total indemnités et retraites</b>	<b>6 949 947,82</b>	<b>7 918 792,56</b>

Le budget principal

## La situation prévisionnelle au 31 décembre 2019

### Activités et indicateurs (en milliers d'euros)

Pour compléter les différentes orientations 2022 et comme le prévoit la loi de programmation des finances publiques, la situation de nombreuses données et indicateurs a été estimée ci-dessous.

#### Besoin de financement pour 2022

Emprunt nouveau Budget principal	Emprunt nouveau Budgets annexes	Emprunt nouveaux total	Rembt en capital budget principal	Rembt en capital budgets annexes	Rembt en capital total	Besoin de financement Total
18 021	0	18 021	3 406	0	3 406	14 976

La dette du SDIS 63 devrait croître d'environ 16 127 230 €, cela notamment au regard des investissements immobiliers projetés.

#### Évolution des dépenses de fonctionnement

DRF Budget principal CA 2021	DRF Budgets annexes CA 2021	Total DRF CAA 2021	DRF Budget principal 2022	DRF Budgets annexes 2022	Total DRF 2022	Evolution Totale	Evolution en %
50 907	1 898	52 805	56 099	1 994	58 093	+ 5 288	+ 9,4 %

#### Capacité de désendettement

RRF Budget principal 2022	RRF Budgets annexes 2022	Total RRF 2022	DRF Budget principal 2022	DRF Budgets annexes 2022	Total DRF 2022	Capital restant estimé	Capacité de désendettement en années
56 571	2 064	58 635	56 099	1 994	58 093	43 091	91,28

#### Quelques indicateurs et ratios (budget principal et budgets annexes)

Stock de dette 2021	Stock de dette 2022	Evolution	Epargne Brute 2022	Taux d'épargne brute 2022	Charge de la dette 2022
26 964	43 091	16 127	472	0,83%	6,00 %

## LA DETTE DE L'ETABLISSEMENT

### La situation de la dette

#### La stratégie

La stratégie en matière de gestion de dette se décompose en trois axes principaux :

- Continuer à prioriser les produits financiers offrant une souplesse de gestion tant au niveau du contrat que de la gestion de trésorerie (différents index monétaires courants, phase de mobilisation ...), sans pour autant présenter de risque.
- Sécuriser la dette en contractant des emprunts à taux fixe tant que leur niveau de taux restera en deçà de 1 % tout en maintenant un certain équilibre entre dette à taux variable et dette à taux fixe.
- Conserver un encours de dette ne présentant aucun risque majeur : au regard des caractéristiques des financements du tableau des risques de la charte de bonne conduite (charte Gissler) les emprunts doivent être classés en risque 1A (90 % minimum) à 2B.

Au regard des dépenses d'investissement projetées dans les prochaines années, il n'est pas exclu de revoir la stratégie tenant de la durée de vie de la dette en contractant des emprunts sur 30 ans. Cela permettra de répondre au besoin d'équilibre financier et budgétaire.

La répartition de la dette entre emprunts à taux fixe et ceux à taux variable reste une priorité. Toutefois, cette approche doit s'adapter aux conditions de marché. Ainsi, après une forte orientation de dette à taux fixe sur les années 2004 à 2007, le SDIS a modifié sa stratégie en estimant que la baisse des taux courts allait se poursuivre compte tenu de l'intervention soutenue de la BCE sur les marchés financiers et que les États membres seraient d'ailleurs les premiers pénalisés en cas de remontée des taux. Cette décision a été très profitable au SDIS puisque de 2008 à 2018, cette stratégie « taux variable » a permis de réaliser des économies importantes au regard des propositions à taux fixe réceptionnées lors de chaque consultation.

Depuis fin 2019, cette stratégie a été revue avec l'anticipation d'une normalisation de la politique accommodante de la BCE dans le sillage de celle de la FED. Elle se traduirait par une remontée sensible des taux courts d'ici 2023 et avec des taux fixes qui pourraient aussi progresser mais dans une moindre mesure. Par ailleurs, la crise ukrainienne qui oppose la Russie et les États-Unis pourrait avoir des conséquences sur les marchés actions mais, peut-être, également sur les marchés financiers

À l'occasion de la consultation menée en 2021, malgré une légère remontée des taux, il a été décidé de profiter de cette situation toujours favorable pour sécuriser une partie de la dette du SDIS 63 à un niveau de taux fixe faible. Le dernier contrat d'emprunt a pu ainsi être conclu sur la base d'un taux fixe de 0,49 %, taux qui se rapproche des marges sur Euribor. Le taux moyen du SDIS, sur l'ensemble de la dette est ainsi de 1,18 % au 31 décembre 2021.

Compte tenu du calendrier prévisionnel des investissements, il devient nécessaire d'envisager une révision de la stratégie d'endettement en privilégiant un allongement de la durée des emprunts. Ainsi, des consultations seront lancées sur des durées pouvant aller jusqu'à 30 ans. Actuellement, selon les données réunies par Finance Active, les offres à taux fixe sont de l'ordre de 0,73 % pour un emprunt sur 15 ans, 0,87 % pour une durée de 20 ans et enfin l'estimation pour 25 ans serait de 0,99 %. Un coût, certes, plus élevé mais qui permettrait une amélioration de la solvabilité du SDIS 63.

#### La gestion active de la dette

Compte tenu des caractéristiques financières de l'encours de dette et des opérations de réaménagement effectuées les années précédentes, le service finances-comptabilité du SDIS 63 n'a pas eu d'opportunité pour réaliser des opérations de réaménagement (renégociation ou refinancement).

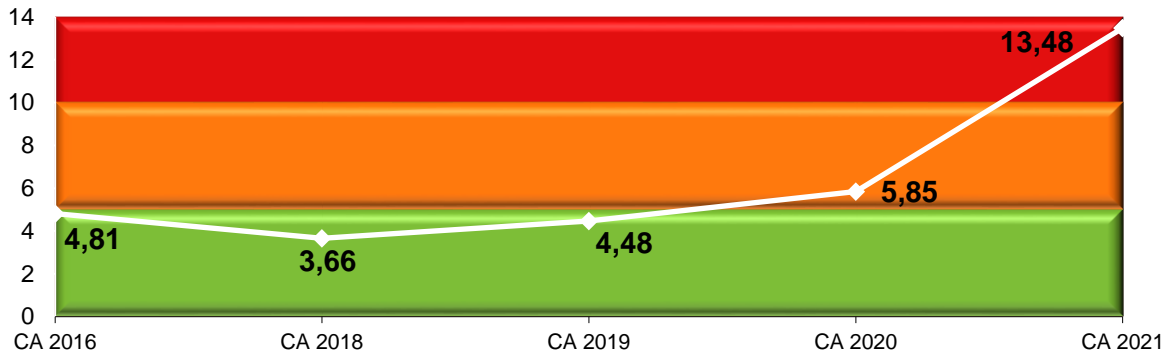
Sur 2022, la veille réalisée sur les marchés bancaires et financiers se poursuivra afin de gérer « activement » le stock de dette. Cependant, compte tenu des bonnes conditions financières des emprunts constituant la dette de l'établissement, il est peu probable que des opérations de réaménagement ou de renégociation puissent être soumises à la décision des membres du conseil d'administration.

### La solvabilité du SDIS 63

Le niveau de solvabilité du SDIS 63 est régulièrement présenté au travers de divers indicateurs.

#### La capacité de désendettement

Le ratio de désendettement (ou capacité de désendettement) permet d'apprécier la qualité de signature d'une collectivité. Il est le rapport entre l'encours de dette et la capacité d'autofinancement (épargne brute).



Au vu des résultats prévisionnels 2021, la capacité de désendettement du SDIS 63 (hors financement par l'excédent) est de **13,48 années**. Ce ratio était, pendant quatre années consécutives, sous la barre des 5 ans. Comme annoncé dans les précédents ROB, ce ratio atteint la zone dite « à surveiller » en 2020 avec une hausse de l'encours de dette conjuguée à la dégradation de l'épargne brute. Fin 2021, le SDIS se trouve en zone dite « préoccupante » avec un ratio qui dépasse largement les 10 ans. Avec les achats et les travaux envisagés, la capacité de désendettement risque donc encore de se détériorer rapidement au fil de leur réalisation et des emprunts nécessaires à leur financement.

La vigilance sur ce ratio doit tenir compte à la fois de l'amplitude en nombre d'années ainsi que son évolution. Ainsi, il est convenu :

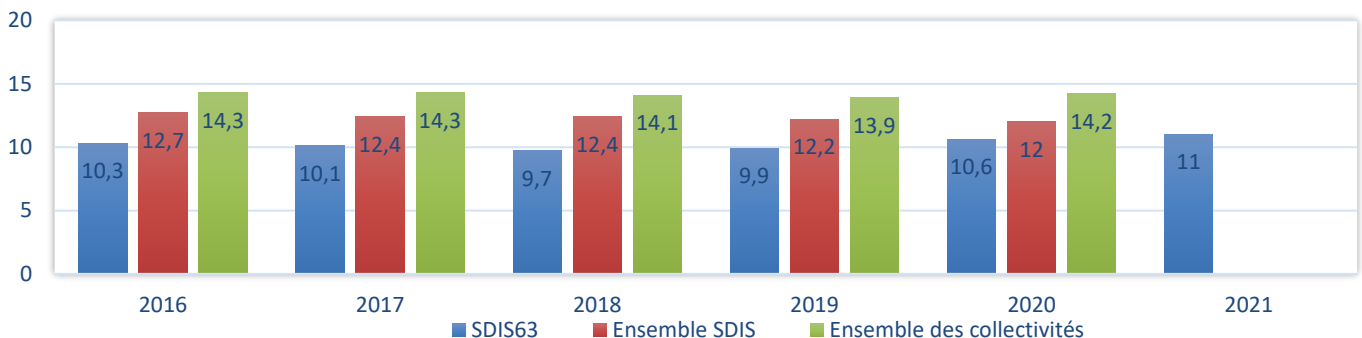
- Qu'une collectivité ayant une capacité de désendettement de 8 ans paraît en bonne situation, mais si les deux années précédentes sa capacité de désendettement était respectivement de 6 ans et de 4 ans, alors la situation est peut-être déjà critique. Cette dégradation est trop rapide et il sera difficile d'inverser la tendance.
- Qu'une collectivité se maintenant sur quelques années avec un ratio de 11 ans n'est pas forcément en mauvaise situation financière.

Ce ratio très volatil est surtout pertinent pour comparer les collectivités à fiscalité propre dont les SDIS ne font pas partie. Il est donc nécessaire de compléter l'analyse par d'autres éléments financiers.

#### La durée de vie résiduelle moyenne

La durée de vie résiduelle (exprimée en années) est la durée restant avant l'extinction totale de la dette ou d'un emprunt. Après avoir légèrement augmenté en 2014 et en 2016, la durée de vie résiduelle est encore en légère diminution en 2019.

Pour 2020 (hors emprunts revolving), la durée du stock de dette de **10,6 ans** sur l'encours global reste en deçà de la moyenne des différents SDIS (12 ans) et de la moyenne de l'ensemble des collectivités (14,2 ans). Au vu des résultats prévisionnels de 2021, la durée de vie résiduelle (hors revolving) serait de **11 années**. De là, cet indicateur sensiblement inférieur aux moyennes des SDIS et des autres collectivités tend à montrer une dette de l'établissement bien maîtrisée.



Source Finance

## La prospective et les indicateurs

L'accélération des investissements observée en 2020 et réitérée sur 2021 devrait conduire à un emprunt d'équilibre de l'ordre de 18 M€ pour l'exercice 2022.

### Évolution théorique du stock de la dette et du ratio de désendettement

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Stock de dette au 31.12</b>	21 584	25 165	26 964	43 091	56 929	78 734	94 659
<b>Recettes Réelles de Fonctionnement (RRF)(*)</b>	52 683	52 532	52 908	56 571	57 132	57 698	58 269
<b>Stock de dette / RRF</b>	<b>41%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>76%</b>	<b>100%</b>	<b>136%</b>	<b>162%</b>
<b>Épargne brute (RRF(*)-DRF)</b>	4 821	4 123	2 000	472	990	501	-91
<b>Ratio de désendettement en nombre d'années</b>	<b>4,5</b>	<b>5,9</b>	<b>13,48</b>	<b>91,28</b>	<b>57,5</b>	<b>157,1</b>	<b>-</b>

(\*) hors financement par l'excédent

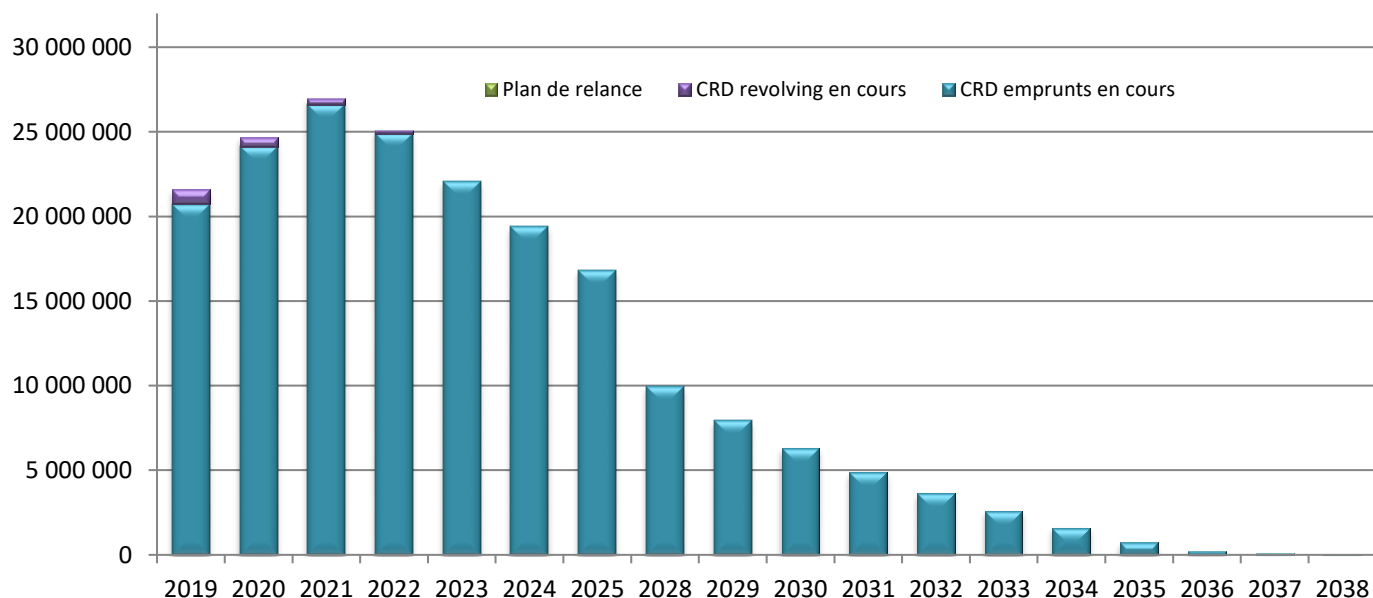
**Le capital restant dû (CRD) au 31 décembre 2021** est de **26 964 057 €** réparti en 67 % à taux fixe et 33 % à taux variable, avec un taux moyen estimé de 1,18 %. Tout le stock de dette est classé 1A selon la charte Gissler.

Dès 2021, la solvabilité du SDIS a commencé à se dégrader. Bien que le SDIS dispose d'un autofinancement lui permettant de faire face à ses dépenses d'investissement, il n'est plus en mesure de rembourser le capital de la dette.

Dans cette logique de besoin d'investissement croissant, le SDIS devra adapter sa politique budgétaire et financière en lissant, dans la mesure du possible, ses investissements et en allongeant la durée des emprunts. Ces données restent soumises à divers aléas (retard de chantiers, décalages de livraison,) qui imposeraient, par la même, des décalages budgétaires.

Le profil d'extinction de la dette (hors nouvel emprunt) serait le suivant :

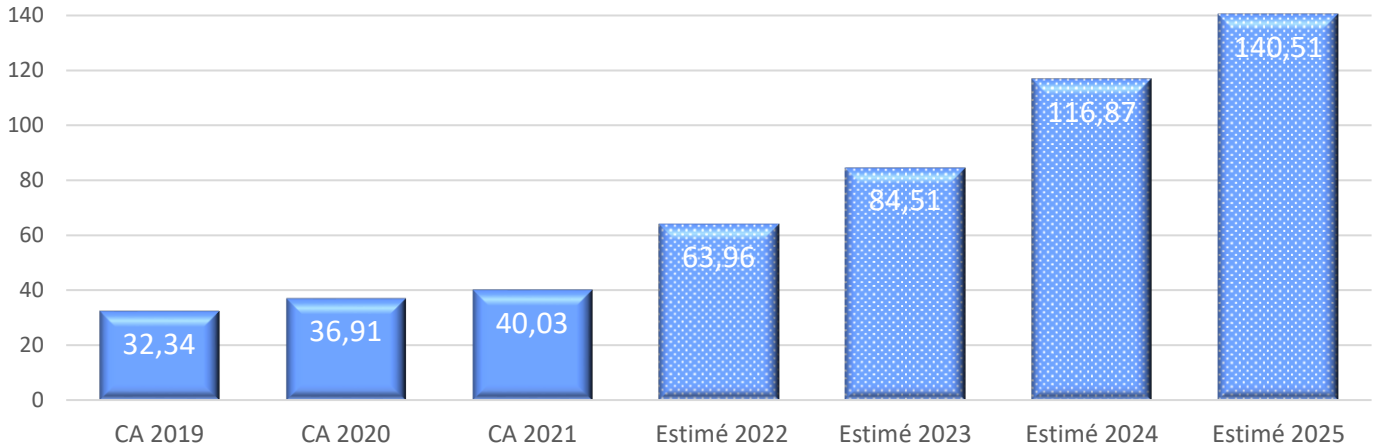
### Extinction de la dette en cours au 31/12/2021 (hors nouvel emprunt)



La dette de l'établissement

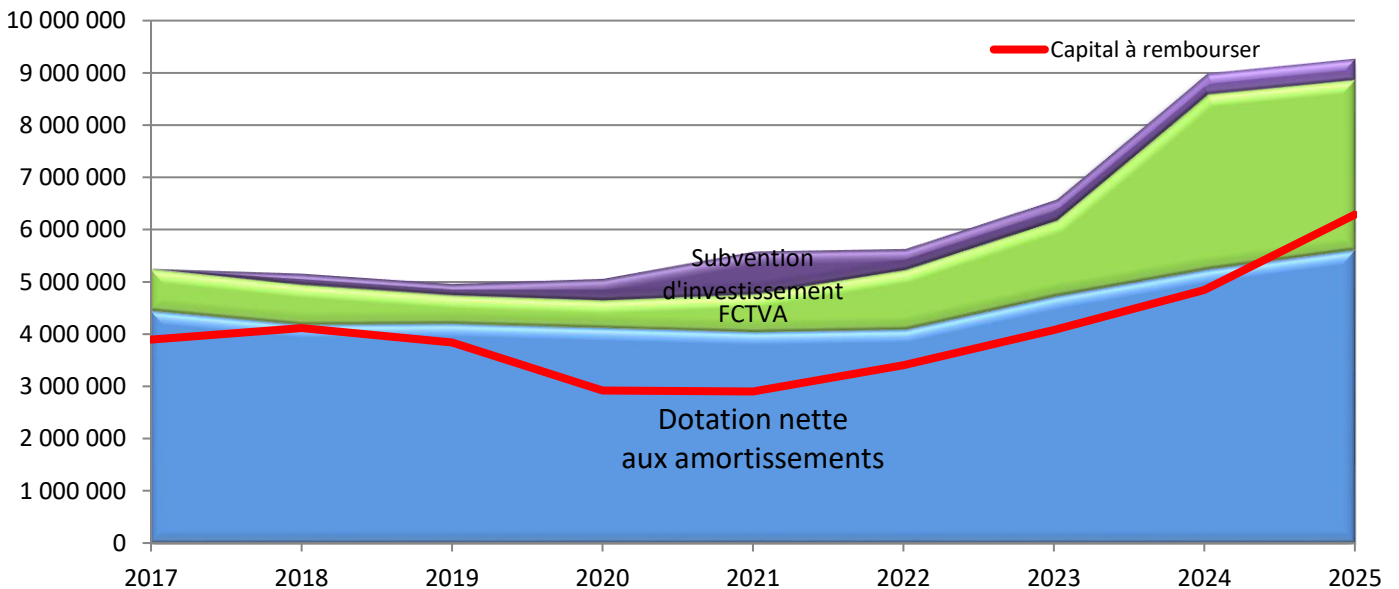
**La dette par habitant**

L'encours de dette ramené au nombre d'habitants reste un indicateur complémentaire pour apprécier le niveau d'endettement du SDIS 63. **Au vu des résultats anticipés 2021, la dette du SDIS 63 représenterait 40,03 € par habitant.** Ce ratio a fortement baissé jusqu'en 2019 car le SDIS 63 a poursuivi sa trajectoire de désendettement sur la période 2015/2019. L'année 2022 annonce une forte remontée de cet indicateur qui risque de dépasser 100 € dès 2024.



Ces montants expriment une tendance. Ils ne peuvent être valablement comparés avec ceux des autres SDIS qui possèdent une gestion de la dette différente : autofinancement par un amortissement des travaux immobiliers, subvention d'investissement du Département ou encore participation des communes à l'effort d'investissement bâtementaire du SDIS 63.

**Le financement du capital à rembourser**







## IV – La téléassistance

Le Département, légalement compétent en matière de politiques sociales, a développé une politique contribuant au maintien à domicile des personnes ainsi qu'à la prévention de la perte d'autonomie des personnes et la préservation du lien social. Cette compétence en matière de prévention de la perte d'autonomie a été confortée par la loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement et la mise en place de la conférence des financeurs 63.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette compétence, le Département a mis en place un dispositif d'accompagnement et de sécurisation dénommé **téléassistance**. Les enjeux visent à offrir dans le cadre du soutien des personnes âgées et personnes handicapées à domicile, une sécurisation technologique, un accompagnement pour ces personnes fragilisées par l'âge, la maladie ou le handicap et de lutter contre l'isolement.

Cette démarche volontariste de la collectivité départementale, en partenariat direct avec les communes ou communautés de communes puydômoises qui participent financièrement au maintien à domicile des aînés, apporte une réponse concrète et efficace au souhait légitime de toute personne âgée de continuer à vivre chez elle en autonomie et rassure également leurs familles qui savent qu'au moindre problème, leur aîné peut entrer en contact avec un sapeur-pompier et/ou un médecin du CODIS-SAMU.

Depuis près de 25 ans, ce service est ouvert à toute personne de plus de 65 ans isolée, fragilisée par la maladie, le grand âge ou un handicap. Il est installé gratuitement et rapidement. La redevance est modulée selon les ressources de l'abonné et s'établit entre 6,22 € et 35,87 € par mois (référence 1<sup>er</sup> janvier 2021).

Au 1<sup>er</sup> septembre 2021, plus de 7 000 abonnés bénéficient de ce service assuré par le SDIS 63 par voie contractuelle. Pour répondre à cette sollicitation, le SDIS emploie 37 agents déployés sur l'ensemble du territoire départemental. Cette organisation est complétée par 3 personnes chargées de la gestion administrative et financière du budget annexe dédié ainsi que de la coordination des tournées de visites.

### Une mission pour le compte du département

- Le cadre juridique
- L'objet de la mission et des dispositions financières
- L'activité du service

### La Structure des effectifs et des dépenses de personnel

- Les effectifs globaux
- La masse salariale au 31 décembre 2020 et au 31 décembre 2021

### Le budget annexes téléassistance

- La section de fonctionnement
- La section d'investissement

## UNE MISSION POUR LE COMPTE DU DEPARTEMENT

### Le cadre juridique

Pour l'exécution de ce dispositif, le Département du Puy-de-Dôme a confié au Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) la réalisation des prestations nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de téléassistance, cela dans le cadre d'un marché in-house descendant établi sur le fondement de l'article L2511-1 du code de la commande publique.

À cet effet, l'acte d'engagement a été signé le 29 décembre 2021. Le marché a été conclu pour une durée de 1 an, à compter du 1er janvier 2022. Il pourra être renouvelé 3 fois par tacite reconduction.

### L'objet de la mission et les dispositions financières

Le SDIS 63 est désigné comme opérateur unique afin d'assurer sur le territoire du Département du Puy-de-Dôme la mise en œuvre du dispositif départemental de téléassistance, sous maîtrise d'œuvre du Département.

#### Le dispositif organisationnel comprend deux volets :

- L'installation et la vérification chez l'abonné du matériel, relié en permanence à une centrale, nécessaire au dispositif départemental de téléassistance et de son fonctionnement ainsi qu'un programme annuel de visites à caractère social afférentes.
- La réception des appels 24/24 heures - 7/7 jours pour un accompagnement et une sécurisation des abonnés au besoin par le déclenchement d'interventions des sapeurs-pompiers à leur domicile.

#### Dispositions financières :

Le Département assure sur son budget le financement des investissements indispensables à la bonne marche de l'organisation. Il s'agit principalement de l'acquisition des véhicules mis à disposition des opérateurs et les matériels informatiques utiles pour rendre compte de leurs activités.

Le SDIS prend en charge la partie fonctionnement du service dont la rémunération des personnels qui constitue la principale dépense.

En contrepartie de cette prestation, le SDIS perçoit une participation du Département. Le montant de cette dernière est déterminée en fonction d'un prix forfaitaire par tranche de 175 abonnés multiplié par le nombre de tranches de 175 abonnés, arrondi à l'entier inférieur.

## L'activité du service

### Rappel des actions 2018-2021

- Gestion du service basée sur une répartition géographique des abonnés en corrélation avec le domicile des opérateurs afin de limiter les coûts financiers.
- Depuis 2018, le service a dû adapter son organisation en fonction des mouvements de personnels (agents en disponibilité, retraites, congés longue maladie/longue durée, congés maternités) de manière à avoir systématiquement une continuité de service. Le rôle des Opérateurs Mobiles est précisément de pallier les absences de courtes ou longues durées (11 % en 2018 – 14 % en 2020 – 16 % sur les 8 premiers mois de l'année 2021).

Le nombre des abonnés connaît une évolution lente par rapport au passé ; les déficits budgétaires n'ont pu être absorbés par le franchissement d'une nouvelle tranche.

Dans le cadre des discussions du marché, 42 tranches ont été validées par le CD 63 suite au rectificatif de la prise en compte du nombre d'abonnés, et ainsi, le financement d'une tranche a été régularisée en juillet 2021.

- La mise en œuvre du RIFSEEP au 01/01/2020 a contribué en partie au déficit du budget annexe.
- La période de confinement pendant le COVID-19 : pour 2020, maintien de l'activité par la substitution d'appels de vigilance à la place des visites. Pour 2021 (03/04 au 03/05), activité normale du service.

### À noter en 2021

Période de confinement (avril-mai 2021)

- ↳ Les personnels du service ont réalisé une activité normale (installations, visites, dépannages, retraits...) avec toutes les dispositions nécessaires et la vigilance accrue dans l'exercice de leur cadre d'emploi (EPI, fiches de signalement en cas de suspicion de cas COVID 19, tenue complète si cas avéré)
- ↳ 7,98 visites en moyenne au domicile de l'abonné au 31/12/2021
- ↳ Plus de 8 140 interventions sur l'année 2021
- ↳ Plus de 1 057 transports vers les unités de soins

### Activités et indicateurs

	2016	2017	2018	2019	2020	2021 --> 31/08 Comptage avec couples
<b>Nombre d'abonnés</b>	6 904	7 004	7 019	7 120	7 046	7327
<b>Nombre d'agents</b>	38	39	39	40	40	40
<b>Nombre de créations</b>	1803	1779	1768	1807	1495	1723
<b>Nombre d'installations</b>	1676	1672	1615	1671	1378	1396
<b>Nombre de résiliations</b>	1774	1679	1753	1806	1569	1442
<b>Nombre de visites</b>	61 671	62 992	60 324	62 821	44 130	44 357
<b>Activité opérationnelle (nbre interventions)</b>	5 601	6 418	8 139	8 156	8 293	8 147

(1) Jusqu'alors le décompte dénombrait les contrats et non les abonnés. Fort de ce constat et depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, les deux cocontractants ont révisé leur mode de calcul. La différence de près de 300 entre 2020 et 2021 s'explique par les contrats établis pour des couples qui comprennent deux abonnés.

## Éléments prospectifs

Le SDIS réalise une prestation unique sur le territoire national, et dans un partenariat collaboratif avec le Conseil départemental.

Des réunions interservices sont organisées à destination des CLIC, CCAS, groupes associatifs de seniors afin de communiquer sur le maintien à domicile par ce dispositif. Le SDIS sous l'égide du département est présent régulièrement aux forums, campagnes de promotions, cap seniors, etc.

Le SDIS participe aux expérimentations de matériels d'une technologie novatrice pour la silver économie (détecteurs de chutes, de présences, etc.), lui permettant de côtoyer les prestations offertes par des entreprises privées.

Une rationalisation des ressources et une sectorisation des abonnés contribuent à une gestion rigoureuse et attendue par le département. Les abonnés et leurs familles sont satisfaits des prestations. La plateforme d'appels située au CTA-CODIS permet une gestion de l'alerte privilégiée pour les abonnés dans la mesure où à l'alerte, toutes les informations relatives à la personne sont connues et facilitent les missions des intervenants (a contrario des plateformes privées).

L'Inspection Générale de la DGSCGC a prescrit la réalisation d'un CTA de repli permettant de sécuriser la prise d'alerte en cas d'évènement majeur rendant le bâtiment actuel inaccessible et ses installations techniques détruites. Actuellement le dossier est finalisé, des tests sont réalisés régulièrement et des procédures accompagnent la mise en œuvre. Le projet a été partagé entre le SDIS qui a fourni les locaux, le mobilier, les structures pour accueillir la téléphonie et l'informatique et le département qui a pris à sa charge les matériels informatiques de réplication.

Dans le cadre de la sécurisation des secours, le prochain dossier sera le lien informatique réseau de liaison entre le logiciel d'alerte de la téléassistance et celui qui gère l'ensemble des secours du département de sorte à connecter les informations de première nécessité (nom, prénom, adresse, informations accès au domicile etc.), directement sur le lancement d'une intervention (interSGO effective à la Principauté de Monaco). Ce dossier nécessite des prérequis tels que la nouvelle version du logiciel d'alerte, un financement partagé entre le SDIS 63 et le CD 63, une étude attentive des informations à transférer et à restituer.

Afin de répondre au RGPD en date du 27 avril 2016, le Conseil Départemental a intégré dans le contrat avec l'abonné les insertions nécessaires, ainsi que la nomenclature à respecter sur la gestion et l'archivage des données.

Une charte de déontologie a été réalisée et est en cours de validation par le service juridique mutualisé.

## Indicateurs

Des tableaux de bords d'activité de la téléassistance sont régulièrement communiqués au département, indicateurs permettant ainsi d'informer le département sur le franchissement d'une tranche ou sur les besoins d'investissement en matériel informatique, flotte de véhicules...

En début d'année, le SDIS communique au département les éléments chiffrés listés à l'article 6-2 du CCAP :

- Nombre d'abonnés par communes au 31 décembre de l'année écoulée.
- Nombre d'appareils posés et déposés.
- Nombre de visites périodiques.
- Nombre d'interventions de dépannages.
- Nombre d'appels.
- Nombre de signalements, etc.

## LA STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES DEPENSES DE PERSONNEL

### Les dépenses de personnel

Composé de 40 agents, l'effectif du service n'a pas connu de fluctuation en cours d'année. L'absentéisme est toujours en augmentation. Déjà, en 2018, le taux était de 11,2 %. Pour 2020, il atteignait les 14,18 % et pour l'année 2021, le taux est de 15,62 %. Des arrêts de longue durée impactent le présentéisme du service et génèrent une surcharge de travail pour les opérateurs mobiles.

Compte-tenu de ce constat, une nouvelle sectorisation a été réalisée pour réguler le nombre d'abonnés de façon équitable entre les opérateurs, cela afin de préserver la qualité du service.

Dans le cadre des discussions pour l'élaboration de l'accord cadre à intervenir au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le CD 63 a notamment validé que les couples soient désormais pris en compte à la hauteur de 2 abonnements. De là, le nombre d'abonnés et le nombre de tranches évoluent à la hausse sans une charge supplémentaire pour les opérateurs de téléassistance.

Depuis août 2021, 2 agents sont partis en retraite et ont été remplacés par des contractuels (Centre de Gestion).

Les actions conduites par le service sont les suivantes depuis 2018 :

- Le SDIS se réserve la possibilité de recruter un agent supplémentaire lors d'un franchissement de tranche pour pérenniser les objectifs contractuels.
- Il opère régulièrement une refonte de sa sectorisation pour pallier les secteurs en carence d'opérateurs, pour garantir la continuité de service.

Depuis 2018 également, le nombre d'abonnés est très stable. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette stagnation : beaucoup de placements en EHPAD, une mortalité accentuée par le virus de la COVID19, la concurrence des entreprises privées, l'absence de participation du service TA dans les foires, forums annulés pour cause de COVID 19. Lors de la dernière foire de Clermont-Cournon, le service a été sur le stand du SDIS durant les 2 journées consacrées aux seniors.

Malgré tous ces éléments perturbateurs, il s'avère que le service TA a réussi à maintenir une activité de proximité avec ses abonnés pendant la période du COVID 19 ; au 31/12/2021, les abonnés sont à jour de leurs visites compte tenu des 2 mois de confinement et de l'absentéisme du service. Les familles sont satisfaites du dispositif, unique sur le territoire français.

Dans le cadre de la réorganisation des services fonctionnels, la cheffe de service va laisser son poste d'ici la fin du mois d'avril 2022 pour prendre de nouvelles fonctions au sein de l'établissement. Le remplaçant sera un agent de catégorie A du grade d'attaché (il faudra compter 10.000,00 € en sus sur le chapitre 012 – charges de personnel du budget annexe).

### Les effectifs globaux

Agent en position d'activités (tous statuts)	Au 31 décembre 2020	Au 31 décembre 2021
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	31	29
Non titulaires occupant un emploi permanent	9	9
Autres agents (n'occupant pas un emploi permanent)	-	2



La structure des effectifs et des dépenses de personnel

**La masse salariale au 31 décembre 2020 et au 31 décembre 2021**

	Compte administratif 2020	Compte administratif 2021
Traitement indiciaire	855 265,50 €	898 497,37 €
Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents	385 569,55 €	367 700,89 €
Heures supplémentaires	-	105,98 €
Cotisations et versements	439 149,83 €	427 919,26 €
<b>Total masse salariale</b>	<b>1 679 975,88 €</b>	<b>1 694 223,50 €</b>

**Le nombre d'abonnés**

SECTION DE FONCTIONNEMENT	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 --> 31/08 Comptage avec couples
<b>Nombre d'abonnés au 31 décembre</b>	<b>6 753</b>	<b>6 904</b>	<b>7 004</b>	<b>7 019</b>	<b>7 120</b>	<b>7 083</b>	<b>7 327</b>
Évolution	4 %	2,20 %	1,40 %	0,20 %	1,40 %	-0,50 %	3,44 %

## LE BUDGET ANNEXE TELEASSISTANCE

### La section de fonctionnement

Depuis 2018, le déficit courant s'est creusé inexorablement suite à un cumul d'augmentations budgétaires (mise en œuvre du RIFSEEP incluant les agents contractuels, l'augmentation règlementaire de 15 % de l'indemnité de repas 15,25 à 17,50 euros et le GVT qui a impacté le budget à hauteur de 65 000 €). Côté recettes, hormis une subvention exceptionnelle du CD 63 pour l'expérimentation de MonSisra, seules des indemnités maladies concernant les contractuels ont alimenté ce chapitre.

Le résultat de la section de fonctionnement au 31 décembre 2021 présente un déficit de **80 168,13 €**.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, un nouvelle accord cadre a été signé avec des conditions plus favorable pour le SDIS :

- Un montant alloué par tranche revalorisé à hauteur de 48 000,00 €, soit une augmentation de +5,5 % par rapport au montant 2021.
- Un indice de révision de prix annuel avec des index davantage en rapport avec les dépenses du SDIS pour assurer sa mission.
- Un financement sans clause d'ajustement des recettes au regard des dépenses.

Cet accord cadre a été conclu pour une durée d'un an, renouvelable 3 fois.

#### Les recettes de fonctionnement

SECTION DE FONCTIONNEMENT	2019	2020	2021	2022
Dotation du Conseil départemental	1 766 700,00	1 823 900,00	1 865 500,00	2 064 000,00
Autres recettes	13 493,73	22 601,66	3 662,72	10 000,00
Excédent antérieur	76,69			
<b>Total recettes de fonctionnement</b>	<b>1 780 270,42</b>	<b>1 846 501,66</b>	<b>1 869 162,72</b>	<b>2 074 000,00</b>
Évolution	+ 2,6 %	+ 3,7 %	+ 1,2 %	+ 12 %

#### Les dépenses de fonctionnement

SECTION DE FONCTIONNEMENT	2019	2020	2021	2022
Chap 011 et 67 Les charges courantes	210 010,72	185 787,58	194 855,77	195 871,87
Chap 012 et 65 Les charges de personnel	1 610 023,67	1 671 274,80	1 703 666,86	1 797 960,00
Chap 042 Dotation aux amortissements	483,53	0,00	0,00	0,00
Déficit antérieur		40 247,50	50 808,22	80 168,13
<b>Total dépenses de fonctionnement</b>	<b>1 820 517,92</b>	<b>1 897 309,88</b>	<b>1 949 330,85</b>	<b>2 074 000,00</b>
Évolution	+ 4,9 %	+ 4,2 %	+ 2,7 %	+ 6,4 %

Le budget annexe téléassistance

## La section d'investissement

Les investissements sont pris directement en charge par le Département. Pour 2022, la section d'investissement du budget annexe téléassistance du SDIS comptabilise uniquement l'excédent cumulé.

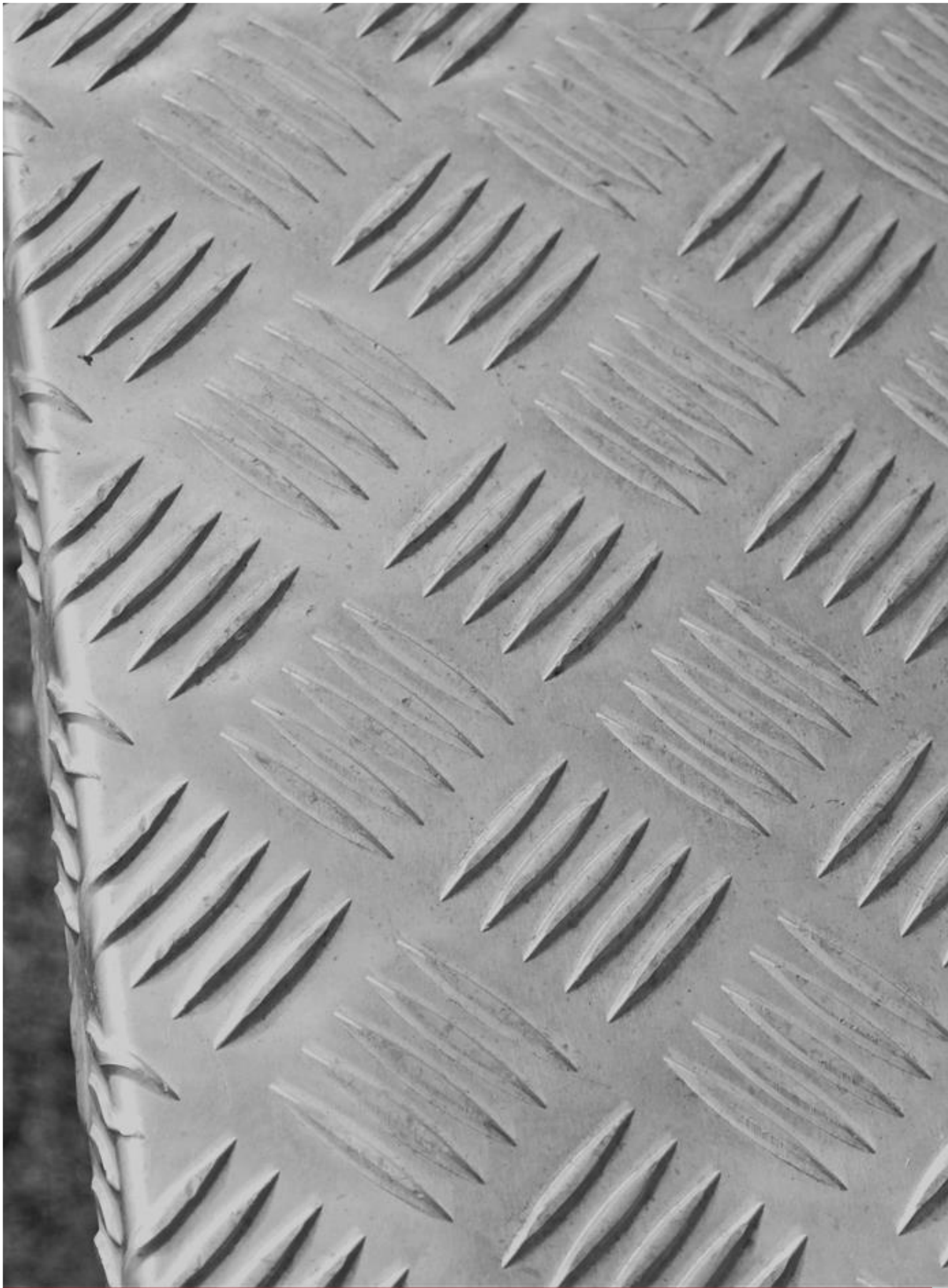
### Les recettes d'investissement

SECTION D'INVESTISSEMENT	2019	2020	2021	2022
Opérations d'ordre (amortissements)	483,53			
Excédent antérieur		406,84	406,84	406,84
<b>Total recettes d'investissement</b>	<b>483,53</b>	<b>406,84</b>	<b>406,84</b>	<b>406,84</b>

### Les dépenses d'investissement

SECTION D'INVESTISSEMENT	2019	2020	2021	2022
Équipements		0,00	0,00	406,84
Déficit cumulé	76,69			
<b>Total dépenses d'investissement</b>	<b>483,53</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>406,84</b>





**Service départemental d'incendie et de secours du Puy-de-Dôme**

143 avenue du Brézet 63100 Clermont-Ferrand Cedex 1 - Tél : 04.73.98.15.18 / Fax : 04.73.98.15.49