

REPUBLIQUE FRANCAISE

Département des Alpes de Haute Provence

Service départemental d'incendie et de secours

Date de convocation : 25 janvier 2018

Nombre d'élus en exercice : 5

Présents : 5

Absents : 0

Votants : 5

Réception en Préfecture le :

Délibération certifiée exécutoire le :

Date de l'affichage par extrait de la présente
délibération :

COMMUNICATION N° 2018-01(DIR)

EXTRAIT DU REGISTRE

DES COMMUNICATIONS DU BUREAU

DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS

DES ALPES DE HAUTE PROVENCE

L'an deux mille dix-huit et le 8 février, le Bureau du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours s'est réuni au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Pierre POURCIN.

Etaient présent(e)s :

Monsieur Robert GAY, 1^{er} vice-président ; madame Geneviève PRIMITERRA, 2^{ème} vice-présidente ; monsieur Bernard DIGUET, 3^{ème} vice-président ; monsieur Serge SARDELLA, membre du Bureau.

Objet : Présentation des conclusions de la mission d'évaluation périodique

Le Président POURCIN expose :

Le SDIS 04 a fait l'objet d'une évaluation périodique par l'Inspection générale de la sécurité civile (IGSC) du 18 au 22 septembre 2017, la dernière datant de 2011.

L'IGSC a établi de nombreuses comparaisons afin d'évaluer les vulnérabilités et performances du SDIS, en définissant au préalable un échantillon de SDIS comparables. Ce choix a été réalisé par les inspecteurs en s'appuyant sur deux critères :

- La comparaison des départements du point de vue socio-économique, établie par l'INSEE, qui repose sur 33 indicateurs ;
- Les règles de classement des SDIS établies selon les dispositions de l'article R1424-1-1 du code général des collectivités territoriales.

Les 6 SDIS ayant été retenus sont les SDIS des Hautes-Alpes, de Corse-du-Sud, du Gers, de Haute-Loire, du Lot et des Hautes-Pyrénées.

Le présent rapport, arrêté au 9 janvier 2018, a fait l'objet d'une procédure contradictoire entre le Préfet des Alpes de Haute-Provence, le Président du Conseil d'administration du SDIS et les inspecteurs de l'IGSC.

Une phase de suivi des recommandations sera mise en place :

- A 6 mois : retour du Préfet par courrier au Préfet DGSCGC des recommandations structurantes visant à corriger les vulnérabilités clés ;

- A 5 ans : à la veille d'une nouvelle évaluation périodique, bilan exhaustif de réalisation des recommandations du dernier rapport, transmis par le SDIS à l'IGSC.

1 - Synthèse du rapport

1.1 Les principales forces du SDIS

Les autorités sont unanimes pour saluer l'efficacité du binôme de direction auquel elles accordent leur entière confiance. Les inspecteurs ont pu mesurer l'attachement et l'investissement des personnels rencontrés lors de leurs entretiens et visites. La gouvernance du SDIS s'appuie sur des autorités très investies et à l'écoute de la direction du SDIS ainsi que des représentants des personnels.

La nouvelle organisation fonctionnelle et territoriale devrait améliorer l'efficacité du SDIS¹.

Dans le domaine de la gestion des risques, le SDIS obtient des résultats très satisfaisants tant en matière de taux de visites des ERP soumis que dans le suivi des avis défavorables (2%).

Le CTA-CODIS est adapté à la dimension du département et du besoin opérationnel. La mise en place récente du système de gestion de l'alerte associé au dispositif de déclaration individuelle de disponibilité permet d'avoir une vision plus claire et objective de la capacité opérationnelle réelle sur le département.

Le service du développement du volontariat est dans une dynamique positive grâce à un renforcement de son effectif, un repositionnement auprès du DDSIS et une attitude très volontariste et imaginative de ses animateurs². Ceci permet au SDIS de maintenir un effectif en SPV à un niveau satisfaisant.

Le suivi des instances et la gestion financière du SDIS ont été restructurés et placés auprès du binôme de direction, eu égard à l'importance de ces domaines³.

Le climat social est particulièrement apaisé. Il convient de souligner l'excellent état d'esprit des personnels qui permet de travailler dans des conditions sereines⁴.

1.2 Les principales faiblesses et vulnérabilités du SDIS

Si le SDIS dispose d'un projet d'établissement, les actes juridiques structurants (notamment règlements opérationnel et intérieur, ...) doivent être rapidement mis à jour dès la révision du SDACR actuellement en cours⁵.

¹ Il s'agit de la mise en place du projet de service validé par le Conseil d'administration du SDIS les 8 février et 20 juin 2017, avec la refonte de l'organigramme des services de la direction et la recombinaison de l'organisation territoriale du Corps départemental.

² Véritable enjeu identifié par la nouvelle direction, le développement du volontariat est désormais doté de moyens en adéquation avec la mission de renforcement et de valorisation de la ressource humaine sous statut volontaire.

³ La fonction finance est désormais placée sous la responsabilité d'un cadre A directement rattaché au directeur, eu égard les enjeux de maîtrise des dépenses et de désendettement de la structure.

⁴ Des rencontres mensuelles entre le directeur et les organisations représentatives des personnels professionnels et volontaires sont mises en œuvre depuis septembre 2016.

⁵ Le SDACR est le document de politique publique définissant les objectifs de réponse opérationnelle du service, en associant un chiffrage systématique des choix de couverture proposés. La révision du SDACR a été initiée en février 2017 avec une échéance de validation par le préfet en juin 2018. Le règlement opérationnel (datant de 2004) sera revu au second semestre 2018. Le règlement intérieur du service sera réécrit en 2019.

Au plan opérationnel, le CTA-CODIS ne dispose pas de centre de repli⁶ et les personnels ne possèdent pas les formations requises pour tenir les fonctions de chef de salle (TRS3) et d'opérateurs (TRS2)⁷. Près de deux tiers des CIS ne sont pas en mesure d'assurer, de manière permanente, le potentiel opérationnel journalier fixé par les textes internes⁸. La préparation à l'intervention n'est pas suffisante compte tenu de l'absence notable des documents fondamentaux (Cartographie, RDDECI, ETARE, ...) ⁹.

Concernant les ressources humaines, qui ne font pas l'objet d'une GPEEC formalisée, il a été constaté que le nombre de sapeurs-pompiers professionnels (3,2 pour 10 000 habitants) est inférieur à la moyenne des SDIS de la catégorie (5,1). Or, les inspecteurs ont pu identifier des besoins en personnels dans certains services et unités territoriales¹⁰.

En matière de formation, le SDIS ne dispose pas d'un plan pluriannuel et d'outils pédagogiques (caissons d'observation et d'attaque, ...) pour dispenser une formation adaptée en matière de lutte contre l'incendie en complément des actions concrètes déjà menées (convention avec ENSOSP et SDIS 05)¹¹.

Aucune planification pour l'acquisition des matériels et équipements n'a fait l'objet d'une délibération du CASDIS.

Le SDIS ne dispose pas de commandant des SIC ni d'OBDSIC. Par ailleurs, le comité départemental de pilotage de l'INPT n'a pas été mis en place conformément aux textes réglementaires.

Le schéma des opérations immobilières délibéré par le CASDIS n'est pas appliqué alors que l'état des infrastructures mérite une attention toute particulière¹².

Le budget de l'établissement public est très contraint tant en fonctionnement qu'en investissement ce qui ne lui permet pas de dégager de marge de manœuvre. Cette situation est aggravée par un niveau d'endettement particulièrement important.

Le SDIS a pris conscience de la nécessité de développer sa politique en matière d'hygiène et de sécurité, notamment en rapprochant la mission au plus près de l'équipe de direction. Cependant, en l'état actuel, les actions engagées ne sont pas encore porteuses de résultats.

⁶ Dans le cadre de la mise en place du nouveau système d'alerte, il a été prévu d'organiser un CTA de repli dans les locaux du CIS Manosque. A ce jour, ce dossier n'a pas été formalisé, tant d'un point de vue technique que d'un point de vue organisationnel.

⁷ La commission départementale VAE-RATD de décembre 2017 a permis de régulariser la grande majorité des situations administratives des agents en fonction au CTA-CODIS.

⁸ La mise en place de gardes postées dans certains centres positionnés stratégiquement sur le territoire permet d'améliorer la réponse opérationnelle en journée, là où elle était défailante (Forcalquier, Riez, Barcelonnette, Sisteron, Oraison, Volx notamment).

⁹ La réorganisation des services dans le cadre du projet d'établissement va permettre de prioriser les actions de prévision opérationnelle avec l'affectation d'un agent chargé de la reconnaissance opérationnelle, sous la responsabilité d'un technicien prévisionniste. Les premiers plans parcellaires seront distribués avant l'été dans les principaux centres du département. L'écriture du RDDECI est en cours et devrait aboutir à la signature du règlement par le préfet dans le courant de l'été 2018.

¹⁰ Ce point fait l'objet d'un développement particulier dans le rapport final avec la préconisation d'un recrutement d'une trentaine de sapeurs-pompiers professionnels tout en faisant évoluer progressivement le volume annuel du temps de travail à 1607 heures.

¹¹ Un projet d'extension des locaux de la direction départementale en incluant des salles dédiées à la formation est en cours de finalisation avec un subventionnement européen. L'organisation de la formation des sapeurs-pompiers fait l'objet d'une étude actuellement.

¹² Le sujet du financement des infrastructures du SDIS est actuellement à l'étude avec le Département, les communes et l'Etat.

1.3 Pistes d'amélioration, facteurs de succès

Outre les préconisations qui découlent implicitement des faiblesses ou vulnérabilités évoquées ci-dessus, la mission recommande une attention particulière sur les points suivants :

- La révision du SDACR et la mise à jour des documents structurants qui permettront d'optimiser l'utilisation des ressources. Celles-ci mériteront également d'être adaptées aux besoins identifiés (notamment en matière de ressources humaines et d'infrastructures).
- La création d'un groupe de pilotage de l'établissement¹³ composé du préfet, du président du Conseil d'administration du SDIS, du président de l'Union des maires et du DDSIS pourraient utilement encadrer l'action de l'équipe de direction. A ce titre, une feuille de route à l'attention du DDSIS pourrait être établie et périodiquement évaluée en particulier dans le prolongement de la validation du SDACR et des documents structurants associés.
- Le positionnement du médecin-chef au sein de l'équipe de direction mériterait d'être précisé dans une logique de contrat d'objectifs et de moyens. Ainsi, la priorisation des missions doit être formalisée dans un projet de service du « SSSM » optimisant l'utilisation des ressources tant humaines que matérielles.

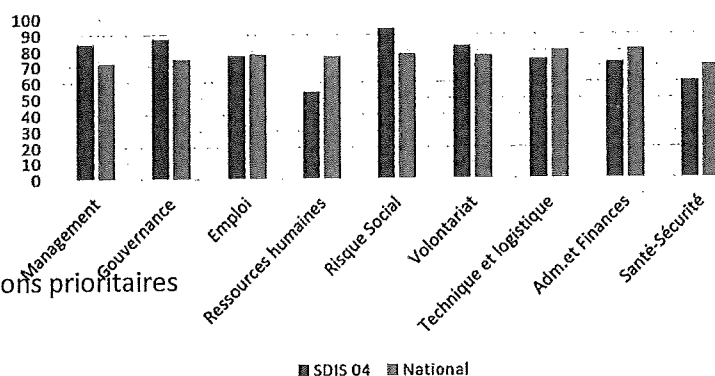
En conclusion, le SDIS des Alpes-de-Haute-Provence est dirigé par une équipe impliquée et efficace. Il dispose de personnels motivés et compétents. Il remplit de manière satisfaisante sa mission de service public de proximité et doit poursuivre les réformes entamées pour être en mesure de répondre aux enjeux futurs.

1.4 Niveau global de performance du SDIS par fonction

Le graphique ci-dessous est élaboré à partir des trois tableaux détaillés dans le chapitre 7 du rapport d'inspection. Il prend en compte les résultats obtenus dans tous les domaines observés par les inspecteurs durant la semaine dans le cadre de la résilience, du niveau de maîtrise, ainsi que de la tendance d'évolution des résultats.

Il permet de situer le SDIS concerné par rapport à une moyenne calculée par domaine avec les résultats de 60 SDIS de toutes catégories évalués précédemment. Il est exprimé en pourcentage pour ce qui concerne les ordonnées (100% étant le meilleur résultat).

Performance du SDIS 04 par fonction



2 - Recommandations prioritaires

¹³ Mise en place de la première réunion du comité des financeurs en février 2018.

Des recommandations prioritaires ont été définies autour de 7 thèmes par les inspecteurs. Une table exhaustive de l'ensemble des recommandations figure en annexe 8 du rapport et fera l'objet de priorisations et d'un suivi particulier.

2.1 Gouvernance – organisation générale

- Finaliser la révision du SDACR ;
- Mettre à jour le règlement opérationnel (RO), le règlement intérieur (RI) et les autres actes juridiques structurants qui découlent du SDACR ;
- Prévoir la mise en place d'un comité de pilotage composé du préfet, du président du CASDIS et du directeur départemental.

2.2 Gestion des risques

- Intensifier les actions dans le cadre de la prévision des risques et définir une politique départementale en matière de gestion des établissements répertoriés et de production de documents (parcellaires, plans ETARE, ...).

2.3 Alerte et réponse opérationnelle

- Poursuivre la démarche pour mettre en œuvre les mesures proposées à l'ARS par le préfet du département 04 pour sécuriser la réponse opérationnelle sur le territoire de l'Ubaye ;
- Sécuriser le dispositif en disposant d'une solution de repli pour le CTA-CODIS et en attribuant les qualifications réglementaires aux personnels en charge de la gestion de l'alerte ;
- Poursuivre les efforts pour obtenir une meilleure adéquation entre le besoin opérationnel et la ressource en personnels disponibles en particulier durant la période diurne

2.4 Technique et logistique

- Faire valider la planification pluriannuelle des acquisitions et des réformes par les administrateurs du SDIS ;
- Désigner par arrêté du préfet un COMSIC titulaire de la formation TRS 5 ;
- Rédiger et faire arrêter l'OBDSIC par le préfet ;
- Poursuivre la réalisation d'une planification pluriannuelle de construction ou rénovation des centres de secours.

2.5 Administration générale et finances

- Mettre à jour la convention pluriannuelle avec le Conseil départemental en adéquation avec le projet de service ;
- Elaborer une nouvelle convention entre le SDIS et le Conseil départemental qui prendra en compte les objectifs du SDACR dès que sa révision (en cours) sera achevée ;
- Faire réaliser par la paierie départementale une analyse prospective et rétrospective des capacités financière du SDIS ;
- Suivre la mission « contrôle de gestion » au sein de l'établissement public, eu égard à la place stratégique qui lui est donnée dans l'organigramme, dans un objectif d'optimisation des ressources financières.

2.6 Ressources humaines et formation

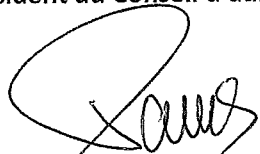
- Optimiser la ressource en personnel en envisageant le recrutement de SPP, en amenant progressivement le temps de travail à 1607 heures, en inscrivant l'action des services des ressources humaines dans une réelle gestion prévisionnelle des effectifs (GPEEC) et en améliorant la pérennisation du volontariat ;
- Mettre en place une politique départementale de formation s'appuyant sur la mise en place d'une structure minimale comprenant une planification pluriannuelle, un centre départemental, un minimum d'outils pédagogiques (véhicules, caissons d'observation et d'attaque, ...) et des formateurs dédiés et spécialisés.

2.7 Hygiène et sécurité

- Impliquer formellement le CCDSPV dans la démarche SST ;
- Concevoir un tableau de pilotage, adossé au projet d'établissement, présentant la mesure de la performance du SDIS (couverture des vulnérabilités clés et des facteurs clés de réussite).

Les membres du Bureau du CASDIS ont pris acte de cette communication, les jours, mois, an que ci-dessus.

Le Président du Conseil d'administration



Pierre POURCIN

