

N°2016-CA-14

- Membres théoriques :  
17
- Membres en exercice :  
17
- Membres présents :  
10
- Pouvoirs :  
4
- Votants :  
14

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS  
DE LA SEINE-MARITIME**

**EXTRAIT DES DELIBERATIONS**

**POLITIQUE EMPLOIS, ACTIVITES ET COMPETENCES**

Le 17 juin 2016, le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime, convoqué le 03 juin 2016, s'est réuni à la direction départementale sous la présidence de Monsieur André GAUTIER.

Le quorum étant atteint (9 membres) avec 10 membres présents, l'assemblée peut valablement délibérer.

**Étaient présents :** Monsieur André GAUTIER, Président,

**I. Membres du Conseil d'administration avec voix délibérative :**

**Titulaires**

Mmes Sophie ALLAIS, Pierrette CANU, Blandine LEFEBVRE.

MM. Bastien CORITON, Guillaume COUTEY, Philippe LEROY, Didier REGNIER, Sébastien TASSERIE.

**Suppléante**

Mme Maria-Dolorès GAUTIER-HURTADO.

**II. Membres avec voix consultative :**

MM. le Colonel André BENKEMOUN, Directeur départemental, le Colonel Marc VITALBO, Directeur départemental adjoint, le Colonel Thierry SENEZ, le Commandant Hervé TESNIERE, le Commandant Luc TACONNET, le Caporal Thomas BRU, Dominique PROUST, Payeur départemental.

**III. Membre de droit :**

M. Jean-Marc MAGDA, Directeur de Cabinet.

**IV. Pouvoirs :**

M. Luc LEMONNIER à M. André GAUTIER,

M. Michel LEJEUNE à Mme Blandine LEFEBVRE,

Mme Florence THIBAudeau RAINOT à Mme Sophie ALLAIS,

Mme Agnès FIRMIN LE BODO à Monsieur Sébastien TASSERIE.

**Étaient absents excusés :**

Mme Agnès FIRMIN LE BODO, Florence THIBAudeau-RAINOT, Florence DURANDE, Chantal COTTEREAU.

MM. Gérard JOUAN, Michel LEJEUNE, Luc LEMONNIER, Jean-Pierre THEVENOT, le Capitaine Samuel PERDRIX – représenté, le Capitaine André HENRY, le Lieutenant Hervé PASQUIER.

*Délibération affichée le :*

*et retirée de l'affichage le :*

*Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois :*

## I - Les Effectifs

Plus de 3 800 personnes collaborent quotidiennement pour la sécurité des Seine-marins. Les personnels du Service départemental d'incendie et de secours (Sdis) sont des fonctionnaires territoriaux (sapeurs-pompier professionnels (SPP), personnels administratifs et techniques et spécialisés (PATS). Les sapeurs-pompier volontaires (SPV), citoyens prenant librement l'engagement de se mettre au service de la communauté, participent aux missions de sécurité civile du département sur la base du volontariat.

L'effectif sapeurs-pompier total (*SPP, SPV ainsi que les personnels du SSSM également sapeur-pompier*) représente 93.52 % de l'effectif global. Celui des PATS 6.48 %. Au 31 décembre 2015 les postes pourvus étaient de 900 SPP, 245 PATS et 2664 SPV (Cf annexe).

### *Les contrats spécifiques*

- 10 contrats « Emploi d'avenir » au sein de l'établissement depuis juin 2014,
- 4 engagés de « Service civique » recrutés en 2015 dont trois ont pris fin en décembre,
- 2 apprentis : 1 cuisinier et 1 agent en licence professionnelle (systèmes informatique et logiciels).

Le service gestion administrative des personnels a réalisé au cours de l'année 2015, 3 807 arrêtés de carrière.

### *Les effectifs SPV*

Au 31 décembre 2015, sur les 2 664 SPV le Sdis comptait :

- 2 347 SPV sont exclusivement volontaires,
- 2 assimilés SPV SSSM (psychologues),
- 116 officiers hors SSSM,
- 199 SPP ont un double statut,
- 18 sont PATS au Sdis.

231 nouveaux SPV ont intégré le corps départemental, dont 16 officiers de santé.

## II - La Politique Emplois, Activités et Compétences 2015

### *Les instances de gestion*

- 3 CAP (Commission Administrative Paritaire) de catégorie C,
- 3 CCDSPV (Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompier Volontaires),
- 4 CT (Comité technique).

Le comité technique étant consulté sur des questions d'ordre collectif liées à l'organisation, au fonctionnement et aux grandes orientations, sa gestion a été transférée à compter du second semestre au groupement de l'Administration générale et des affaires juridiques.

## *Les dossiers particuliers de 2015*

### *La modification de l'organigramme de l'établissement*

Le retour d'expérience sur la mise en place des nouvelles organisations en 2014 de certains groupements, a permis d'orienter les réflexions pour les autres groupements et a conduit à un ajustement des organisations précédemment proposées. Les évolutions ont porté sur la création d'un groupement des systèmes d'informations, sur la centralisation de la commande publique au groupement finances, sur la déclinaison des évolutions avec le regroupement des activités par métier au niveau des groupements territoriaux au regard de l'organisation départementale et sur les organigrammes des centres.

En complément de l'organisation, l'organigramme fixe les grades cibles et les grades possibles pour les emplois d'encadrement, donnant ainsi de la lisibilité. De plus, pour la filière des sapeurs-pompiers professionnels (SPP), elle permet de faire migrer notre organisation vers les dispositions fixées par la réforme des cadres d'emplois du printemps 2012.

En outre, la volonté de l'établissement d'accroître la politique de développement du volontariat a amené la création d'une cellule spécifique constituée de 3 agents. Elle a pour mission de mettre en place et d'assurer le suivi des conventions de disponibilités (prise de contact, préparation et négociations des dossiers, rédaction des conventions et suivi des conventions), de rendre transversale la politique du Sdis en faveur du volontariat (recrutement, formation, communication et promotion du volontariat) et d'évaluer l'impact des mesures mises en oeuvre par le Sdis et ses différents partenaires.

### *Les logements des sapeurs- pompiers professionnels*

#### *Sapeurs-pompiers professionnels en équipes cyclées :*

Le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 3 novembre 2014, a annulé la disposition transitoire qui reportait la fin de la compensation du logement par un nombre de gardes supplémentaires au 1<sup>er</sup> juillet 2016. Cette décision d'application immédiate, a nécessité une mise en conformité au regard des nouveaux textes relatifs au logement par nécessité absolue de service. Ainsi, une trentaine d'agents a donc été concernée et un dispositif d'accompagnement social a été mis en place afin de limiter l'impact de cette décision.

La date butoir étant fixée au 31 août 2015, le service a proposé une solution d'accompagnement permettant d'une part, de respecter la situation juridique créée par le Conseil d'Etat et, d'autre part, d'aider les agents à traverser cette période intermédiaire dans des conditions financières supportables. Il a été proposé à l'ensemble des personnels touchés, une activité de sapeur-pompier volontaire sous forme de gardes (5 gardes supplémentaires de 12 heures tous les 3 mois) qui parallèlement ont fait l'objet, à la sortie du dispositif, d'un titre de recettes correspondant à la participation réclamée au titre du logement.

Face à des situations financières très difficiles, le service a maintenu la possibilité d'effectuer des gardes SPV jusqu'au 31 décembre 2015 et certains dossiers ont fait l'objet d'une aide du fonds de secours exceptionnel.

#### *Sapeurs-pompiers professionnels en SHR :*

Au vu des nouveaux textes relatifs au logement par nécessité absolue de service et de la mise en place de la nouvelle chaîne de commandement découlant du Sdacr et du RO, un groupe de travail a été constitué. Il était composé de personnels du grade d'adjudant à lieutenant-colonel, exerçant les différents emplois opérationnels de la chaîne de commandement, service de santé et de secours médical inclus, représentatifs des différents territoires, avec une répartition équitable de personnels logés et non logés.

L'objectif de ce groupe a été de déterminer quels emplois de sapeurs-pompiers professionnels relevaient de la nécessité absolue de service, de proposer le régime indemnitaire applicable à chaque catégorie (logés ou non logés par le service) et d'intégrer la réforme de la filière sapeurs-pompiers

professionnels de 2012. Une délibération sera prise sur l'année 2016.

### La structure Vulcain

L'année 2015 a été l'appropriation et la montée en charge de la maison-bateau à feux réels « VULCAIN », située sur le plateau technique de formation de Tourville-la-Rivière. Le pool initial de formateurs de 4 personnes a été porté à 30 compte tenu des contraintes physiologiques supportées.

Deux sapeurs-pompiers volontaires ont été intégrés au pool au vu de leur parcours professionnel personnel. En effet, l'un est formateur caisson à la brigade des sapeurs-pompiers de Paris et l'autre est formateur incendie au centre national de prévention et de protection (CNPP) situé à Vernon.

En 2015, 441 sapeurs-pompiers ont été formés lors des formations initiales, des formations d'adaptation à l'emploi de chef d'équipe, des formations de maintien et de perfectionnement des acquis de tronc commun et des formations de spécialités feux de navires.

Deux entreprises extérieures, GRDF et Saint Gobain ont sollicités le service pour former leur personnel soit 37 personnes.

### Modernisation de l'évaluation des agents de la fonction publique territoriale

L'année 2015 voit l'entretien professionnel généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales, en lieu et place de la notation. A l'occasion du comité technique du 11 février 2015, l'évolution envisagée au sein du Sdis 76 a été présentée, afin que notre établissement soit en conformité avec la réglementation début 2016.

Une démarche collaborative a été menée sous l'égide du groupement Emplois, activités et compétences depuis février 2015. Quatre groupes de travail représentatifs des différents cadres d'emplois et catégories de personnels du Sdis 76 ont été constitués afin de réfléchir sur les principales étapes de l'entretien professionnel. Les organisations syndicales représentatives du personnel ont été également associées aux différents groupes.

Ces travaux ont permis d'aboutir à la conception d'un formulaire dénommé « compte-rendu d'entretien professionnel » permettant d'intégrer les différents thèmes devant réglementairement être abordés.

Celui-ci servira à mener l'entretien professionnel de l'ensemble des personnels de l'établissement en 2016, à l'exception des officiers dont le modèle a été établi et validé par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) au plan national.

### Temps de travail

Le Sdis a revu le temps de travail des sapeurs-pompiers en équipes cyclées en 2014 et l'année 2015 a vu la mise en place de l'outil de planification AGENDIS dans les centres d'incendie et de secours (Cis) du département. Son appropriation est aujourd'hui partielle. En effet, une inadéquation entre la conception de l'outil basée sur l'année civile et l'année organisationnelle des Cis basée sur deux semestres du 1<sup>er</sup> février de l'année N au 31 janvier de l'année N+1 ne permet pas aux centres de disposer d'une vision fiable du temps de travail des SPP en régime de garde. Ce problème est en cours de résolution, il permettra une appropriation totale par les Cis de cet outil de planification.

### La formation

Après la parution des différents textes modifiant la formation des sapeurs-pompiers, l'année 2015 fut consacrée à la rédaction et à la validation de l'ensemble des référentiels de formation et de certification des formations de tronc commun (FI d'équipier, FAE de chef d'équipe et chef d'agrès une équipe). Parallèlement, l'accent a été mis sur le développement de nouvelles méthodes pédagogiques et plus spécifiquement par la mise en place de l'approche par les compétences (APC) qui permet à chacun d'être acteur de sa formation. Cette approche fait appel aux expériences professionnelles et personnelles des stagiaires et des encadrants ce qui favorise l'enrichissement des contenus de formations.

Simultanément, la formation ouverte à distance (FOAD) a été étendue aux sapeurs-pompiers volontaires grâce au développement de la plateforme Moodle. Cet outil prépare le stagiaire et crée une dynamique de groupe grâce au tutorat mis en place dans les centres.

En complément de la FOAD, des enseignements techniques axés sur des mises en situation qui s'appuient sur les outils innovants du plateau technique de formation de Tourville-la-Rivière, mettent les personnels face à la réalité de leur future activité et de leurs responsabilités.

En ce qui concerne les jeunes sapeurs-pompiers (JSP), le service a mis en place un dispositif relatif au « complément de formation JSP » sur le principe d'une formation « tutorée » au sein du centre de secours. Il propose une solution de formation adaptée aux recrues JSP afin de ne pas repasser l'intégralité de la formation initiale des sapeurs-pompiers volontaires.

Afin de répondre aux exigences opérationnelles départementales et en lien avec le conseiller technique départemental des risques technologiques, des commissions de reconnaissance des titres et diplômes relatives aux spécialités ont été mises en place. Dix agents ont pu être ajoutés sur la liste opérationnelle en 2016.

Pour l'ensemble des centres, un programme départemental de FMPPA de tronc commun a été fixé, imposant à chaque sapeur-pompier d'effectuer un volume horaire de 40h00 répartis entre les modules secours d'urgence aux personnes 6h, et 34h pour les modules incendie, divers et conduite.

Avec 32 253 journées de formation soit en moyenne 7,5 jours /agent, le bilan de la formation fait apparaître, comme chaque année, la richesse, la diversité et le dynamisme des équipes du Sdis.

Cette dynamique est également portée vers l'extérieur, puisque le groupement EAC participe aux travaux de recherches dans le cadre du projet « Fire diag ». L'objectif de ce projet s'articule autour de plusieurs axes de recherche qui visent à améliorer les capacités de diagnostic en temps réel et en continu dans le but d'optimiser l'aide aux décisions opérationnelles dans la lutte contre les feux de grands volumes type industriel.

#### Création de la cellule développement du volontariat

Le service a développé sa politique du développement de la mixité : professionnel-volontaire. Dans ce cadre, une cellule dédiée au développement du volontariat a été créée en février 2015. Sa première action a été d'établir un état des lieux et de recenser l'ensemble des conventions existantes afin de permettre une mise à jour des données du service. Cette mise à jour a été insérée dans le logiciel RH-Antibia en dématérialisant les conventions et, des procédures ont été mises en place pour l'établissement des conventions SDIS/employeurs ainsi que pour le déploiement des conventions cadre privées comme publiques (SNCF, GRDF,...) et de leur déclinaison au niveau local.

Pour un meilleur suivi, une base de données avec indicateurs a été réalisée permettant de partager les informations de manière transversale et de suivre l'évolution de nos conventions. En 2015, 23 conventions ont été conclues et 52 sont en cours d'instruction dont les conventions cadre avec la SNCF, le MEDEF, TOTAL...).

Au 31 décembre 2015 sur les 251 conventions en cours de validité, 172 relèvent du secteur public.

### **III - La politique Emplois, Activités et Compétences 2016**

#### Les effectifs 2016

La mise en application du Sdacr et du RO amène le service progressivement à redéployer sur son territoire l'ensemble des ressources et à poursuivre sa politique de développement de la mixité, dans

un souci de réponse opérationnelle adaptée.

### Le parcours professionnel, réforme de la filière et clause de revoyure

En 2011, afin de clarifier les règles de déroulement de carrière des sapeurs-pompiers professionnels, un groupe de travail a été chargé de mener une réflexion sur les fondements d'un « parcours professionnel » attendu par le service et partagé par tous. Celui-ci a été adopté par le Conseil d'administration lors de sa séance du 9 novembre 2011.

Les décrets de la filière de mai 2012 rendent obsolètes en partie ce parcours professionnel. Une réécriture est engagée. La clause de revoyure du 29 janvier 2016 vient, elle aussi, apporter sa contribution à la nécessaire remise à plat du parcours professionnel.

Pour cela, un comité de pilotage et deux groupes de travail ont été constitués, d'un côté le parcours professionnel des catégories C et de l'autre celui relatif aux catégories A et B.

Ce dossier, dont les objectifs sont d'une part d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel en améliorant la lisibilité interne et d'autre part de permettre à l'établissement d'avoir une vision prospective, sera présenté au comité technique du dernier trimestre 2016.

### Les organigrammes

L'organisation de l'établissement va être ajustée au regard du retour d'expérience de ces deux années et des différentes créations de poste qui ont été décidées par le Conseil d'administration en 2015. De même, à l'instar des organigrammes relatifs aux personnels permanents, des organigrammes des centres volontaires déterminant les grades cibles au regard des POJ du nouveau Sdac seront présentés. Ils résulteront de la concertation entre le Sdis et les chefs de centre SPV, en veillant à maintenir une cohérence entre les centres volontaires, les centres mixtes, et les textes réglementaires. Dans la continuité, un règlement relatif aux indemnités sera établi et annexé au règlement intérieur.

### Le régime indemnitaire

Suite aux nouveaux textes relatifs à la nécessité absolue de service impactant la politique des logements, à la refonte de la chaîne de commandement, aux organigrammes et à la clause de revoyure, le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers a été revu en ce début d'année.

Concernant les PATS, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, le RIFSEEP, va devenir l'outil indemnitaire de référence. Il remplace la plupart des primes et indemnités dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique territoriale.

La mise en place de ce nouveau régime doit intervenir au plus tard le 1er janvier 2017.

### Entretien professionnel

2015 a été l'année de la conception des outils nécessaires à la mise en place de l'entretien professionnel ; 2016 sera celle de la formation et de la mise en œuvre de cette nouvelle démarche d'évaluation des agents.

Au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2016, environ 200 personnels identifiés comme étant des évaluateurs ont bénéficié d'une formation à la conduite d'entretien.

Un retour d'expérience sur la première « campagne » d'évaluation professionnelle est prévu au mois de septembre 2016, afin que les enseignements utiles à l'amélioration des pratiques soient intégrés pour la campagne suivante.

Parallèlement, un important travail de mise à jour des fiches de poste de chaque agent du Sdis est d'ores et déjà engagé. Il vise 3 objectifs : doter chaque agent d'une fiche de poste, concevoir un référentiel des métiers propre au Sdis et ainsi s'inscrire davantage dans une culture de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Bases de données

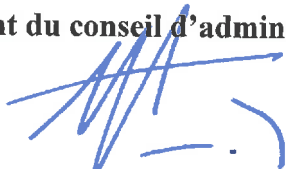
Enfin, pour améliorer la performance de la gestion des ressources humaines, un audit sera effectué par la société Antibia au cours du mois de juin. L'objectif est d'optimiser et d'automatiser toutes les tâches qui peuvent l'être et à l'inverse supprimer toutes les actions superflues ou en doublon, consommatrices de temps et de ressources. Parallèlement, le module Webdag du progiciel RH sera installé afin de dématérialiser la validation des congés, l'entretien professionnel et la fiche annuelle de renseignements. Une étude sera aussi engagée pour le module GPEC proposé par cette société mais dont le développement n'est pas finalisé.

\*

\*\*

*Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'administration adoptent à l'unanimité ce dossier.*

**Le président du conseil d'administration,**



**André GAUTIER**

