

Rapport d'orientation budgétaire pour l'exercice 2023

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

**Conseil d'administration du SDIS 63
28 février 2023**

SOMMAIRE

I – Des ressources financières à consolider	7
Participation du département.....	9
Contributions des communes et EPCI.....	10
Autres recettes du SDIS	11
II – Des charges prévisibles ventilées au regard des quatre grandes politiques de l'établissement	13
Axe 1 – S'adapter à l'évolution des risques et garantir la qualité de la réponse opérationnelle.....	15
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
Axe 2 - Poursuivre l'innovation des moyens de l'établissement pour pérenniser un niveau d'efficacité.....	27
Mission 4. Planifier un investissement immobilier structurant.....	29
Mission 5. Adapter les matériels et les infrastructures.....	32
Mission 6. Moderniser l'environnement pédagogique.....	35
Axe 3 - Optimiser la performance de gestion dans un environnement contraint	39
Mission 7. Adapter l'organisation territoriale et fonctionnelle.....	41
Mission 8. Pérenniser et fidéliser le volontariat, partie intégrante du modèle de sécurité civile.....	44
Axe 4 - Développer un pilotage et une évaluation partagés des politiques menées	51
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
III – La synthèse budgétaire	63
Le budget principal	64
La dette de l'établissement	68
IV – La téléassistance.....	73
Une mission pour le compte du département	74
La structure des effectifs et des dépenses de personnel.....	77
Le budget annexe téléassistance	79

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. Il n'a pas de caractère décisionnel et en conséquence ne donne pas lieu à vote à l'issue des débats. En revanche, il est matérialisé par une délibération.

La présentation de ces éléments par l'exécutif doit donner lieu à débat. A 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 SIDS 63 : www.infosdis63.fr

Dans le cadre de la préparation du budget 2020, il a été choisi de présenter le ROB pour 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 2023.

Si les SDIS se voient régulièrement à devoir 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 donc propres à chaque établissement.

Alors que l'établissement envisageait une stabilisation durable de ses dépenses après la mise en place de la réorganisation de ses services fonctionnels et territoriaux en 2022. L'impact de l'inflation sur les dépenses est considérable. Malgré un plan de sobriété rapidement mis en place, les factures d'énergie et de carburants sont estimés en 2023 avec un surcoût d'au moins 1,8 million d'euros. Par ailleurs, les revalorisations du point d'indice des fonctionnaires et des indemnités dédiées aux sapeurs-pompiers volontaires – autant de mesures prises qui ne sont pas du ressort de l'établissement – vont engendrer une hausse importante de la masse salariale (80 % des dépenses réelles de fonctionnement). Egalement, la hausse des taux d'intérêt est à prendre en compte au regard de l'encours de dette tout comme pour les emprunts à venir. Enfin, les excédents cumulés de fonctionnement se sont éteints fin 2022.

Pour ce qui tient des investissements et des emprunts qui s'y rapportent, le SDIS 63 maintient ses ambitions avec des dépenses bâtementaires conséquentes et un effort constant pour renouveler son parc roulant. Tant pour ce qui tient des bâtiments que pour les engins, la révision du SDACR sera un élément important à prendre en compte.

C'est dans ce contexte difficile que se construit le rapport d'orientations budgétaires afin de présenter les grandes tendances structurant le budget pour l'exercice 2023. Le budget proprement dit sera, lui, examiné lors du Conseil d'administration qui se tiendra fin mars. Au-delà de cet exercice, la programmation budgétaire devra s'inscrire dans le cadre de la convention financière pluriannuelle passée avec le Département. Pour réaliser cet exercice, il a été fait appel à un cabinet d'audit dont les missions portent sur l'optimisation budgétaire de la gestion et des recettes du SDIS et des sources d'économies de gestion potentielles et la réalisation d'un projet de convention globale 2023-2026.

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 CD 63 avait perçu 12 908 975,57 euros. *

À l'image de 2021, le soutien financier de l'État pour les SDIS est resté 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 ont été 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.

Pour 2023, la loi d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur (Lopmi), à travers des pactes capacitaires, prévoit notamment des aides de l'État en faveur des SDIS afin de soutenir leurs investissements en matière de moyens adaptés aux enjeux des crises climatiques. L'enveloppe va permettre notamment de financer des moyens capacitaires de lutte contre les feux de forêts mutualisés entre les SDIS. C'est notamment le cas des camions-citernes forestiers (CCF) mis à disposition des autres départements dans le cadre de la lutte contre les feux de forêt.

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 2022, il avait 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 l'attente de la nouvelle convention dont un projet de rédaction a été confié à un cabinet d'audit, un nouvel avenant est proposé.

Pour faire suite à l'expression des besoins de l'établissement établie en septembre 2021, l'assemblée départementale avait convenue d'une contribution 2022 à hauteur de 36 672 000 €, ce qui représentait plus 4 M€ et une augmentation de plus de 12 % en comparaison à sa contribution pour l'exercice 2021. La contribution de 36 672 000 € est maintenue par le département sur son budget primitif 2023. Par ailleurs la subvention d'équipement de 400 000 € par an est portée à 1 000 000 € sur 2023.

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 :

- 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 et les communes et EPCI qui apportent une contribution financière mécaniquement en hausse au fil des transferts de compétences.

Comme la délibération du conseil d'administration du 22 septembre 2021 le prévoit, le président de l'association des Maires et des Présidents d'intercommunalité du Puy-de-Dôme et celui des Maires ruraux du Puy-de-Dôme sont invités à participer aux travaux des commissions.

**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
Participation du Département			
Participation au fonctionnement	32 672 000,00	36 672 000,00	36 672 000,00
Subvention d'investissement pour la mise à disposition de postes Antares	14 054,00		
Subventions d'investissement	800 000,00	400 000,00	1 000 000,00
Contributions des communes et EPCI			
Contributions des communes et EPCI	18 837 690,95	19 044 905,94	20 225 690,00
Participations et contributions	52 323 744,95	56 116 905,94	57 897 690,00
Les autres recettes de fonctionnement			
Carences des transports sanitaires privés, SMUR et autoroutes	579 002,68	684 931,11	585 000,00
Prestations et remboursements	215 034,46	298 004,90	225 405,68
Mise à disposition de personnels	182 668,50	182 116,93	178 000,00
FCTVA	61 976,00	60 762,09	47 800,00
Remboursement d'interventions	253 487,56	286 106,96	0,00
Recettes exceptionnelles	165 566,36	121 558,97	0,00
Les autres recettes d'investissement (hors amortissement, prélèvement et revolving)			
FCTVA	722 736,75	1 140 547,19	1 304 200,00
Subvention de la dématérialisation des autorisations d'urbanisme	0,00	7 078,00	0,00
Nouveaux emprunts (*)	5 200 000,00	9 078 000,00	19 175 912,14
Les autres recettes du SDIS	7 380 472,31	11 859 106,15	21 516 317,82
Total général	59 704 217,26	67 976 012,09	79 414 007,82

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

Récapitulatif des recettes hors excédents cumulés

Recettes	2021	2022	2023
Participation du Département	32 672 000,00	36 672 000,00	36 672 000,00
Contributions des communes et EPCI	18 837 690,95	19 044 905,94	20 225 690,00
Autres recettes de fonctionnement	1 457 735,56	1 633 480,96	1 036 205,68
Ecritures d'ordre	2 008 937,29	1 999 331,65	1 959 418,00
Total section de fonctionnement	54 976 363,80	59 349 718,55	59 893 313,68
FCTVA	722 736,75	1 140 547,19	1 304 200,00
Subventions d'investissement	814 054,00	407 078,00	1 000 000,00
Emprunts	5 200 000,00	9 078 000,00	19 175 912,14
Prélèvement sur la section de fonctionnement		1 000 000,00	
Ecritures d'ordre et de revolving	6 639 868,75	6 636 117,43	6 900 300,00
Total section d'investissement	13 376 659,50	18 261 742,62	28 380 412,14
Total général	68 353 023,30	77 611 461,17	88 273 725,82

PARTICIPATION DU DEPARTEMENT

La stratégie en quelques mots...

- Contenir les dépenses dans le cadre des ressources allouées.
- Réaliser 100 % des dépenses d'investissement relevant de la subvention versée par le département.
- Participer à l'audit dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle convention pluriannuelle de financement 2023-2026.

À noter en 2022

- ↳ Réunion entre le Département et le SDIS afin d'échanger sur les problématiques à venir
- ↳ Elaboration d'un cahier des charges, attribution du marché et démarrage de l'audit sur la prospective budgétaire et financière et la rédaction d'un projet de convention globale 2023-2026 (financière et de mutualisation).

Activités et indicateurs

	2018	2019	2020	2021	2022
Participation au fonctionnement	32 412 000	32 542 000	32 607 000	32 672 000	36 672 000
Subvention d'investissement pour la mise à disposition de postes Antares	14 054	14 054	14 054	14 054	0
Subvention d'investissement versée sur l'AP de 1.6 M€ sur 4 ans	200 000	200 000	400 000	800 000	
Subvention d'investissement versée suite à l'avenant 2022					400 000

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

Un cabinet d'audit a été missionné notamment pour la rédaction d'un projet de convention globale 2023-2026 (financière et de mutualisation) incluant la prospective budgétaire et financière pour ladite période. Dans l'attente des conclusions de l'audit, le conseil départemental a délibéré le 13 décembre sur une participation au fonctionnement à hauteur de celle accordée en 2022 et une subvention d'investissement de 1 000 000 €.

	2021	2022	2023(*)
Participation du département			
Participation au fonctionnement	32 672 000,00	36 672 000,00	36 672 000,00
Subvention d'investissement pour la mise à disposition de postes Antares	14 054,00		
Subventions d'investissement	800 000,00	400 000,00	1 000 000,00
Participation du Département	33 486 054,00	37 072 000,00	37 672 000,00

(*) conformément au budget primitif voté par le conseil départemental

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.

À noter en 2022

- ↳ Riom Limagne et Volcans prend la compétence du versement des contributions à partir de 2023.
- ↳ La révision du SDACR a été engagée avec une réflexion pour ce qui tient du zonage opérationnel qui est un des critères qui entre dans le calcul de 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^{er} 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 1er 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

	2018	2019	2020	2021	2022
Contributions des communes - Nombre d'habitants	365 698	339 035	282 516	282 991	283 561
- Nombre d'ECSPV*	111,5	91	74	89,5	76,50
- Montant	8 727 518	8 342 911	6 976 505	7 003 908	7 045 332
Contributions des EPCI - Nombre d'habitants	295 550	325 351	384 849	385 310	390 110
- Nombre d'ECSPV*	18	56,5	71,5	73,5	69,50
- Montant	9 485 010	10 233 868	11 767 586	11 833 783	11 999 574
Montant total	18 212 529	18 576 780	18 743 971	18 837 691	19 044 906
Taux d'évolution	+ 0,7 %	+ 2 %	+ 0,9 %	+ 0,5 %	+ 1,1%

* ECSPV employés communaux SPV sous convention et actifs

Évolution 2022-2023 et évolution projetée

L'indice des prix à la consommation constaté sur les 12 derniers mois du mois de juillet 2021 est de + 6,2 % (indice 4018E paru le 12 août 2022 - source INSEE - référence juillet 2021). Ainsi, le montant global des contributions des communes et EPCI passe de 19 044 906 € en 2022 à 20 225 690 € en 2023.

	2021	2022	2023
Contributions des communes et EPCI			
Contributions des communes et EPCI	18 837 690,95	19 044 905,94	20 225 690,00
Contributions des communes et EPCI	18 837 690,95	19 044 905,94	20 225 690,00

AUTRES RECETTES DU SDIS

La stratégie en quelques mots...

- Identifier de nouvelles marges de manœuvre pour recentrer l'activité du SDIS sur ses missions.
- Réfléchir à de nouvelles modalités de financement.
- Limiter au maximum le nombre d'interventions par carence de transports sanitaires privés pour éviter l'essoufflement du volontariat.

À noter en 2022

↳ Désormais mieux identifiées, les carences de transports sanitaires privés constituent une recette importante. Toutefois, le coût de ces missions reste globalement supérieur.

Activités et indicateurs

	2018	2019	2020	2021	2022
Montant perçu dans le cadre des carences de transports sanitaires privés, SMUR et autoroutes	522 256 €	481 910 €	468 890 €	579 003 €	684 931 €
Intervention pour destruction d'hyménoptères	11	2	22	2	5
Nombre d'interventions / Montant facturé	2 340 €	400 €	5 280 €	470 €	1 000 €
Intervention pour ascenseurs bloqués	175	174	134	139	139
Nombre d'interventions / Montant facturé	53 750 €	55 850 €	39 400 €	42 600 €	43 050 €
Agents mis à disposition	4	5	3	3	3
Nombre d'agents / Montant du remboursement	234 493 €	332 976 €	156 406 €	182 669 €	182 117 €

Éléments prospectifs et indicateurs

Autres recettes de fonctionnement

Elles s'élèvent pour 2022 à 1 629 409 € :

- dont 684 931 € de 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 ;
- dont 540 885 € de remboursement 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 bloquées ;
- et 403 593 € de recettes exceptionnelles et de remboursement d'interventions extérieures.

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 des montants de FCTVA.

Le SDIS a perçu une subvention de l'Etat dans le cadre de l'acquisition de matériel informatique spécifique permettant l'instruction dématérialisée des demandes d'autorisation d'urbanisme (Démat. ADS).

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.

Action	2021	2022	2023
Les autres recettes de fonctionnement			
Carences des transports sanitaires privés, SMUR et autoroutes	579 002,68	684 931,11	585 000,00
Prestations et remboursements	215 034,46	298 004,90	225 405,68
Mise à disposition de personnels	182 668,50	182 116,93	178 000,00
FCTVA	61 976,00	60 762,09	47 800,00
Remboursement d'interventions	253 487,56	286 106,96	0,00
Recettes exceptionnelles	165 566,36	121 558,97	0,00
Les autres recettes d'investissement (hors amortissement, prélèvement et revolving)			
FCTVA	722 736,75	1 140 600,00	1 304 200,00
Subvention de la dématérialisation de l'urbanisme	0,00	7 078,00	0,00
Nouveaux emprunts	5 200 000,00	9 078 000,00	19 175 912,14
Les autres recettes du SDIS	7 380 472,31	11 859 106,15	21 516 317,82

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

Sur le territoire du Puy-de-Dôme, 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)**
- **La convention pluriannuelle entre le Conseil départemental et le SDIS**
- **Le projet d'établissement proposé par le directeur au Conseil d'administration.**

Dans un contexte de changement de gouvernances politiques du conseil départemental et du SDIS en 2021, il a été décidé que les deux entités puissent faire un point sur la situation exacte du SDIS 63 après la mise en place d'une réorganisation de ses services fonctionnels et territoriaux. Un audit portant sur la rédaction de la prochaine convention pluriannuelle de financement et de mutualisation est en cours.

Dans l'attente de disposer des orientations stratégiques issues de ces travaux, il a été retenu de maintenir une présentation du ROB s'inscrivant dans la continuité des grands axes de travail de l'établissement, à savoir :

- Garantir la qualité de la réponse opérationnelle et de s'adapter à l'évolution des risques (AXE 1).**
- Poursuivre l'innovation des moyens de l'établissement pour pérenniser un niveau d'efficacité (AXE 2).**
- Optimiser la performance de gestion dans un environnement contraint (AXE 3).**
- Développer un pilotage et une évaluation partagée des politiques de l'établissement (AXE 4)**

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
M1 Assurer une distribution des secours équitable et de qualité 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	M4 Planifier un investissement immobilier structurant P4.1 : Définir et afficher les priorités de la politique bâtiminaire P4.2 : Assurer le développement du pôle d'activité de Crouël et initier la réalisation du CIS de Clermont-Ferrand P4.3 : Mettre en œuvre une programmation bâtiminaire en cohérence avec l'optimisation du maillage territorial	M7 Adapter l'organisation territoriale et fonctionnelle 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	M10 Partager une même culture de l'établissement, facteur de bien-être au travail P10.1 : Améliorer la communication interne P10.2 : Valoriser la politique de qualité de vie en service (QVS) et de santé au travail P10.3 : Développer l'action sociale
M2 Consolider une réponse opérationnelle adaptative et efficiente P2.1 : Évaluer la complémentarité des CIS dans le cadre des bassins de couverture P2.2 : Intégrer plus solidement le PSSM au niveau opérationnel P2.3 : Connaître les risques et s'y préparer	M5 Adapter les matériels et les infrastructures P5.1 : Prendre en compte les évolutions des pratiques opérationnelles P5.2 : Disposer d'un programme de renouvellement et d'adaptation du parc roulant P5.3 : Développer les outils numériques	M8 Pérenniser et fidéliser le volontariat, partie intégrante du modèle de sécurité civile P8.1 : Mettre en œuvre et évaluer annuellement le plan d'action départemental 2021-2024 P8.2 : Participer aux politiques d'éducation et de prévention de la population P8.3 : Mettre en œuvre des dispositions de la « loi MATRAS »	M11 S'approprier la culture de l'amélioration continue 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
M3 Prendre en compte les orientations de la politique de sécurité civile P3.1 : Préparer l'établissement à une migration du système d'alerte NexSIS à partir de 2025 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	M6 Moderniser l'environnement pédagogique P6.1 : Disposer des outils de formation adaptés aux besoins des sapeurs-pompiers P6.2 : Déployer une politique opérationnelle de secours routier (SR) P6.3 : Développer la formation des agents permanents SPP/PATS et des SPV	M9 Adopter une stratégie financière s'inscrivant dans la durée P9.1 : Développer les outils d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant une meilleure allocation des ressources humaines P9.2 : Maîtriser les charges de fonctionnement de l'établissement P9.3 : Définir une stratégie d'endettement tenant compte des futurs investissements	M12 Fédérer autour de nouvelles pratiques managériales P12.1 : Accompagner les managers de proximité P12.2 : Renouveler les bases et le fonctionnement du dialogue social P12.3 : Organiser une communication politique et institutionnelle

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
Axe 1 - Garantir la qualité de la réponse opérationnelle et s'adapter l'évolution des risques	29 335 875,57	31 805 279,04	33 127 209,01
Axe 2 - Poursuivre l'innovation de nos moyens pour pérenniser un niveau d'efficacité	3 540 883,11	3 912 158,49	4 097 149,00
Axe 3 - Optimiser la performance de gestion dans un environnement contraint	23 673 811,50	25 665 321,58	30 156 782,99
Axe 4 - Développer un pilotage et une évaluation partagés de nos politiques	465 034,93	463 701,90	457 633,00
Total section de fonctionnement	57 015 605,11	61 846 461,01	67 838 774,00
Axe 2 - Poursuivre l'innovation des moyens de l'établissement pour pérenniser un niveau d'efficacité	8 935 877,61	12 519 939,83	22 787 584,87
Axe 3 - Optimiser la performance de gestion dans un environnement contraint	5 440 699,54	5 708 513,82	5 629 322,00
Total section d'investissement	14 376 577,15	18 228 453,65	28 416 906,87
Total général	71 392 182,26	80 074 914,66	96 255 680,87

(*) 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

L'axe 1 - S'adapter à l'évolution des risques et garantir la qualité de la réponse opérationnelle, est décliné en trois missions, elles-mêmes segmentées en trois programmes :

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. Optimiser 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 PSSM 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 2025

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
1.1 Assurer un traitement de l'alerte sécurisé et évalué				
	Masse salariale du personnel permanent	2 529 983,66	2 747 156,00	2 752 098,00
1.2 Développer des outils facilitant la gestion de la disponibilité des SPV				
	Pas de crédits spécifiques			
1.3 Optimiser la gestion du temps de travail				
	Pas de crédits spécifiques			
Mission 1 - Assurer une distribution des secours équitable et de qualité		2 529 983,66	2 747 156,00	2 752 098,00
2.1 Évaluer la complémentarité des CIS dans le cadre des bassins de couverture				
	Masse salariale SPP en unités territoriales	19 227 714,21	20 715 445,00	22 223 849,31
	Indemnités SPV interventions	3 852 569,73	4 471 002,00	4 221 248,00
2.2 Intégrer plus solidement le PSSM au niveau opérationnel				
	Indemnités SPV	166 162,79	165 872,73	161 460,00
	Pharmacie PUI	200 183,21	227 208,89	259 000,00
	Protection sociale et suivi médical	47 383,13	52 161,42	55 000,00
	Masse salariale personnels PSSM	960 108,67	985 639,00	995 029,68
2.3 Connaître les risques et s'y préparer				
	Masse salariale du groupement prévision des risques	1 144 539,77	1 300 447,00	1 295 526,00
	Masse salariale des personnels du service opération			
Mission 2 - Consolider une réponse opérationnelle adaptative et efficiente		25 598 661,51	27 917 776,04	29 211 112,99
3.1 Préparer l'établissement à une migration du système d'alerte NexSIS à partir de 2025				
	Pas de crédits spécifiques			
3.2 Préparer l'établissement à une migration du système de transmission RRF à partir de 2024				
	Pas de crédits spécifiques			
3.3 Répondre aux obligations de contrôles réglementaires des établissements recevant du public, des immeubles de grande hauteur et autres bâtiments				
	Masse salariale du groupement réglementation incendie et prévention	1 207 230,40	1 140 347,00	1 163 998,02
Mission 3 - Prendre en compte les orientations de la politique de sécurité civile		1 207 230,40	1 140 347,00	1 163 998,02
Total général		29 335 875,57	31 805 279,04	33 127 209,01

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...

- Poursuivre la modernisation du centre de traitement de l'alerte (CTA) et son centre opérationnel (CODIS).
- Sécuriser la réception des appels et l'évaluer.
- Adapter et moderniser la cartographie opérationnelle dans la connaissance des risques.
- Finaliser les liens informatiques d'interconnexion entre les logiciels d'alerte du SAMU, téléassistance 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 2022

- ↪ Travaux de mise en œuvre du CTA de repli sur le site du CIS de Clermont-Ferrand pour la réception en mode dégradé des appels d'urgence.
- ↪ Pérennisation et élargissement du pool d'officiers chefs de salle garant de la gestion opérationnelle.
- ↪ Garantie du maintien de la présence à temps complet en jour ouvré (période diurne) d'un infirmier en salle opérationnelle, interlocuteur privilégié du SAMU.
- ↪ Maintien de la rencontre mensuelle SDIS-SAMU pour analyse d'indicateurs partagés sur le secours à personne.

Un appel traité toutes les 3 minutes 05

Soit 465 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 en 2024/2025 pour équiper le service en 2025/2026. Il nécessitera un investissement humain conséquent. Une Agence nationale du numérique (ANSC) pilote ce dossier. L'évolution concernera aussi le déploiement d'un réseau radio du futur (RRF) en lieu et place du réseau ANTARES en vigueur, 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.

Envisager les perspectives d'évolution structurelle du CTA

Le CTA-CODIS construit en 1990 et mutualisé avec le Centre de réception et de régulation des appels (CRRA 15) est hébergé dans un bâtiment vieillissant ne répondant plus aux nouveaux objectifs d'organisation. En conséquence, une vision partagée et concertée entre SDIS et CHU doit aboutir à une vision de l'évolution de la plateforme commune. Dans l'attente, un projet de restructuration du CTA est impératif afin de répondre aux exigences opérationnelle.

Améliorer le renouvellement des équipes du CTA-CODIS

Depuis le 1^{er} janvier 2020, 7,5 ETP d'officiers assurent le pilotage de la salle opérationnelle en remplacement de 21 officiers à temps partagé, nécessité d'adapter les ETP au besoin réel du service tout en permettant de poursuivre d'autres missions (formation, chef de groupe, spécialités, contact terrain...) Le mode de renouvellement des opérateurs et chefs opérateurs, premier maillon de la chaîne de prise d'alerte est à faire évoluer en termes de profil et perspective d'évolution et contribuer à l'attractivité et la pérennisation du fonctionnement du service.

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 tout en s'adaptant aux nouveaux enjeux des Transports Sanitaires Urgents (TSU). À ce titre, l'outil d'interconnexion reste un préalable à la fluidité entre les 2 services avec des travaux en cours qui ont débuté au cours du dernier trimestre 2021 sous l'impulsion conjointe du SDIS et du CH (SAMU).

Programme	Action	2021	2022	2023
1.1 - Assurer un traitement de l'alerte sécurisé et évalué				
	Masse salariale des personnels permanents	2 529 983,66	2 747 156,00	2 743 005,53
	Total général	2 529 983,66	2 747 156,00	2 743 005,53

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 2022

- ↪ 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.

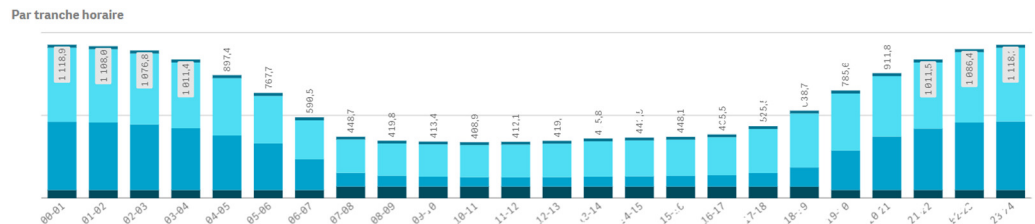
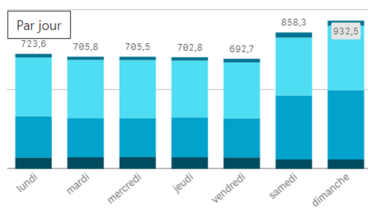
Accroître la disponibilité des sapeurs-pompiers

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, l'attente aux urgences 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

- Si la disponibilité constatée des SPV la nuit et le WE est satisfaisante et permet d'assurer une réponse opérationnelle globalement satisfaisante, elle ne l'est pas la journée en semaine car la plupart des SPV exercent une activité en dehors de leur lieu de résidence. Ainsi, il convient d'agglomérer la disponibilité des SPV en journée au profit des centres détenteurs d'un VSAV.



Fluctuations mesurées par jour sur les 9 1ers mois
De 690 à 932 SP en moyenne

Fluctuations mesurées par créneaux horaires sur les 9 1ers mois – jours ouvrés
A partir de 7h et jusqu'à 18h un effectif inférieur à l'effectif attendu au SDAC/RO



Éléments prospectifs 2023

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

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), d'autres accès via le Web permettent d'intégrer des données RH ou de formation. Désormais l'intérêt est de s'orienter vers l'exploitation d'un outil qui assure au-delà de la démarche de disponibilité, l'information des données de départ (My start+). Cet outil nécessite une révision de l'architecture préalable du système opérationnel (System) et une évolution des serveurs (320 000 euros entre 2022 et 2023).



Programme 1.3 – Optimiser la gestion du temps de travail

La stratégie en quelques mots...

- Travailler en concertation pour se conformer à l'obligation annuelle de travail de 1 607 heures et prendre en compte la particularité de la filière SPP.
- Bénéficier d'une vision généralisée et affinée du temps de présence et du temps de travail de l'ensemble des agents.

À noter en 2022

- ↳ 1 607 heures : création d'un groupe de travail, communication auprès des agents, interrogation des agents par le biais d'un questionnaire et mise en place de plusieurs réunions d'information.
- ↳ SIGAP : déploiement du progiciel à l'ensemble des services fonctionnels. 17 sessions de formations internes déjà réalisées et 5 restantes à faire.

Éléments prospectifs d'organisation

Une augmentation du temps de travail à compter du 1^{er} janvier 2023



La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose aux collectivités territoriales dont le temps de travail annuel est inférieur à 1 607 heures de se mettre en conformité avec la législation dans un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes.

Afin de travailler en concertation sur ce sujet sensible et construire collectivement la solution permettant de réaliser les missions du SDIS avec efficacité, dans les conditions les plus adaptées aux agents, un groupe de travail a été constitué. Sur la période de mai à octobre, il s'est réuni huit fois.

Une première communication a eu lieu début juillet pour informer l'ensemble des agents de l'obligation légale et afin de présenter les premières propositions du groupe de travail. Afin de conforter celles-ci, un questionnaire a été ouvert et 57 % des agents ont participé. En complément, six réunions d'information se sont tenues sur les sites de Turgot et de la Direction.

Ce travail a abouti aux propositions suivantes qui ont été validées en conseil d'administration, le 29 novembre 2022 :

- **pour les SPP non officiers** : mise en place des 1607 heures tout en créant des sujétions particulières prenant en compte le caractère dangereux de la profession et la particularité des cycles de travail (horaires décalés, travail les week-ends et jours fériés) déduisant 56 heures du quota annuel. De plus, des sujétions particulières sont également mises en œuvre en raison de la pénibilité du travail permettant ainsi aux SPP non officiers d'être accompagnés dans leurs fins de carrière et limiter les inaptitudes opérationnelles (réduction de 17,30 heures à 65,40 heures de temps de travail annuel selon l'ancienneté qu'ils détiennent dans la filière SPP ou unités militaires SP),
- **pour les SPP officiers et SPP non officiers en service hors rang** : mise en place des 1 607 heures en augmentant la durée journalière de travail et en maintenant le nombre de jours non travaillés. Des sujétions particulières sont également créées en raison de la pénibilité des emplois (réduction de 7,80 heures à 39,00 heures de temps de travail annuel selon l'ancienneté qu'ils détiennent dans la filière SPP ou unités militaires SP),
- **pour les personnels administratifs, techniques et spécialisés** : mise en place des 1 607 heures en augmentant la durée journalière de travail et en maintenant le nombre de jours non travaillés, conservation de quatre régimes de travail (sur 5 jours : 36h21, 39h00, 40h10 ou sur 4 jours : 36h18), possibilité de réduire le temps de la pause méridienne de 45 minutes à 30 minutes, création de deux RTT fixes, création d'une journée de cohésion. Les congés d'ancienneté sont supprimés. En contrepartie, une indemnisation forfaitaire de ces jours, à hauteur de celle prévue dans le cadre du paiement des jours du compte épargne-temps, est octroyée. Le coût annuel est estimé à 18 000 €.

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 va permettre d'uniformiser les outils et les méthodes de traçabilité du temps de travail des personnels. En cours de déploiement à l'ensemble des services opérationnels et fonctionnels, cet outil permettra d'assurer un suivi du temps de travail à l'échelon départemental.

Durant l'année 2023, l'agent en charge de la gestion du temps de travail devra former son binôme afin de pouvoir accompagner et contrôler le temps de travail des agents. Un module supplémentaire permettant de gérer les comptes épargne-temps devrait être ouvert durant l'année.

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...

- Accroître la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires en journée en augmentant les synergies entre centres afin d'assurer une réponse opérationnelle en tout point du département
- 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.

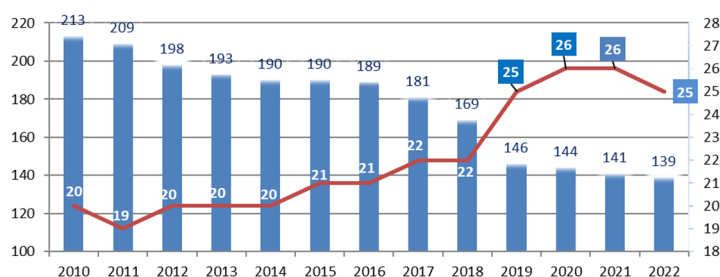
À noter en 2022

Après une diminution logique et temporaire de l'activité opérationnelle en 2020 et 2021 liée à la crise COVID, l'activité opérationnelle est repartie à la hausse.

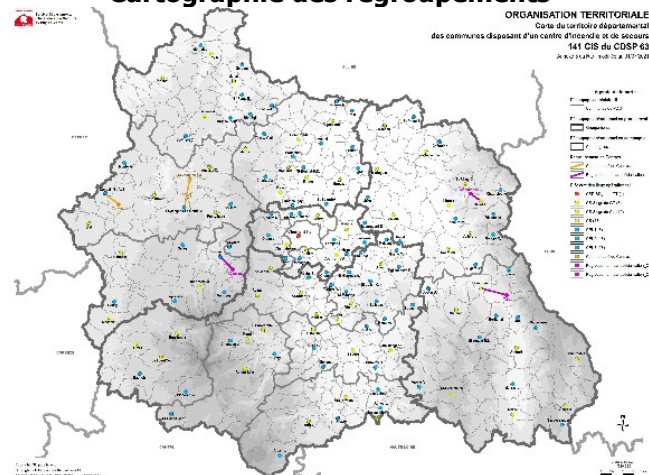
- ↪ 1 intervention toutes les 10 minutes 51 secondes
- ↪ Une moyenne de 133 interventions par jour
- ↪ 79,5 % missions secours à personne
- ↪ 18 bassins répartis sur 9 compagnies
- ↪ 139 centres d'incendie et de secours au 31 décembre

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



Éléments prospectifs 2023

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. Pour cela, un travail de terrain et de proximité réalisé en 2022 devrait permettre, dès début 2023, d'augmenter la disponibilité en journée des SPV au profit des centres supports d'un VSAV.

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 :

- Susciter et fidéliser un volontariat actif de proximité ;
- Fiabiliser en période diurne - jours ouvrés les secteurs en difficulté par une ressource suffisante et permanente ;
- Disposer d'un nombre d'engins polyvalents, armés réglementairement, adaptés aux besoins de couverture ;
- Mettre en adéquation la disponibilité déclarée avec une activité opérationnelle réelle en développant les synergies entre centres.

Programme	Action	2021	2022	2023
2.1 Évaluer la complémentarité des CIS dans le cadre des bassins de couverture				
	Masse salariale SPP en unités territoriales	19 227 714,21	20 715 445,00	22 223 849,31
	Indemnités SPV interventions	3 852 569,73	4 471 002,00	4 221 248,00
Total général		23 080 283,94	25 186 447,00	26 445 097,31

Programme 2.2 – Intégrer plus solidement le PSSM au niveau opérationnel

La stratégie en quelques mots...

- Pérenniser et professionnaliser la réalisation des activités.
- Dimensionner les effectifs SPV et SPP de façon efficiente.
- Renforcer la communication sur les actions menées.
- Mettre au service du SDIS et de nos partenaires externes, l'ensemble de l'expertise et des compétences des professionnels de santé du SDIS.

À noter en 2022

- ↳ 3 366 visites médicales SP et 32 visites vétérinaires pour les chiens.
- ↳ 956 interventions SSU / 21 interventions SSO.
- ↳ 5 interventions CAMPSY 9 soutiens psychologiques.
- ↳ 20 interventions et 23 avis téléphoniques vétérinaires
- ↳ 4 533 bons de commandes PUI, 193 fiches bilan avec stupéfiant et 551 fiches bilan hors stupéfiant.
- ↳ Un parc en gestion de 985 bouteilles d'oxygène.

Au sein d'un établissement public dont 87 % 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)** : garantir de nouveau l'existence d'un planning sans faille ; évolution de l'engagement selon un logigramme ; développement des matériels et des personnels, développement du soutien aux spécialités en manœuvre, en intervention et peut être ensuite sur le plateau technique de Crouël. Maintenir les capacités d'intervention des personnels de la CAMPSY, développer les missions dédiées à une équipe de psychologues à constituer, y compris dans le suivi d'aptitude régulier des agents exposés.
- **Le soin et secours d'urgence (SSU)** : optimiser l'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 envisagé en partenariat avec l'ARS (Sancy) ; activité opérationnelle des vétérinaires.
- **Le CODIS** : travail sur l'engagement plus fréquent du personnel SSSM (passer à 4 jours puis 5), gain financier par le nouveau mode de suivi des carences de transports sanitaires privés, amélioration de l'interfaçage quotidien avec le SAMU, qualité du rôle de conseiller technique.
- **L'investissement auprès des spécialités (GRIMP, SAL, SD, NRBC, FdF)** : définir l'attente et officialiser les référents dans chacun des domaines. Association sur l'évolution du 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 DPS, maintenir nos capacités à intervenir en cas d'attaque terroriste...
- **La collaboration avec le Pôle organisation des secours** : relations avec le CHU (évolution du suivi des CTPS, de l'attente aux urgences, démarche qualité réciproque), avec l'ARS, participer aux réunions de suivi de la médicalisation de dragon 63 avec le chef du Pôle organisation des secours.
- **La 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
2.2 Intégrer plus solidement le PSSM au niveau opérationnel				
	Indemnités SPV	166 162,79	165 872,73	161 460,00
	Pharmacie PUI	200 183,21	227 208,89	259 000,00
	Protection sociale et suivi médical	47 383,13	52 161,42	55 000,00
	Masse salariale des personnels du PSSM	960 108,67	985 639,00	995 029,68
Total général		1 373 837,80	1 430 882,04	1 470 489,68

Programme 2.3 – Connaître les risques et s’y préparer

La stratégie en quelques mots...

La prévision a pour objectif de permettre la mise en place logique, coordonnée et rapide des moyens et méthodes d'intervention destinés à faire face aux sinistres de toute nature. A cet effet, il convient :

- D'identifier, répertorier et tenir à jour la cartographie des risques.
- De participer aux actions de planification.
- De contribuer à la rédaction de la doctrine de réponse opérationnelle à destination des unités opérationnelles.
- De consolider les caractères opérationnel et transversal du SIG.
- D'assurer une veille prospective opérationnelle et technologique.

Le SDIS se doit de disposer d'une information fiable, cartographiée et actualisée des risques auxquels il est confronté. Il élabore la réponse opérationnelle pertinente et adaptée. En aval de cette planification, le Groupement Prévision des Risques prépare et participe aux exercices internes et dans un cadre interservices. Afin de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue, il participe aux retours d'expérience.

Activités et indicateurs (au 1^{er} aout 2022)

- Établissements répertoriés : 116 établissements disposent de consignes spécifiques / 112 bénéficient en plus de plans rédigés / 1 établissement profite en plus d'une répertoriation en vue à 360 °
- Défense extérieure contre l'incendie (DECI) : 63 schémas communaux déjà réalisés dans le Puy-de-Dôme, 6 sont en cours de conception par le SDIS 63.
- Établissements industriels et commerciaux (EIC) : une soixantaine d'avis est rendu annuellement aux sollicitations des porteurs de projets, services instructeurs ou autorités de police en prévention Incendie pour des projets Habitations et lotissements / Industriels / Installations classées pour la Protection de l'Environnement
- Planification ORSEC : 10 plans ORSEC révisés, sous l'autorité préfectorale, les 12 derniers mois.

Éléments prospectifs

Assurer plus efficacement la politique DECI à compter de 2023 :

- Déployer une solution numérique pour la gestion des tournées opérationnelles de PEI et permettre des reconnaissances numériques (Indemnités Annuelles Activité de Service = 11 k€/an + conventionnement PÔNT + complément de 9 tablettes sur 2023 : 4 500 €) ;
- Révision potentielle du RDDECI (Eventuels frais impression/communication en 2024) ;
- Accompagner les collectivités, conformément à la délibération du CASDIS, sur des missions de conseils et d'expertises (Schéma Communaux de DECI).

Partager plus largement les données métiers en matière opérationnelles et cartographiques :

- Partager nos données métiers et les éléments cartographies (conventionnement PÔNT + Serveur SIG) ;
- Poursuivre le déploiement du logiciel de Situation Tactique opérationnelle partagée (conventionnement PÔNT + abonnement Crimson + Adaptation du second VPC + équipement de la salle opérationnelle du CODIS) ;
- Interfacer le logiciel d'alerte SYSTEL avec le logiciel DECI (Passerelle SYSTEL) ;
- Anticiper des solutions mobiles pour les intervenants afin d'accéder à des données opérationnelles embarquées ;
- Maintenir une réponse de cartographie opérationnelle papier (frais d'impression en 2024).

Planifier la réponse opérationnelle et préparer la crise sur le territoire

- Participation active à la planification ORSEC et accompagner la planification communale ou intercommunale ;
- Engager la révision de la politique de répertoriation des établissements à risque et développer des solutions numériques.

À noter en 2022

- ↳ Consolidation du partage numérique des données DECI du SDIS 63 vers le terrain via applicatif Google Maps.
- ↳ Déploiement de solutions numériques dans le cadre d'un conventionnement avec l'Entente PÔNT de VALABRE (outil de partage cartographie, logiciel de gestion de Points d'Eau Incendie et de situation tactique opérationnelle partagée).
- ↳ Réalisation d'un plan d'établissement répertorié avec visite virtuelles en 360°.
- ↳ Déploiement de GéoCartoWeb au niveau du CODIS
- ↳ Mise à jour de l'analyse des risques du département dans le cadre de la révision du SDACR datant de 2011.

Programme	Action	2021	2022	2023
2.3 Connaître les risques et s’y préparer				
	Masse salariale du grpt prévision des risques	1 144 539,77	1 300 447,00	1 295 526,00
	Masse salariale des personnels du service opération			
	Total général	1 144 539,77	1 300 447,00	1 295 526,00

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 2025

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 2022

- ↪ Contrat de maintenance : 230 376,61 €.
- ↪ Masse salariale affectée au fonctionnement permanent du CTA CODIS : 2 747 156 €.
- ↪ Marché négocié de renouvellement de matériels d'alerte pour acquisition en 2021.
- ↪ Frais d'entretien annuel du bâtiment SAMU CODIS : 39 925 €.
- ↪ Prévisite de l'ANSC réalisée en décembre 2022

Activités et indicateurs

	2018	2019	2020	2021	2022
Contrat de maintenance	218 962 €	213 234 €	214 513 €	214 726 €	230 377 €
Politique de renouvellement des matériels	120 000 €	140 000 €	57 990 €	90 000 €	259 322 €
Evolution de l'activité opérationnelle	49 580	48 969	44 814	44 842	48 572
Sollicitation CTA CODIS (nombre d'appels)	181 308	177 747	159 048	162 420	181 135

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 et fait l'objet d'évolutions régulières. Le logiciel est en cours d'évolution par une interconnexion avec les logiciels extérieurs, comme la téléassistance et le SAMU. En 2022, des investissements ont été engagés pour l'interfaçage du système de gestion de l'alerte actuel avec le système du SAMU, en cours de finalisation. L'interconnexion avec les services de la TA est prévue en 2023.

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.

Pour le SDIS 63, NexSIS est programmé pour une mise en œuvre **en 2025/26**. La demande formulée en mai 2022 d'une « subvention 2022 » par le SDIS 63 au bénéfice de l'Agence Nationale de la Sécurité Civile d'un montant de 240 000 € n'a pas été validée. Actuellement le dispositif actuel Nexsis 18-112 ne permet pas toutes les fonctionnalités mises en œuvre au sein du SDIS 63. Dans le contexte actuel, où la disponibilité des Sapeurs-Pompiers se fragilise et où s'engage une nécessaire évolution de notre maillage territorial, il est indispensable de ne pas diminuer les fonctionnalités offertes qu'elles soient en termes de recensement de la disponibilité (GICA, outil Mystart) ou d'algorithme d'engagement (indisponibilité diurne, effectifs complétés...).

Cette subvention doit toutefois être reconduite en 2023 permettant d'envisager une participation financière en cas d'évolution du logiciel. A moyen terme, et après une phase de 18 mois d'étude, les démarches d'installation, de tests, de formation des personnels et de transfert de logiciel sur le territoire seront initiés. Le système NEXSIS est actuellement en cours de déploiement dans le département de la Seine-et-Marne. Le SDIS 63 porte une attention majeure à l'évolution de ce futur logiciel national interconnecté.

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 version 0 sera ouverte en 2023.
- Une version 1 sera déployée dès 2024.
- Le Puy-de-Dôme pourra accéder à RRF version 2 après 2025.
- Un système utilisant principalement les infrastructures des opérateurs commerciaux en remplacement d'ANTARES.
- Une technologie évolutive au minimum compatible 5G.

À noter en 2022

- ↳ 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 2026, 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, 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) et sur la technicité à déployer.

Actuellement, le SDIS continue de fonctionner avec le réseau ANTARES et n'envisage pas une migration immédiate. Cette situation engage le SDIS à maintenir le réseau actuel sécurisé, vieillissant et dépassé.

La stratégie retenue par le SDIS 63 dans les chantiers de rénovation numérique de l'alerte et de la transmission est la priorisation vers l'accès à l'environnement NexSIS avant tout engagement vers **l'évolution RRF**. A l'instar des dossiers nationaux d'envergure à déploiement local, des phases d'étude, d'installation, de déploiement des outils, de validation des tests et de formation des personnels seront à envisager avant une mise en œuvre opérationnelle.

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...

La prévention consiste à empêcher l'écllosion d'un feu, en diminuer son extension et sa propagation d'une part, et permettre l'évacuation des personnes d'autre part. A cet effet, le SDIS participe à :

- L'étude de dossiers d'autorisation de travaux ou de permis de construire intéressant des ERP, des IGH et certains bâtiments industriels ou immeubles d'habitation.
- L'animation des commissions de sécurité ; les visites de réception des ERP et des IGH ainsi que leur contrôle périodique, et la collaboration aux études menées par l'administration centrale et les services extérieurs de l'État.
- Présider les jurys de formations Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SSIAP), organisées par les organismes privés et agréés.

À noter en 2022

- ↪ 2 600 ERP soumis à contrôle.
- ↪ 253 ERP sous avis défavorables.
- ↪ 811 visites d'ERP/IGH en 2022
- ↪ 942 études instruites en 2022
- ↪ +5.6 % du volume d'activité études par rapport à 2021
- ↪ 31 jurys SSIAP (1 SSIAP 3 – 5 SSIAP 2 – 25 SSIAP 1).

Activités et indicateurs

- Procéder aux études de dossiers et assurer les visites périodiques des ERP et IGH : **99,2 % de réalisation pour 2022**
- Participer à diminuer le taux d'ERP sous avis défavorables : **10 % 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^{er} groupe).
- Assurer la consolidation et la mise à jour de la base de données départementale des ERP. Établir les statistiques, plans 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.
- Transmettre aux services opérationnels les informations utiles à la réalisation d'intervention en cas de risque majeur connu sur un établissement.

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. Cet effectif ne tient pas compte des charges de travail supplémentaires (conseils aux pétitionnaires, rattrapages avis défavorables, surcharges liées à la dématérialisation, transfert 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 webprev, accès limité en raison des contraintes de sécurité informatique. Cette situation induit le développement d'outils distincts et des indicateurs différents qui nuisent à la fiabilisation des données.

Poursuivre la mise en œuvre de la dématérialisation des dossiers ERP – PLAT'AU

Débuté en septembre 2022, cette évolution concerne chaque préventionniste qui peut réaliser des études de dossiers sous format numérique. Un complément de dotation collective est nécessaire pour réaliser les visites de réception (2 tablettes informatiques). Un programme de numérisation des archives papier est à développer et doit être intégré à l'espace numérique prévention, intégrant des capacités adaptées. Cette démarche liée à l'évolution de l'activité et mise en place du PIR d'autre part, nécessitent la recherche de surface supplémentaire en vue de l'accueil des pétitionnaires et services partenaires. Une réaffectation de surface (mobiliers adaptés, des outils numériques) sera nécessaire.

Programme	Action	2021	2022	2023
3.3 Répondre aux obligations de contrôles réglementaires des ERP, des IGH et autres bâtiments				
	Masse salariale grpt réglementation incendie et prévention	1 207 230,40	1 140 347,00	1 163 998,02
	Total général	1 207 230,40	1 140 347,00	1 163 998,02

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

L'axe 2 - Poursuivre l'innovation des moyens de l'établissement pour pérenniser un niveau d'efficacité est décliné en trois missions, elles-mêmes segmentées en trois programmes :

Mission 4. Planifier un investissement immobilier structurant

Programme 4.1. Définir et afficher les priorités de la politique bâtiminaire

Programme 4.2. Assurer le développement du pôle d'activité de Crouël et initier la réalisation du CIS de Clermont-Ferrand

Programme 4.3. Mettre en œuvre une programmation bâtiminaire en cohérence avec l'optimisation du maillage territorial

Mission 5. Adapter les matériels et les infrastructures

Programme 5.1. Prendre en compte les évolutions des pratiques opérationnelles

Programme 5.2. Disposer d'un programme de renouvellement et d'adaptation du parc roulant

Programme 5.3. Développer les outils numériques

Mission 6. Moderniser l'environnement pédagogique

Programme 6.1. Disposer d'outils pédagogiques de formation adaptés aux besoins des sapeurs-pompiers

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

Programme 6.3. Développer la formation des agents permanents SPP/PATS et des SPV

Volumes financiers identifiés

Programme	Action	2021	2022	2023
4.1 Définir et afficher les priorités de la politique bâtementaire				
	GRLT : entretiens, subventions et cautions	756 589,37	843 470,92	1 507 566,55
	SMPI : Constructions, extensions et gros travaux	980 250,19	989 792,92	2 006 600,00
4.2 Assurer le développement du pôle d'activité de Crouël et initier la réalisation du CIS de Clermont-Ferrand				
	Pôle d'activité de Crouël	385 721,49	2 448 152,87	4 063 830,00
	CIS Clermont-Ferrand	0,00	2 340,00	525 800,00
4.3 Mettre en œuvre une programmation bâtementaire en cohérence avec l'optimisation du maillage territorial				
	Constructions, extensions et gros travaux			
Mission 4.	Planifier un investissement immobilier structurant	2 122 561,05	4 283 756,71	8 103 796,55
5.1 Prendre en compte les évolutions des pratiques opérationnelles				
	Habillement	849 952,58	1 705 186,51	754 255,39
	Matériel embarqué	1 321 786,72	1 128 395,99	1 231 648,95
	Matériel SSSM	163 426,62	148 433,47	160 000,00
	Mobilier	148 213,60	257 868,86	450 000,00
5.2 Disposer d'un programme de renouvellement et d'adaptation du parc roulant				
	Commandement	77 910,71	509 518,90	28 000,00
	Déplacement et logistique	18 000,00	346 727,03	1 909 882,64
	Equipes spécialisées	1 290,66	157 954,19	476 000,00
	Incendie	684 251,38	653 795,46	5 162 004,55
	Moyens aériens	985 193,54	632 753,89	0,00
	Soin secours urgence	1 366 275,37	845 940,00	1 722 000,00
	Aménagement engins	41 822,84	11 760,80	200 000,00
5.3 Développer les outils numériques				
	Matériel de transmission	1 155 192,54	1 291 995,80	1 576 396,79
	Matériel informatique			
Mission 5.	Adapter les matériels et les infrastructures	6 813 316,56	7 690 905,54	13 670 188,32
6.1 Disposer d'outils pédagogiques de formation adaptés aux besoins des sapeurs-pompiers				
	Outils pédagogiques	0,00	551 676,42	1 013 600,00
6.2 Déployer une politique opérationnelle de secours routier (SR)				
	Pas de crédits spécifiques			
6.3 Développer la formation des agents permanents SPP/PATS et des SPV				
	Masse salariale du Grpt formation et développement des compétences	1 009 059,80	1 319 950,00	1 357 909,00
	Indemnités SPV formateurs et stagiaires	1 837 622,93	1 832 183,66	1 784 340,00
	Frais pour les formations internes	376 690,41	364 261,30	488 400,00
	Frais pour les formations externes	317 509,97	393 683,53	466 500,00
Mission 6.	Moderniser l'environnement pédagogique	3 540 883,11	4 463 834,91	5 110 749,00
Total général		12 476 760,72	16 432 098,32	26 884 733,87

MISSION 4. PLANIFIER UN INVESTISSEMENT IMMOBILIER STRUCTURANT

Programme 4.1 – Définir et afficher les priorités de la politique bâtiminaire

La stratégie en quelques mots...

Depuis 2011, pour une 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.

La participation au projet SEQUOIA du CD 63 et du SDIS 63 va permettre d'améliorer la gestion bâtiminaire et notamment pour ce qui tient de la performance énergétique.

À noter en 2022

- ↪ Les travaux engagés sur le pôle d'activité de Crouël ont notamment permis la réalisation des VRD, de la tour d'exercice et le démarrage du bâtiment dédié au service gestionnaire des formations.
- ↪ Après St-Amant-Roche-Savine et Vertaizon en 2021, les travaux concernant les centres de Pionsat et Cunlhat ont été réceptionnés en 2022.

Activités et indicateurs

		2018	2019	2020	2021	2022
SDIS - GRLT	AP Constructions 12 283 868 € pour notamment Ambert, Cournon-d'Auvergne, Super-besse, Chatel-Guyon et Giat	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...	18 636				
	AP entretien des bâtiments (section d'investissement)	350 872	276 610	381 941	630 706	823 943
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	893 802
	AP construction du CIS de Rochefort-Montagne et aménagement locaux de la compagnie 2 000 000 €				967	95 991
	Effectif du SMPI pris en charge par le SDIS		1 (cat B)	2 (+ un cat B)	3 (+ un cat A)	3 (+ un cat A)

Priorité aux centres d'incendie et de secours d'Issoire et de Clermont-Ferrand

L'aménagement du pôle d'activité de Crouël va suivre son cours avec des crédits de paiement pour l'exercice 2023 de l'ordre de 5,1 M€. Pour le reste, la priorité sera donnée à la réhabilitation de la caserne d'Issoire avec des travaux pour près de 1,9 M€ qui devraient être achevés dans l'année. Même si les crédits affichés pour les études ne seront pas importants, le projet de construction du centre d'incendie et de secours de Clermont-Ferrand va également fortement mobiliser les services et tout particulièrement le SMPI.

Pilotés par le GRLT, les travaux dans les autres unités devraient doubler avec des crédits de paiement pour 1,5 M€. Toutefois, il faudra conforter les ressources humaines du service pour atteindre les objectifs envisagés ou faire le choix d'externaliser les prestations de préparation et de suivi des chantiers et s'appuyer sur les ressources locales.

Pour l'exercice 2023, le budget prévisionnel en matière bâtiminaire s'élève à 3,5 M€. Les travaux engagés sur le maillage territorial et la révision du SDACR permettront de définir des besoins à l'échelle départementale. De là, c'est un plan pluriannuel qui pourra se construire avec cependant la contrainte de maintenir un taux d'endettement soutenable.

Une AP pour le centre d'incendie et de secours de Clermont-Ferrand à revaloriser

Sur les 18 250 m² situés aux Gravanches cédés par la ville de Clermont-Ferrand, les premières études ont été engagées (diagnostic archéologique, études de sol, géotechniques...). Réalisées en fin d'année, des visites de centres de secours similaires, comme celui de Lorient ou celui de Roanne, vont permettre d'affiner la définition du programme. Déjà, il s'avère que les 12,5 M€ prévus initialement ne seront pas suffisants.

Programme	Action	2021	2022	2023
4.1 - Définir et afficher les priorités de la politique bâtiminaire				
	GRLT : entretiens, subventions et cautions	756 589,37	843 470,92	1 507 566,55
	SMPI : Constructions, extensions et gros travaux	980 250,19	989 792,92	2 006 600,00
Total général		1 736 839,56	1 833 263,84	3 514 166,55

Programme 4.2 – Assurer le développement du pôle d'activité 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 bâtementaires 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'activité rassemblant les autres implantations.

Suite à la réorganisation du SDIS, l'étude de faisabilité menée pour regrouper sur le site du CD 63 au Brézet les ateliers de mécanique du SDIS et du CD a conclu à un déficit de foncier. Il y a donc lieu de questionner le périmètre de ce projet.



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, concernant les travaux de VRD nécessaires pour recevoir l'ensemble des futures installations est d'ores et déjà engagée. L'exécutif du SDIS a fait le choix de lancer une mission de programmation (recueil des besoins et élaboration du programme) et un concours de maîtrise d'œuvre pour l'ensemble des ouvrages à construire sur le site (hors ouvrages liés à la formation).

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 verra 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 programme fonctionnel a été élaboré, il faut maintenant le compléter et choisir le mode de consultation.

Programme	Action	2021	2022	2023
4.2 – Assurer le développement du pôle d'activité de Crouël et initier la réalisation du CIS de Clermont-Ferrand				
	Pôle d'activité de Crouël	385 721,49	2 448 152,87	4 063 830,00
	CIS Clermont-Ferrand	0,00	2 340,00	525 800,00
Total général		385 721,49	2 450 492,87	4 589 630,00

À noter en 2022

- ↪ Fin des travaux de voirie réseaux divers (VRD) de l'axe central et la réalisation de deux bassins de rétention.
- ↪ Raccordement aux réseaux publics, raccordement du futur bâtiment formation, tour d'entraînement et réseaux en attente des futures phases de réalisation.
- ↪ Fin des travaux de terrassement et réalisation de la dalle béton qui accueille les caissons feux, déplacement des caissons feux et montage de la tour d'entraînement Ulma.
- ↪ Réalisation du programme fonctionnel du futur CSP aux Gravanches.

Programme 4.3 – Mettre en œuvre une programmation bâtementaire en cohérence avec l'optimisation du maillage territorial

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. A ce titre, les casernes supports (détentrices d'un VSAV), seront progressivement renforcées par les sapeurs-pompiers des casernes satellites afin d'apporter une meilleure réponse opérationnelle en journée notamment. Les casernes dites « renforts », pour les plus éloignées, continueront à apporter une première réponse opérationnelle.

À noter en 2022

- ↪ 139 CIS au 31 décembre 2022.
- ↪ En 2022, ont été regroupés :
 - St-Rémy-de-Blot vers Menat,
 - St-Babel vers Issoire.

Un maillage territorial en cours de révision

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 2022).

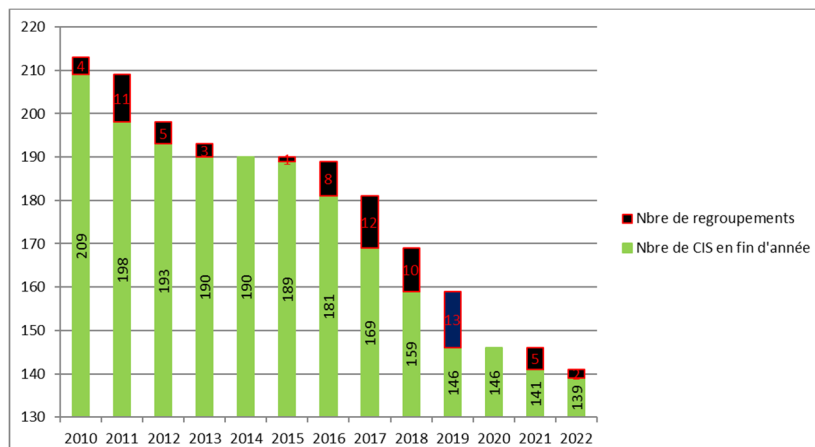
La révision du maillage territorial doit permettre d'assurer un secours de proximité de qualité tout en voulant conserver les ressources humaines territoriales existantes.

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'une ou plusieurs caserne(s) support(s) et d'un ensemble de casernes satellites ou renforts 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 casernes par le principe des « départs complétés en effectifs » ou de la « disponibilité partagée » suivant la distance entre les casernes. 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. Le plan pluriannuel d'investissement 2023-2026 intégrera ainsi plusieurs projets de constructions neuves de casernes.

Évolution du nombre de CIS depuis 2010 au sein du CDSP 63



MISSION 5. ADAPTER LES MATERIELS ET LES INFRASTRUCTURES

Programme 5.1. Prendre en compte les évolutions des pratiques opérationnelles

Rappel des actions 2021-2022

- Réaliser une planification pluriannuelle des petits matériels (Inspection DGSCGC 2018).
- Renouveler des matériels opérationnels.
- Mettre à niveau les matériels d'enseignement du secourisme (mannequins, simulateurs, etc.) et d'entretien physique.
- Déploiement d'équipements électroportatifs de désincarcération dans les nouveaux CCRSR d'Ardes/Couze et Giat.

À noter en 2022

- ↪ Début déploiement de caméras thermiques dans les engins-pompes.
- ↪ Poursuite du plan « air respirable (2020-2024) ».
- ↪ Début uniformisation des équipements d'habillement des personnels des CPI 2 et 3.
- ↪ Finalisation à niveau des équipements de la plateforme logistique.

Activités et indicateurs

Crédits consommés sur les AP en euros	2020	2021	2022
AP Logistique opérationnelle 2021		915 736	130 423
AP Logistique opérationnelle 2022			1 137 204
AP Habillement 2021		849 953	99 568
AP Habillement 2022			1 605 619
AP Air respirable 2020-2024	162 297	609 071	260 673

Éléments prospectifs et indicateurs

Le matériel présente un volume financier de 981 000 € (Hors AP « air respirable » 2020-2024).

La répartition est affichée ainsi :

- Le renouvellement du matériel des engins, CIS et services, prenant en compte les évolutions de doctrines opérationnelles validées (rideaux stop fumées, nouvelles lances incendie...) pour un montant de 445 000 €.
- Les équipements des équipes spécialisées pour 80 000 €.
- Le matériel pédagogique du GFDC et des territoires pour 70 000 €.
- L'armement des engins incendie et secours routiers neufs 2023 à hauteur de 321 000 €.

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 : simulateur scope.

Le mobilier est évalué à 335.000 € afin de réaliser :

- Le remplacement des mobiliers des CIS et des services fonctionnels pour 165 000 €, y compris les actions demandées par le CHSCT et les équipements de restauration des CIS mixtes.
- De terminer le déploiement des armoires séchantes / décontaminantes dans le cadre des actions contre la toxicité des fumées pour 170 000 €.

L'habillement est estimé à 750 000 € afin d'assurer de manière pérenne les équipements des nouveaux SP et le renouvellement des équipements existants.

Programme	Action	2021	2022	2023 (*)
5.1 Prendre en compte les évolutions des pratiques opérationnelles				
	Habillement	849 952,58	1 705 186,51	754 255,39
	Matériel embarqué et air respirable	1 321 786,72	1 128 395,99	1 356 648,95
	Matériel SSSM	163 426,62	148 433,47	150 000,00
	Mobilier	148 213,60	257 868,86	335 000,00
Total général		2 483 379,52	3 239 884,83	2 595 904,34

(*) dont le solde des crédits de paiement sur les autorisations de programme 2022

Programme 5.2 – Disposer d'un programme de renouvellement et d'adaptation du parc roulant

Rappel des actions 2018-2022

- 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 2022

- ↪ Fin de la mise à niveau du parc moyens élévateurs aériens (MEA) avec la réception d'une échelle compact (EPC 33), 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.
- ↪ Réception du véhicule poste de commandement (VPC) permettant d'intégrer toutes les nouvelles technologies : 465 000 €.

Activités et indicateurs

	2018	2019	2020	2021	2022
Valeur du plan d'investissement	2 500 000	2 500 000	2 500 000	5 200 000	5 015 000
Nombre d'engins neufs acquis	30	24	34	71	33
État du parc au 31/12 (nombre de cartes grises)	809	801	757	767	774*
Crédits de paiement inscrits au budget primitif	2 770 000	3 200 000	5 200 000	7 219 236	6 204 492
Réalisé au compte administratif	1 494 543	2 406 762	4 464 000	3 174 745	5 215 582

* auxquels s'ajoutent 98 remorques, 13 cellules et 12 embarcations

Éléments prospectifs et indicateurs

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

Une des recommandations de l'inspection de 2018 consistait à prendre les mesures nécessaires pour rajeunir le parc roulant. Depuis, l'idée générale est de faire tendre les durées d'amortissement technique vers celles tenant de l'amortissement comptable, à savoir :

- moins de 25 ans pour les poids-lourds,
- moins de 20 ans pour les moyens aériens et véhicules de moins de 3,5 tonnes,
- moins de 15 ans pour les véhicules de liaison et moins de 10 ans pour les ambulances.

Sur les 774 véhicules en activité au 31 décembre 2022, ce n'est pas moins de 394 engins qui ont dépassé leur amortissement comptable (51 % du parc). Le remplacement à neuf de ces 394 engins est estimé à plus de 30 millions d'euros.

Pour 2023, un montant d'investissement à hauteur de 7 600 000 € permettrait d'assurer le remplacement des engins à forte sollicitation (VSAV, FPTL, CCR, CCFM). Si la polyvalence des engins est depuis longtemps recherchée, celle-ci devrait être encore améliorée par la poursuite d'équipement type CCRSR et le début de la mise en place de CCFU en remplacement de VPI.

A la marge, une étude est conduite au niveau de la zone AURA sur l'utilisation d'énergies alternatives.

Programme	Action	2021	2022	2023 (*)
5.2 Disposer d'un programme de renouvellement et d'adaptation du parc roulant				
	Commandement	77 910,71	509 518,90	28 000,00
	Déplacement et logistique	18 000,00	346 727,03	1 909 882,64
	Equipes spécialisées	1 290,66	157 954,19	476 000,00
	Incendie	684 251,38	653 795,46	5 162 004,55
	Moyens aériens	985 193,54	632 753,89	0,00
	Soin secours urgence	1 366 275,37	845 940,00	1 722 000,00
	Aménagement engins	41 822,84	11 760,80	200 000,00
Total général		3 174 744,50	3 158 450,27	9 497 887,19

(*) dont le solde des crédits de paiement sur les autorisations de programme 2022

Programme 5.3 – Développer les outils numériques

La stratégie en quelques mots...

- Afficher la stratégie informatique au travers d'un **schéma directeur** pour les 4 prochaines années.
- Contribuer à améliorer la réponse opérationnelle et la disponibilité des volontaires.
- Améliorer la sécurité des personnels en opération.
- Faciliter les demandes des utilisateurs auprès des services supports.
- Fournir des matériels plus performants.
- Faciliter la diffusion de l'information en dehors et dans la structure.

À noter en 2022

↳ Impacts de la crise sanitaire Covid 19

La pénurie mondiale de composants a induit des retards de plusieurs mois dans la livraison de matériels (switchs, PC, faisceaux hertziens, processeurs...). Ces retards impactent le SDIS 63.

↳ Politique d'équipements informatiques

Mise en œuvre de la réorganisation territoriale et fonctionnelle : acquisition de 27 PC portables supplémentaires pour 36 994 €.

Remplacement de 40 PC fixes : 42 452 €.

Dotation du futur Véhicule Poste de Commandement (VPC) : 5 PC portables pour 22 279 €.

Activités et indicateurs

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de CIS informatisés	122	122	122	122	122
Nombre de PC (hors alerte)	434	444	504	518	550
Renouvellement de PC anciens	88	88	65	38	40
Nombre de serveurs (hors alerte)	59	61	64	90	91
Nombre de logiciels métiers (hors alerte)	40	42	41	41	42
Nombre de postes ANTARES	1 256	1 240	1 253	1 312	1312
Nombre de bips	4 232	4 130	4 023	3 890	3819

Éléments prospectifs

Informatique opérationnelle et outils de communication

- **Contribuer à améliorer la réponse opérationnelle et la disponibilité des volontaires**, par l'acquisition de nouvelles options de mutualisation et de recensement de la disponibilité des volontaires/confirmation de la prise en compte de l'alerte par la mise en œuvre de l'outil appelé MYSTART+. Ces deux orientations impliquent un changement des serveurs opérationnels. Le montant prévu en 2023 est de 185 000 €.
- **Améliorer la sécurité des personnels en opération**, par la poursuite de la dotation des outils de communication des binômes d'attaque, pour un montant de 100 000 €.

Informatique administrative

- **Faciliter et fluidifier les demandes des utilisateurs auprès des services supports**, par la mise en œuvre du futur logiciel logistique. Le financement est de 185 000 € en 2023.
- **Fournir des matériels plus performants** en maintenant un délai de changement des matériels de plus de six ans, en déployant des outils mobiles (tablettes) pour des besoins spécifiques, en renouvelant les postes informatiques (63 sont prévus en 2023 pour 64 000 €), en permettant un accès amélioré pour les centres d'incendie et de secours en concertation avec la politique de révision du maillage territorial et les capacités des fournisseurs.
- **Faciliter le partage de l'information au sein et hors de la structure** en développant par des ressources internes des solutions de communication adaptées aux besoins du service et de ses correspondants. En 2023, ce sera l'outil de communication opérationnelle qui remplacera le BRQ, puis l'évolution du site Intranet en amont d'une vision internet.

Programme	Action	2021	2022	2023 (*)
5.3 Développer les outils numériques				
	Matériel de transmission	1 155 192,54	1 291 995,80	1 576 396,79
	Matériel informatique			
Total général		1 155 192,54	1 291 995,80	1 576 396,79

(*) dont le solde des crédits de paiement sur les autorisations de programme 2022

MISSION 6. MODERNISER L'ENVIRONNEMENT PEDAGOGIQUE

Programme 6.1 – Disposer d'outils pédagogiques de formation adaptés aux besoins des sapeurs-pompiers

Rappel des actions 2021-2022

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

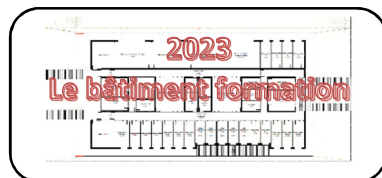
- installation et mise en œuvre :
 - des caissons feu, positionnement sur leur emplacement définitif en octobre 2022 ;
 - de la tour d'exercice en novembre 2022 ;
 - d'un groupe de travail pour le montage du cahier des charges du CIS pédagogique dont les propositions seront transmises au SMPI d'ici fin octobre 2022.
- lancement du pilotage par le GFDC des cahiers des charges des outils pédagogiques d'ici fin 2022 : tronçon d'autoroute, maison à feu, maison du SUAP, entrepôt ouvert polyvalent.

Actions à mener en 2023

- Finalisation de la construction « bâtiment formation » et occupation des lieux à partir de Mai 2023.
- Finalisation des cahiers des charges des autres outils pédagogiques.

À noter en 2022

- ↪ Début de la construction du bâtiment formation en mai 2022.
- ↪ Destruction d'anciens bâtiments occupés par les Gardes Pompes pour déplacement des caissons.
- ↪ Travaux de VRD du site avec création progressive du réseau hydraulique pédagogique.
- ↪ Plateforme de réception des caissons et de la tour d'exercice.
- ↪ Création de bassins extérieurs de récupération des eaux pluviales et pédagogiques, étude du système de dessablage et de traitement des eaux pluviales (réserve de 180 m3).



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 : Vestiaires en structure modulaire : 83 928 €
- 2023 : Bâtiment formation administratif : 3 030 000 €
- 2023 et au-delà : CS pédagogique / Autoroute / Pavillon SUAP / Maison à feu : 5 468 000 €

Programme	Action	2021	2022	2023
6.1 Disposer des outils de formation adaptés aux besoins				
	Outils pédagogiques	0,00	551 676,42	1 013 600,00
Total général		0,00	551 676,42	1 013 600,00

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 électroportatifs permettant un emploi aisé et simple.
- Développer des vecteurs polyvalents permettant d'assurer d'autres missions que la seule dimension SR, en s'inscrivant dans le projet de la doctrine SR reposant sur trois niveaux.

À noter en 2022

- ↳ Doctrine – poursuivre l'expérimentation de dotations d'engins polyvalents (incendie et secours routier).

Activités et indicateurs

Nombre de césarisations en 2022	0	1 à 5	6 à 10	> à 10
49 CIS dédiés au secours routier	25	23	1	0

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	9	8	22	3	1

Éléments prospectifs d'organisation

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

- Réorienter la couverture (actuellement 50 CIS disposent d'outils de désincarcération), en déployant des engins polyvalents (objectif : suppression de 17 VSRL et remorques SR par l'acquisition d'engins polyvalents dans le cadre du plan pluriannuel). La mise en œuvre de cette nouvelle doctrine opérationnelle entrainera une diminution du nombre de CIS dédiés au secours routier (SDACR à venir, délai, zonage) en optimisant l'affectation des moyens de niveau 2.
- Nécessité de déployer et accompagner les actions de formation en adéquation avec la nouvelle doctrine.

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.
- 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.

Les coûts permettant la mise en place de cette doctrine, reposant sur trois niveaux, sont estimés à 645 000€, permettant la mise en place de moyens électroportatifs et acquisitions de moyens supplémentaires pour les niveaux 1 (en remplacement des 17 VSRL et remorques SR, à 15 000 €, soit 255 000 €) et les niveaux 2 (4 à 97 500 €, soit 395 000 €). Ces mises à niveau seraient lissées sur cinq ans, soit 129 000 € en moyenne par an..

Programme 6.3 – Développer la formation des agents permanents SPP/PATS et des SPV

Rappel des actions 2021-2022 :

- SPV : renforcement du programme de formation pour rattraper le retard lié à la crise Covid en formation d'équipier SUAP SPV et de CA 1 Equipe SUAP.
- SPP : organisation de la première session de formation de CA Tout Engin, et passage de l'ensemble des SPP aux caissons feu lors des FMPA annuelles, prise en compte en 2022 des formations spécialisées annulées en 2021 (Covid).
- PATS : planification de nombreuses formations à destinations des PATS en lien avec les mobilités ou la dotation de nouveaux outils de gestion.
- Pour tous : prise en compte de l'augmentation des prix de la restauration.

À noter en 2022

- ↪ Efforts nécessaires faits sur les formations en lien avec les unités spécialisées impactées par la crise sanitaire (nombreuses annulations encore en 2021) et par de nombreux départs des listes d'aptitudes opérationnelles.
- ↪ Difficulté à planifier davantage de formation d'Equipiers INC/PBE par les compagnies en rattrapage des annulations liées à la crise sanitaire, efforts à identifier pour 2023.

Activités et indicateurs

Principales incidences budgétaires	BP 2022	Demande BP 2023
Versement à des organismes de formation – 6184	374 095,10 €	408 500 €
Frais de colloque et séminaires – 6185	385 000 €	405 000 €
Voyage et déplacement – 6251	55 482,51 €	53 000 €
Autres – 6288 (Epaves de désincarcération)	38 000 €	42 000 €

Actions particulières à mener en 2023

- SPV :
 - Régularisation de la formation de chef d'agrès tout engin SPV : l'évolution des textes obligent le SDIS 63 à modifier le parcours de formation lié à cet emploi SPV, des formations de régularisation et une période transitoire d'accompagnement seront proposées aux 99 personnels concernés en 2023/24/25.
 - Augmentation du nombre de formations chef d'agrès 1 équipe SUAP/PBE : au-delà des formations d'équipier à rattraper (2020 et 2021), la crise sanitaire a également provoqué un stock important de personnel SPV en attente de formation de CA 1 Equipe.
- SPV / SPP :
 - Augmentation du nombre de formations Feux de Forêt et Secours Routier liée à l'évolution du maillage territorial : l'accès à la spécialité Feux de Forêt et aux formations dans le domaine du secours routier doivent être en corrélation avec les interactions proposées entre CIS pour apporter une meilleure réponse opérationnelle,
 - L'évolution du SDACR dans le domaine du Secours Routier imposera également une consommation supplémentaire en épaves nécessaires aux exercices de désincarcération,
 - Plusieurs formations extra-départementales de cadre non pourvues en 2022 reportées en 2023,
 - Etudier les évolutions possibles de la FMPA des cadres.
- PATS :
 - Report en 2023 des formations non effectuées en 2022,
 - Formations en 2022 et 2023 liées aux déploiements de nouveaux outils de gestion (NEXIS, OXIO, CRIMSON, ISILOG...).
- L'augmentation des prix de la restauration nous oblige à porter depuis 2022 le prix de la restauration prise en charge par le SDIS à hauteur de 15 € par repas pour les stagiaires et formateurs (tarif convenu entre le GFDC et les territoires, contre 13 € précédemment).

Programme	Action	2021	2022	2023
6.3 Développer la formation des agents permanents SPP/PATS et des SPV				
	Masse salariale du Grpt formation et développement des compétences	1 009 059,80	1 319 950,00	1 357 909,00
	Indemnités SPV formateurs et stagiaires	1 837 622,93	1 832 183,66	1 784 340,00
	Frais pour les formations internes	376 690,41	364 261,30	488 400,00
	Frais pour les formations externes	317 509,97	393 683,53	466 500,00
Total général		3 540 883,11	3 912 158,49	4 097 149,00

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

L'axe 3 - Optimiser la performance de gestion dans un environnement contraint est décliné en trois missions, elles-mêmes segmentées en trois programmes :

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. Mettre en œuvre les dispositions de la "loi MATRAS"

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

Programme 9.1. Développer les outils d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant une meilleure allocation des ressources humaines

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
7.1 Une organisation fonctionnelle tournée vers les territoires				
	Masse salariale de la direction	5 965 693,70	5 777 939,77	5 875 826,56
	Masse salariale territoires (GCT+cnies)	1 149 261,43	1 377 444,00	1 390 567,60
	Indemnités de fonction SPV	553 797,53	283 726,00	286 695,00
	Indemnités Élus	31 350,01	38 047,92	42 515,00
7.2 Pérenniser un service mutualisé prenant en charge les gros travaux et les constructions neuves				
	Charges et masse salariale service maintenance et entretien bâtiments	200 752,22	200 428,00	202 337,58
	Charges et masse salariale SMPI	136 726,57	126 866,02	200 000,00
7.3 Pérenniser un service mutualisé permettant de mieux garantir la sécurité juridique de l'établissement				
	Assurances	82 103,18	67 123,89	80 000,00
	Charges et masse salariale Juridique	63 280,20	28 419,00	0,00
	Charges et masse salariale SMAJ	0,00	0,00	50 000,00
Mission 7. Adapter l'organisation territoriale et fonctionnelle		8 182 964,84	7 896 994,60	8 127 941,73
8.1 Mettre en œuvre et évaluer annuellement le plan départemental 2021-2024				
	Masse salariale du Pôle volontariat	300 842,78	385 857,00	389 533,25
8.2 Participer aux politiques d'éducation et de prévention de la population				
	Subvention association des JSP via l'UD	17 741,00	17 741,00	17 741,00
8.3 Mettre en œuvre les dispositions de la "loi MATRAS"				
	PFR et NPFR	111 845,13	252 894,77	675 000,00
	Allocation de vétérance et fidélité	1 393 323,45	1 372 989,97	1 438 000,00
	Compte engagement citoyen		52 200,00	11 000,00
Mission 8. Pérenniser et fidéliser le volontariat, partie intégrante du modèle de sécurité civile		1 823 752,36	2 081 682,74	2 531 274,25
9.1 Développer les outils d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant une meilleure allocation des ressources humaines				
Pas de crédits spécifiques				
9.2 Maîtriser les charges de fonctionnement de l'établissement				
	Fluides et carburants	1 900 996,91	2 587 228,69	4 552 000,00
	Entretien des bâtiments	1 079 393,00	1 330 357,24	1 650 500,00
	Entretien des matériels, engins et habillement	3 751 744,63	4 712 376,75	5 293 271,00
	Frais de gestion	380 757,78	376 836,51	471 956,00
	Assurance des personnels	122 711,20	120 608,17	198 000,00
9.3 Définir une stratégie d'endettement tenant compte des futurs investissements				
	Emprunts Classiques	2 900 762,25	3 355 182,17	3 452 904,00
	Emprunts Révolving	531 000,00	354 000,00	177 000,00
	Frais financiers	321 595,35	345 958,42	781 000,00
	Dépenses imprévues	0,00	0,00	0,00
	Opérations d'ordre en fonctionnement	6 109 895,43	6 213 093,57	6 580 800,00
	Opérations d'ordre en investissement	2 008 937,29	1 999 331,65	1 999 418,00
	Virements entre sections	0,00	0,00	0,00
Mission 9. Adopter une stratégie financière s'inscrivant dans la durée		19 107 380,92	21 395 158,06	25 126 889,00
Total général		28 929 916,31	31 373 835,36	35 786 104,98

MISSION 7. ADAPTER L'ORGANISATION TERRITORIALE ET FONCTIONNELLE

Programme 7.1 – Une organisation fonctionnelle tournée vers les territoires

Rappel des actions 2021-2022

- 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, les neuf compagnies territoriales ont été mises en place avec des missions et une organisation identique, cela afin de garantir une homogénéité dans leur fonctionnement.
- En matière de ressources humaines, le plan de mobilité d'envergure mené par l'établissement a permis une centralisation des fonctions support mais aussi de répondre au souhait de nombre d'agents de trouver une nouvelle place dans l'organisation.

À noter en 2022

- ↳ La mise en œuvre complète de la nouvelle organisation du SDIS conformément à l'arrêté conjoint.
- ↳ Une nouvelle organisation qui a induit :
 - une mobilité interne importante et le recrutement de nombreux agents,
 - l'installation des nouveaux sièges de compagnies,
 - une allocation de nouveaux moyens en lien avec l'organisation (VL, informatique, téléphonie...),
 - la reprise par le GRLT des travaux d'entretien des bâtiments, le SMPI restant en charge des constructions neuves, extensions et gros travaux
 - 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.

Sur l'organisation fonctionnelle

- Réorganiser le service pour assurer la reprise de la mission tenant de l'entretien des bâtiments.
- Améliorer le « guichet unique » au service des CIS permettant de limiter leur charge de travail administratif.
- Donner à l'ensemble des CIS un outil informatique adapté.
- Mesurer l'impact de la réorganisation après une année de mise en œuvre.

Sur l'organisation territoriale

- Les 9 compagnies territoriales ont été mises en place de manière concomitante au 1er février 2022. Chacune d'elles est pilotée par un chef de compagnie, officier SPP, secondé par deux adjoints SPP ou SPV ainsi que par un(e) assistant(e) PATS.
- Un des adjoints est SPV. Il est en charge du domaine du développement du volontariat et de l'engagement citoyen.
- Le deuxième adjoint, SPP ou SPV, est plus particulièrement chargé du domaine de la formation dans le cadre de la mise en œuvre des formations déconcentrées sur les territoires et du suivi de la FMPA.
- Les compagnies apportent 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
7.1	Une organisation fonctionnelle tournée vers les territoires			
	Masse salariale de la direction	5 965 693,70	5 777 939,77	5 875 826,7856
	Masse salariale territoires (GCT+cnies)	1 149 261,43	1 377 444,00	1 390 567,60
	Indemnités de fonction SPV (*)	553 797,53	283 726,00	286 695,00
	Indemnités Élus	31 350,01	38 047,92	42 515,00
Total général		7 700 102,67	7 477 157,69	7 595 604,16

(*) dont en 2021 les indemnités centres vaccination et test covid19

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^{er} 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. Le SMPI conserve le pilotage de l'ensemble des projets intégrant des constructions neuves et des travaux importants de réhabilitation et d'extension.

2021 – Recrutement d'un ETP Cat A pour assurer notamment le suivi des infrastructures des sites de Crouël et des Gravanches (CSP).

2022 - Création d'une newsletter interne avec le service communication et affaires institutionnelles du SDIS sur l'avancée des travaux sur le site de Crouël.

À noter en 2022

- ↳ La fin des travaux de réhabilitation et d'extension et la livraison des centres de Cunlhat, Pionsat, Vertaizon et St-Amant-Roche-Savine.
- ↳ Réalisation des travaux et la livraison du siège de la compagnie de Rochefort-Montagne.
- ↳ Pour le CIS d'Issoire démarrage des travaux en juin 2022.
- ↳ Pour le CSP aux Gravanches, réalisation de l'évaluation du besoin.
- ↳ Pour le pôle d'activité de Crouël :
 - travaux et livraison des VRD tranche 1 ;
 - démolition des hangars, la réalisation des plateformes et la livraison de l'outil formation « Tour Ulma » ;
 - démarrage des travaux de construction du bâtiment formation.

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 et la construction du nouveau centre de secours de Clermont-Ferrand.

Ces engagements ne tiennent pas compte du plan d'équipement bâtementaire 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 bâtementaires 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
7.2 Pérenniser un service mutualisé prenant en charge les constructions et l'entretien des bâtiments				
	Charges et masse salariale service maintenance et entretien bâtiments	200 752,22	200 428,00	202 337,58
	Remboursement charges SMPI	136 726,57	126 866,02	200 000,00
Total général		337 478,79	327 294,02	402 337,58

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 SDIS et 10 dossiers département.

2022 – fin de la mise à disposition d'un agent du SDIS. Réintégration de la mission protection fonctionnelle au service affaires générales et instance du SDIS.

À noter en 2022

Indicateurs de gestion – Dossiers suivis en 2022

↪ Contentieux : 22 dossiers de demande de protection fonctionnelle

↪ Incivilités ou actes d'agressions: 12 interventions

↪ Conseils juridiques : 14

Une organisation mutualisée

Depuis la création du service mutualisé juridique, les services ont mis en place un fonctionnement où le CD 63 apporte son appui 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 d'avancement, non renouvellement de contrat...) C'est la raison pour laquelle des échanges ont lieu régulièrement avec le groupement ressources humaines du SDIS 63.



Programme	Action	2021	2022	2023
7.3	Pérenniser un service mutualisé permettant de mieux garantir la sécurité juridique de l'établissement			
	Assurances et protection juridique	82 103,18	67 123,89	80 000,00
	Charges et masse salariale juridique	63 280,20	25 419,00	0,00
	Charges et masse salariale SAJ	0,00	0,00	50 000,00
	Total général	145 383,38	92 542,89	130 000,00

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...

- Développer les effectifs disponibles dans les centres d'incendie et de secours.
- Développer des conventions sur le temps de télétravail avec les employeurs privés et publics du territoire.
- Repositionner toute notre organisation au bénéfice des acteurs de terrain pour plus de proximité.
- Activer d'une stratégie de communication externe pour susciter de l'engouement.
- Accompagner les chefs de centre par les chefs de compagnies et OCVEC

À noter en 2022

- ↪ 3 539 SPV au 31 décembre 2022.
- ↪ 27 % d'effectif féminin.
- ↪ Lancement d'une nouvelle campagne de communication. « On n'a pas besoin de super héros ».
- ↪ Création d'une équipe de 10 SPV ambassadeurs du volontariat.

Activités et indicateurs

	2018	2019	2020	2021	2022
Effectif annuel au 1 ^{er} août	3 680	3 606	3 590	3 553	3 568
Cessations annuelles	- 379	- 367	- 333	- 343	-194
Engagements annuels	+ 298	+ 293	+ 317	+ 306	+ 209
Variation	- 2,15 %	-2,00 %	- 0,4 %	-1,00 %	+0,4%
Nombre de CIS au 31 décembre	169	146	141	141	139

Éléments prospectifs et indicateurs

Savoir accueillir et fidéliser la ressource

Mise en place et accompagnement des officiers correspondants volontariat et de l'engagement citoyen (OCVEC) dans les compagnies pour seconder les chefs de compagnie dans le développement d'une politique départementale en faveur du volontariat.

Les actions 2022-2023

Le Plan Volontariat départemental 2021-2024 du SDIS 63 est en service au sein du département. Parmi les nouvelles actions envisagées, différents dossiers sont proposés pour faciliter l'engagement des SPV ; notamment des mineurs dans tous les centres et d'accélérer l'engagement au 1^{er} de chaque mois.

Au 01/08/2022, il y a 332 employeurs qui sont conventionnés (soit +5%) et 1092 SPV (soit + 4 %).

2022-2023 : Bâtir un plan de communication

- Définir une stratégie de communication externe adaptée au développement du volontariat. Mise en service et action d'un véhicule communication partagée avec l'UDSP.
- Investir dans les outils et matériels adaptés permettant la promotion de l'engagement citoyen auprès de tous les publics. Développement d'outils à disposition des compagnies, plus accompagnement dans les éléments de langage.
- Assurer la diffusion annuelle des indicateurs aux différentes instances du SDIS, à la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) ainsi qu'aux chefs de centre.

Programme	Action	2021	2022	2023
8.1 Mettre en œuvre et évaluer annuellement le plan d'actions départemental 2021-2024				
	Masse salariale du grpt volontariat engagement citoyen	300 842,78	385 857,00	389 533,25
Total général		300 842,78	385 857,00	389 533,25

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

Une reprise après la crise sanitaire

- Une collaboration étroite entre l'UDSP et le GVEC pour développer l'esprit citoyen chez les jeunes.
- Des objectifs pour développer et accompagner les sections de JSP.
- Journée de cohésion des JSP le 17 septembre 2022.

À noter en 2022

- ↪ Service national universel, participation à 2 phases
1. Présence du SNU à la JNSP.
- ↪ Rallye citoyen de l'IHEDN.
- ↪ Réouverture de la classe des cadets de la sécurité civile. Présence à la JNSP.
- ↪ Septembre : ouverture d'une section de JSP au Lycée d'Ambert, maintien de la section de Chamalières.

Activités et indicateurs

	2018	2019	2020	2021	2022
Campagne annuelle de sensibilisation des collégiens aux risques routiers partenariat CD	2575	1805	suspendue	suspendue	900
Nombre de Jeunes Sapeurs-Pompiers	286	259	296	317	299
Cadets de la Sécurité Civile	12 jeunes	12 jeunes	suspendue	suspendue	13 jeunes
JDC remplacée par le SNU en 2021	1050 jeunes	1150 jeunes	400 jeunes	90 jeunes phase 1 7 jeunes en MIG	300 jeunes phase 1 9 jeunes en MIG
Statut étudiant (UCA)		12 SPV	22 SPV	32 SPV	28 SPV
Nombre de conventions employeurs et de SPV concernés	300 Conventions (970 spv)	306 Conventions (987 spv)	320 Conventions (986 spv)	315 Conventions (1050spv)	332 Conventions (1094 SPV)
Carrefours, évènementiels divers GVEC	3 journées	6 journées	2 journées	8 interventions	53 actions

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 les interventions sur les nids d'hyménoptères, par des conseils techniques, par la remise d'un label employeur...

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 :

- D'ouvrir de nouvelles sections et renforcer celles existantes.
- Mettre l'engagement SPV du JSP au cœur du dispositif.
- Reconnaître l'investissement et les compétences des animateurs, encadrants des sections.

Susciter des vocations

La baisse des vocations s'explique d'une part par les difficultés à concilier l'engagement SPV avec les impératifs professionnels et privés et d'autre part avec l'image d'une activité pour laquelle il est nécessaire d'avoir une grande capacité physique. Afin d'améliorer le temps de disponibilité des SPV en journée et de créer des vocations, des actions ont été menées :

- Une nouvelle campagne de communication représentative de la société (incluant la jeunesse et la féminisation).
- La valorisation de l'engagement citoyen aux travers de différents dispositifs en faveur des SPV.
- Une préformation des personnels animant les stands lors de manifestations.

Programme	Action	2021	2022	2023
8.2 Participer aux politiques d'éducation et de prévention de la population				
	Subvention à l'Union départementale pour les JSP	17 741,00	17 741,00	17 741,00
Total général		17 741,00	17 741,00	17 741,00

Programme 8.3 – Mettre en œuvre les dispositions de la "loi MATRAS"

- Les sapeurs-pompiers volontaires,
 - socle du modèle français de secours et de gestion des crises ;
 - incarnation d'une idée de l'engagement altruiste et républicain.
- Une reconnaissance identifiée comme une priorité.
- Des employeurs reconnus comme partenaires indispensables au fonctionnement

À noter en 2022

- ↪ Parution des décrets et arrêtés d'application pour la NPFR, le CEC, Label employeurs, CCDSPV.
- ↪ Grêle de juin 2022, les employeurs des territoires concernés ont libéré, aidé les sapeurs-pompiers sous convention

Activités et indicateurs

	2018	2019	2020	2021	2022
Indemnités SPV (euros)	6 001 540	6 392 890	6 416 340	6 525 469	6 752 784
Allocations de fin de service (euros)	1 396 152	1 437 339	1 437 570	1 393 323	1 372 990
Médailles d'ancienneté	297	322	250	191	268
Avancements de grade	287	219	160	304	218
Médailles pour Actes de Courage et Dévouement	1	6		6	10
Lettres de félicitation	9	11	10	25	63
Médailles de la sécurité intérieure	3	2		0	2
Sanctions	15	6	11	4	6
Effectifs au 1 ^{er} août)	3680	3606	3590	3553	3568

La loi MATRAS du 25 novembre 2021 vise à consolider notre modèle de sécurité civile et à valoriser le volontariat, au travers de différents articles en précisant les orientations à prendre :

- art 30 : Création de la mention "Mort pour le service de la République" , les orphelins seront pupilles de la République ;
- art 31 : Apposition de la devise de la République sur le fronton des CIS ;
- art 32 : Définition de nouveaux paliers NPFR : de 15 à 20 ans d'ancienneté ;
- art 33 : Amélioration de la protection sociale SPV avec un reste à charge nul pour le SPV et un remboursement pour les communes de moins de 10 000 habitants des frais durant l'arrêt de travail (rémunération et charges comprises) ;
- art 34 : L'engagement des SPV est pris en compte dans le cadre du compte engagement citoyen (CEC) ;
- art 35 : Autorisation Spéciale d'Absence pour les SPV pour des missions péri-opérationnelles d'encadrement ;
- art 36 : Don de jours de congé au bénéfice des SPV d'un même employeur pour participer aux missions/activités SDIS ;
- art 37 : Attribution de logements sociaux aux SPV par convention avec les bailleurs ;
- art 38 : Exonération des cotisations annuelles aux ordres des personnels des services de santé ;
- art 39 : Levée de l'interdiction de cumul des fonctions de maire ou d'adjoint au maire avec celle de SPV ;
- art 40 : Dispenses en partie ou totalité de la formation de SPV en fonction des formations ou acquis professionnels ;
- art 41 : Reconnaissance de la formation secourisme SPV pour les salariés des entreprises ;
- art 42 : Intégration au programme de la journée défense et citoyenneté (présentation sécurité civile) ;
- art 43 : Engagement des JSP/JMP reconnu lors de l'engagement SPV ;
- art 45 : Attribution du label "employeur partenaire de SPV" ;
- art 47 : Création d'une réserve citoyenne afin de développer et d'entretenir la culture de sécurité civile.

Programme Action	2021	2022	2023
8.3 Mettre en œuvre les dispositions de la "loi MATRAS"			
PFR et NPFR	111 845,13	252 894,77	675 000,00
Allocation de vétérance et fidélité	1 393 323,45	1 372 989,97	1 438 000,00
Compte engagement citoyen	0,00	52 200,00	11 000,00
Total général	1 505 168,58	1 678 084,74	2 124 000,00

MISSION 9. ADAPTER UNE STRATEGIE FINANCIERE S'INSCRIVANT DANS LE DUREE

Programme 9.1 – Développer les outils d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant une meilleure allocation des ressources humaines

Rappel des actions 2018-2022

- Création d'un organigramme des services fonctionnels.
- Recrutement de 27 agents avec 16 postes inscrits au tableau des effectifs et la création de 11 postes dans le cadre de la réorganisation des services fonctionnels et territoriaux de l'établissement.
- Elaboration des lignes directrices de gestion de l'établissement qui ont fait l'objet d'un arrêté du 30 mars 2022.

À noter en 2022

- ↳ Mise en œuvre de la réorganisation fonctionnelle et territoriale du SDIS et de son corps départemental à partir du 1^{er} février 2022.
- ↳ Entrée en vigueur des Lignes Directrices de Gestion au 1^{er} avril 2022.

Activités et indicateurs (service téléassistance compris)

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de recrutements (SPP et PATS)	12	32	18	28	40
Nombre de départs (SPP et PATS)	10	11	18	11	28
Nombre de nominations au grade supérieur	143	563	67	59	62
Masse salariale en Keuros (personnels permanents dont budget annexe)	31.661,50	32.769,10	34.076,91	35.731,00	36.199,42*

*A noter une augmentation du point d'indice de 3,5% au 1er juillet 2022

Éléments prospectifs d'organisation

Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion définit la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) comme « une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique ». Concrètement, il s'agit d'une méthode pour adapter les emplois et les compétences à l'évolution de l'établissement et de son environnement.

Au sein du SDIS 63, la GPEC a déjà été engagée depuis une dizaine d'années. Un certain nombre « d'outils » sont mis en œuvre : une fiche de poste pour chacun des postes de l'établissement, le compte rendu annuel d'entretien professionnel et la cartographie des emplois fonctionnels des SPP officiers, en service hors rang et des personnels administratifs, techniques et spécialisés.

A cela, il convient d'ajouter les Lignes Directrices de Gestion (LDG), qui fixe la stratégie globale et pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours en vigueur depuis le 1^{er} avril 2022. Elles font état : des modalités de mobilités internes, de la définition de parcours professionnels théoriques, des conditions d'avancement de grade et de promotion interne et de la mise en œuvre d'un tableau annuel théorique des départs à la retraite. Les LDG sont donc un outil d'information et d'accompagnement des agents afin qu'ils aient une plus grande visibilité sur leurs parcours et leurs perspectives d'évolution professionnelle.

Le groupement formation et développement des compétences (GFDC) est partie prenante pour compléter cette GPEC. Ainsi, s'il assure la formation des personnels au regard des obligations réglementaires (formations d'intégration et de professionnalisation), il peut également accompagner les agents vers des formations professionnelles (ex : validation des acquis de l'expérience, bilan professionnel, bilan de compétences, compte personnel d'activité).

C'est ce dernier point qu'il s'agira de développer en 2023 et les années suivantes. Pour cela, un agent du GFDC suit une formation en tant que conseiller emploi, mobilité et carrière, permet d'accompagner individuellement quelques demandes spécifiques.

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

Rappel des actions 2018-2022

- 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.
- Un audit missionné notamment pour travailler sur une prospective budgétaire et financière 2023-2026.

À noter en 2022

↳ 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, un bâtiment conçu à cet effet a été loué. 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 : 202 000 €/an

Charges annuelles estimées : 41 000 €/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 : Un effort tout particulier a été réalisé en 2021, et poursuivi en 2022, pour remplacer les véhicules les plus sollicités de façon à limiter les dépenses d'entretien. En 2022, 53 % du parc roulant a dépassé la durée d'amortissement financier, ce qui tend à démontrer la nécessaire évolution du parc roulant du SDIS. La politique de renouvellement du parc roulant s'inscrit dans une démarche de rationalisation, d'optimisation et de polyvalence des moyens en cohérence avec les travaux en cours sur le maillage territorial.

La gestion du parc immobilier : le SDIS 63 est passé de 213 CIS en 2010 à 139 au 31 décembre 2022. Cette réduction limite le nombre de m² à entretenir ainsi que l'impact financier de la hausse des fluides. Cependant, ce n'est pas moins de 79 600 m² qu'il reste à gérer. Les coûts inhérents à la plateforme logistique et marginalement aux quatre sièges de compagnies territoriales créés en 2022 ont pesé sur le chapitre 011 à hauteur de 300 000 €.

Les autres charges : les charges à caractère général telles que le carburant et les consommables opérationnels sont en partie liées à l'activité opérationnelle. En 2022, les frais de communication ont évolué avec le développement des accès VPN et internet qui va se poursuivre sur 2023.

Programme	Action	2021	2022	2023
9.2 Maîtriser les charges de fonctionnement de l'établissement				
	Fluides et carburants	1 900 996,91	2 587 228,69	4 552 000,00
	Entretien des bâtiments	1 079 393,00	1 330 357,24	1 650 500,00
	Entretien des matériels, engins et habillement	3 751 744,63	4 712 376,75	5 293 271,00
	Frais de gestion	380 757,78	376 836,51	471 956,00
	Assurance des personnels	122 711,20	120 608,17	198 000,00
Total général		7 230 927,46	9 127 592,25	12 135 727,00

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

Rappel des actions 2021-2023

- Veille permanente en vue d'une renégociation (ou un refinancement) efficace sur les emprunts en cours.
- Recherche de financement sur une durée au-delà de 15 ans (20 – 30 ans) pour le financement des constructions, extensions et gros travaux.
- Perception d'une subvention d'investissement de la part du Département passant de 400 000 € en 2022 à 1.000.000 € en 2023.

À noter en 2022

- ↪ Souscription de deux emprunts à taux fixes (1,75 % sur 15 ans en juin et 2,99 % sur 25 ans en novembre).
- ↪ Prélèvement sur la section de fonctionnement de 1 000 000 € au profit de la section d'investissement.
- ↪ Versement d'une subvention d'investissement du Département à hauteur de 400 000 € sur l'exercice 2022.

Activités et indicateurs

	2018	2019	2020	2021	2022
Stock de dette	23 323 657 €	21 583 766 €	24 664 820 €	26 964 057 €	32 686 875 €
Frais financiers	528 024 €	432 769 €	364 696 €	321 595 €	345 958 €
Remboursement de la dette	3 781 136 €	3 839 891 €	2 918 947 €	2 900 762 €	3 355 182 €
Volume emprunté	530 000 €	2 100 000 €	6 000 000 €	5 200 000 €	9 078 000 €
Charge de la dette	8,29 %	8,11 %	6,25 %	6,09%	6,46 %
Taux d'endettement	0,45	0,41	0,47	0,51	0,57
Capacité de désendettement	3,66 années	4,48 années	5,85 années	13,48 années	20,01 années
Dette par habitant	35,11 €	32,34 €	36,91 €	40,03 €	48,30 €
Prélèvement sur l'excédent de fonctionnement	0 €	2 360 000 €	0 €	0 €	1 000 000 €
FCTVA	760 950 €	547 382 €	523 512 €	722 737 €	1 140 547 €
Subventions d'investissement	214 054 €	214 054 €	414 054 €	814 054 €	400 000 €
Capacité d'autofinancement brute	6 370 868 €	4 821 308 €	4 216 754 €	2 000 485 €	1 633 564 €
Marge d'autofinancement	95,02%	98,14%	97,53%	101,70%	103,01 %

Éléments prospectifs et indicateurs

Avec la relance du plan d'investissement amorcée en 2020, le stock de dette s'est établi fin 2022 à 32 686 875 €. Pour limiter le recours à l'emprunt, 1 000 000 € ont été prélevés sur la section de fonctionnement en 2022.

Face à l'inflation grandissante en zone euro (10,1 % en novembre 2022) et malgré une faible croissance, la Banque Centrale Européenne (BCE) a relevé pour quatrième fois de l'année ses taux directeurs de 50 points de base au mois de décembre. A fin 2022, le taux de facilité de dépôt s'établit à 2,00 %, le taux de refinancement à 2,50 % et les taux de prêt marginal à 2,75 %.

Malgré ce contexte de renchérissement des conditions d'emprunt, le SDIS s'oriente désormais vers des contrats sur des durées plus longues pour financer l'enveloppe bâtementaire. Cette option permet de lisser la charge liée au remboursement et dégager des marges de manœuvre. Pour 2022, l'impact sur les frais financiers est contenu (+ 7,58 %) alors même que le stock de dette progresse de 21 %.

Programme Action	2021	2022	2023
9.3 Définir une stratégie d'endettement tenant compte des futurs investissements			
Emprunts Classiques	2 900 762,25	3 355 182,17	3 452 904,00
Emprunts Révolving	531 000,00	354 000,00	177 000,00
Frais financiers	321 595,35	345 958,42	781 040,00
<i>Sous-total dette</i>	<i>3 753 357,60</i>	<i>4 055 140,59</i>	<i>4 410 944,00</i>
Dépenses imprévues	0,00	0,00	0,00
Opération d'ordre en fonctionnement	6 109 895,43	6 213 093,57	6 580 800,00
Opération d'ordre en investissement	2 008 937,29	1 999 331,65	1 999 418,00
Virements entre sections	0,00	0,00 (*)	0,00
Total général	11 872 190,32	12 267 565,81	12 991 162,00

(*) 1 000 000 € a fait l'objet d'un prélèvement sur les excédents de fonctionnement au moment du vote du rapport sur l'affectation des résultats

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

L'axe 4 - Développer un pilotage et une évaluation partagés des politiques menées est décliné en trois missions, elles-mêmes segmentées en trois programmes :

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

Programme 10.1. Améliorer la communication interne

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

Programme 10.3. Développer l'action sociale

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. Accompagner les managers de proximité

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

Programme 12.3. Organiser une communication politique et institutionnelle

Volumes financiers identifiés

Programme	Action	2021	2022	2023
10.1 Améliorer la communication interne				
	Pas de crédits spécifiques			
10.2 Valoriser la politique de qualité de vie en service (QVS) et de santé au travail				
	Médecine du travail	16 570,00	17 446,00	19 000,00
	Accident du travail	22 781,93	18 572,90	12 950,00
	Subvention à l'UDSP	71 710,00	73 710,00	71 710,00
10.3 Développer l'action sociale				
	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		465 034,93	463 701,90	457 633,00
11.1 Déployer les outils de pilotage structurants et d'évaluation des politiques suivies				
	Pas de crédits spécifiques			
11.2 Faire évoluer le mode de management de l'organisation				
	Pas de crédits spécifiques			
11.3 Établir un diagnostic des vulnérabilités et en déduire un plan de continuité des activités				
	Pas de crédits spécifiques			
Mission 11. S'approprier la culture de l'amélioration continue				
12.1 Accompagner les managers de proximité				
	Pas de crédits spécifiques			
12.2 Renouveler les bases et le fonctionnement du dialogue social				
	Pas de crédits spécifiques			
12.3 Organiser une communication politique et institutionnelle				
	Pas de crédits spécifiques			
Mission 12. Fédérer autour de nouvelles pratiques managériales				
Total général		465 034,93	463 701,90	457 633,00

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

Programme 10.1 – Améliorer la communication interne

Mise en place d'un schéma de communication interne

Il a été instauré un schéma de communication interne visant notamment à ancrer la transversalité et la gestion des interdépendances dans la construction des décisions et dans la priorisation des actions.

Ainsi, le comité de direction se réunit hebdomadairement et fait l'objet d'un compte-rendu diffusable permettant ainsi à chaque agent de disposer d'une vision globale du fonctionnement de la structure.

De plus, le comité d'encadrement départemental permet mensuellement à chaque groupement de mettre en avant les sujets qu'il pilote et qui sont susceptibles d'impacter les autres parties prenantes de l'établissement.

Le pôle volontariat et politique des territoires anime 1 à 2 fois par mois une réunion avec les chefs de compagnie et/ou les chefs de centre mixte afin d'harmoniser les pratiques dans les territoires et d'identifier les problématiques qui émanent de ces derniers.

Les chefs de compagnie réunissent les chefs de centre et leurs adjoints au minimum 2 fois par an.

Amélioration de l'information en la rendant accessible et fiable

Ce schéma doit être conforté par la mise en œuvre d'un outil en cours de réalisation, dénommé INFONET. Le SDIS 63 ne dispose pas d'un site interne permettant le partage d'informations de manière fiable et certaine. L'évolution d'un intranet embryonnaire vers une véritable *digital workplace* ou espace de travail numérique est un enjeu important au sein de l'établissement.

Si l'intranet constitue un environnement numérique de travail, son contenu doit fixer une ligne éditoriale en matière de communication interne et garantir l'accès aux documents utiles aux agents de manière fiable.

Aussi, la communication est au cœur de l'animation de l'intranet permettant de donner du sens à notre action, illustrer les projets et les réussites, mettre l'accent sur l'actualité.

Ce déploiement est attendu pour le 1^{er} semestre 2023.

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 2018-2022

- Depuis mars 2018, sur les recommandations nationales de la DGSCGC sur l'exposition des sapeurs-pompiers au risque de toxicité des fumées, le service répond un guide de doctrine par l'acquisition de 160 tenues de feu supplémentaires, de kits de toxicité des fumées, d'armoires de traitement à l'ozone, des supports de communication et de formation déployés sur le territoire. Une réflexion circuit propre / circuit sale est menée et prise en compte dans les nouveaux 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 : 2 conseillers de prévention / 37 assistants de prévention / 12 membres du CHSCT / 9 formateurs PRAP.
- Actions de sensibilisation et de formation auprès de l'ensemble des agents du SDIS par les Journées Santé Sécurité déployées en 2018 et 2021, par le Plan de Prévention du Risque Routier et la participation à la semaine de la sécurité routière.

À noter en 2022

- ↳ Diagnostic mené par un groupe projet traitant les risques liés au travail sur écran. 161 postes de travail ont fait l'objet d'une analyse. Ce projet bénéficie d'un accompagnement financier par le FNP de 18 750 €.
- ↳ 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.
- ↳ Bilan carbone et plan d'action de la structure établis et présentés au CHSCT en 2022, avec la mise en place du tri sélectif et des actions de sensibilisation sur les économies d'énergie et le développement durable.

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 est en cours avec la mise en œuvre des plans d'action. Des investissements en matériels, équipements, EPI, outils, formations et communication seront à planifier. En complément, des plans de prévention spécifiques ont été réalisés et leur mise en œuvre est en cours : 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.

Le groupe projet traitant du travail sur écran a réalisé en 2022 la phase de diagnostic. Un accompagnement financier de 18 750 € pour cette première phase a été accordé par le FNP. Il s'agira dès lors de constituer et de mettre en œuvre en 2023-2025 le plan d'action dont l'évaluation financière s'élève à 75 000 €. Cette deuxième phase pourra également faire l'objet d'un accompagnement financier par le FNP.



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 2022

- ↔ 3 366 visites médicales SP et 32 cynophiles.
- ↔ 299 visites de recrutement.
- ↔ 2114 visites de maintien en activité.
- ↔ 160 visites de contrôle/290 visites de reprise.
- ↔ Autres (CMIR, SAL, titularisation, à la demande...) : 312.

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 (psychotraumatisme...) ou à risque, qu'elles soient aiguës ou chroniques. Ce suivi est réalisé par l'équipe pluridisciplinaire (médecin de prévention : visite de préreprise et de contrôle, diététicienne, psychiatre, 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
10.2 Développer la politique de qualité de vie en service (QVS) et santé au travail				
	Médecine du travail	16 570,00	17 446,00	19 000,00
	Accident du travail	22 781,93	18 572,90	12 950,00
	Subvention à l'UDSP	71 710,00	73 710,00	71 710,00
Total général		111 061,93	109 728,90	103 660,00

Programme 10.3 – Développer l'action sociale

Rappel des actions 2021-2022

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 tout en concertant les utilisateurs
- Apporter une meilleure réponse aux nombreuses demandes des agents.

À noter en 2022

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

Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Subventions versées	353 973	354 173(1)	353 973	353 973	353 973	353 973
Evolution sur 2015-2022				+0 %	+0 %	+0 %
Effectifs au 31 décembre (hors SPV)	603	596	617	623	654	690
Evolution sur 2015-2020				+3,8 %		

(1) 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.

Des arbitrages à contractualiser en 2023

La convention d'objectifs qui régit les relations entre le SDIS et son COS doit faire l'objet d'une révision. 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 2023 devra être mise à profit pour cela.

Programme	Action	2021	2022	2023
10.3 Développer l'action sociale				
	Subvention au COS	353 973,00	353 973,00	353 973,00
Total général		353 973,00	353 973,00	353 973,00

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...

- Création d'un Groupement pilotage et évaluation au sein du Pôle Qualité et Performance dont les missions principales sont de :
 - Déployer 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.
 - Suivre les politiques publiques de l'établissement.
 - Déployer des outils de contrôle et de gestion en lien avec les décisions de l'établissement.
 - Impulser une méthodologie et des actions de transversalité au sein du SDIS.

À noter en 2022

- ↪ Déploiement des rapports OXIO (solution informatique décisionnelle) vers les services.
- ↪ Elaboration et suivi d'une démarche d'indicateurs de suivi d'activités pour certains groupements, accompagnement méthodologique et création d'outils internes de pilotage.
- ↪ Création d'un outil central et partagé de suivi des actions déclinées au regard du ROB en vigueur, à destination des chefs de Pôle et de Groupement, pour les entités dont ils ont la charge.
- ↪ Participation méthodologique aux divers groupes de travail initiés en 2022 (GT1607, INFONET, ISILOG, CRIMSON...).

Evolution de l'organisation fonctionnelle

La création au sein de son organisation Pôle Qualité et Performance et d'un groupement pilotage et évaluation permet à l'établissement d'afficher sa volonté de déployer une démarche de pilotage partagée au travers d'une méthodologie commune, d'un calendrier partagé et d'une transversalité développée.

Elle engage aussi la réflexion sur la volonté d'organiser une auto-évaluation continue (voir fiche 11-2).

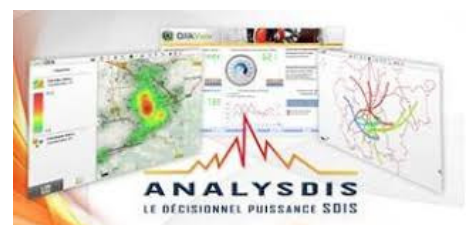
Enfin elle s'entend par la mise en place d'outils communs, consultables et connectés. La mise en œuvre de la solution informatique décisionnelle (SID) de la société OXIO est un des premiers outils en cours de déploiement. Il permet la production de rapports de synthèse mis en ligne à des destinataires dédiés et des études ponctuelles spécifiques suite à un besoin particulier non récurrent. Cette SID doit évoluer afin d'intégrer les données techniques, dont le format logiciel évolue vers le logiciel IWS de la société Isilog. L'achat d'un nouveau module OXIO (35 000 euros) est à prévoir en 2023.

Un travail collaboratif et qualitatif à engager

Les outils de pilotage (tableau de bord et indicateurs) sont en cours de construction et doivent offrir une lecture des résultats des plans d'action et des écarts en temps réel permettant, si nécessaire, d'engager rapidement des actions correctives.

La méthodologie a été engagée en 2022 par un point métier initié par le DDSIS auprès de chaque chef de pôle et/ou de groupement sur la base d'indicateurs de conduite des services. Elle devra être suivie par des actions méthodologiques de :

- reporting auprès du comité de direction et des instances décisionnelles permettant de s'assurer de la cohérence des objectifs de l'organisation, de disposer d'un référentiel commun, de partager l'information et de prendre le pouls de la collectivité à pas régulier. Cette démarche doit aussi s'envisager dans des temps dédiés par la mise en œuvre de revues de gestion...
- Présentation, validation, recensement et suivi des projets à venir, en cours, finalisés au travers d'une revue de projet, permettant de décliner pour chacun d'entre eux, les échéances, les opportunités et les contraintes techniques, humaines, environnementales, organisationnelles et financières.
- Synthèse par un tableau de bord partagé des indicateurs de conduite et de pilotage les plus pertinents.
- Formalisation, en déployant une démarche qualité permettant la satisfaction de l'administration comme du secours.



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.
- 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.
- Le SDIS 63 s'appuiera sur :
 - les actions déjà menées,
 - l'inspection et l'évaluation périodique conduite par l'Inspection Générale de la Sécurité Civile en novembre 2022,
 - l'audit financier en cours,
 - l'analyse en cours des flux internes,pour mettre en place un plan d'action adapté aux besoins du service afin de faire évoluer le mode de management de l'organisation.

À noter en 2022

- ↳ 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.
- ↳ Refonte de l'organigramme en février 2022
- ↳ Mise en place de la liste des projets de service.
- ↳ Première version d'un outil de suivi des actions
- ↳ Accompagnement par le PQP dans l'optimisation des tableaux de suivi RH, technique
- ↳ Création des codes postes

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 le pilotage de l'établissement. Il obtint 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).

Une vision évolutive de la DGSCGC sur le management par la performance

Ce management 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.

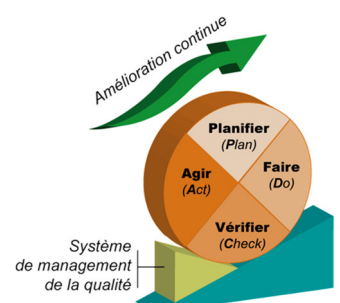
La démarche débute par une autoévaluation participative associant l'ensemble des personnels (agents, cadres et non cadres, personnels administratifs et techniques, volontaires et professionnels). A laquelle succède une priorisation d'actions à conduire, ciblées temporellement et évaluables.

A ce stade, le SDIS 63 a entamé une mutation de son organisation et de son management. Un certain nombre d'actions ont été menées sans interconnexion directe entre elles. Il reste un travail de structuration, de phasage afin de faire évoluer nos procédures pour rendre plus efficient et plus fluide le management collaboratif de l'Etablissement

Les outils du Management par la performance

Pour évoluer vers un mode de management, la méthodologie (programme 11.1) doit être complétée d'outils partagés à déployer que sont :

- Le projet de service.
- Des indicateurs de suivi d'activité et d'auto-évaluation corrélés au projet de service.
- Une analyse des indicateurs engageant si de besoin un programme d'actions correctives.



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

Rappel des actions 2018-2022

- 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 2022

- ↪ Travaux de mise en œuvre du CTA de repli sur le site du CIS Turgot, pour cause de changement chez le prestataire, en cours de résolution.
- ↪ Sécurisation des données via un marché d'hébergement en Datacenter et liaison haut débit, déploiement réalisé.
- ↪ Accord pour une solution externe (cabinet d'avocats) permettant la mise en œuvre réglementaire d'un délégué à la protection des données (DPD).

Activités et indicateurs

	2018	2019	2020	2021	2022
CTA de repli : nombre de sites pour l'alerte	1	2	2	2	2
RGPD : entretiens réalisés	8	4	0	0	0
Plan de continuité : nombre de machines secourues hors alerte	59	62	64	90	91

Éléments prospectifs et indicateurs

Le plan de continuité d'activités

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. Il doit s'inscrire dans le cadre de la nouvelle organisation et devra prendre en compte le retour d'expérience acquis sur cette première année de mise en œuvre.

Exemple 1 du PCA : le Plan électro-secours

L'alimentation électrique des 59 secours des centres d'incendie et de secours de type CS CSP nécessite d'être sécurisée. En 2020, seuls 9 CIS Mixtes (non compris Pont du Château) et le CS de St Germain-Lembron disposaient d'un groupe électrogène de secours. Un plan de déploiement sur 3 ans avec travaux de câblage et investissement de groupes électrogènes a été mis en œuvre. 24 CS ont été équipés en 2021, 16 en 2022. Les autres sont prévus en 2023.

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 2022 a permis d'une part de déporter l'ensemble des installations vers un Datacenter, en lien avec le marché commun avec le CD d'hyperconvergence, d'autre part d'externaliser les sauvegardes vers un site sécurisé. Les transferts ont été validés. En 2023, les actions proposées sont :

- Acquisition d'un pare-feu pour sécuriser l'accès à Internet depuis le Datacenter, en cas de retard de livraison en 2022 : 30 000 €.
- Poursuivre l'externalisation de certaines sauvegardes pour éviter le piratage, dans le cadre du marché commun avec le CD : 7 000 € en 2023, avec une croissance estimée 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 4 ans un Délégué Protection des données (DPD ou DPO) par mutualisation (SDIS ou collectivité). Faute de volonté de mutualiser, le SDIS s'est tourné vers une externalisation auprès d'un cabinet d'avocat, pour un montant annuel de 24 000 €.



MISSION 12. FEDERER AUTOUR DE NOUVELLES PRATIQUES MANAGERIALES

Programme 12.1 – Accompagner les managers de proximité

Rappel des actions 2021-2022

- Création des lignes directrices de gestion, véritable outil d'information et d'accompagnement de tous les agents afin qu'ils aient une plus grande visibilité sur leurs parcours et leurs perspectives d'évolution professionnelle.
- Mise en œuvre des neuf compagnies territoriales pour améliorer la proximité dans l'accompagnement des chefs de centre professionnels et volontaires.

À noter en 2022

- ⇒ Implication des chefs de centre dans le choix des sous-officiers de garde.
- ⇒ Dimensionnement élargi des jurys de recrutement.
- ⇒ Poursuite des formations continues à destination des chefs de centre.
- ⇒ Réunions d'information régulières avec les chefs de compagnie et les chefs de centre.

Activités et indicateurs (service téléassistance compris)

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de recrutements (SPP et PATS)	12	32	18	28	40
Nombre de départs (SPP et PATS)	10	11	18	11	28
Nombre de nominations au grade supérieur	143	56	67	59	62
Masse salariale en keuros (personnels permanents et contractuels)	31 661,5	32 769,1	34 076,92	35 731,00	36 199,42*

*A noter une augmentation du point d'indice de 3,5 % au 1er juillet 2022

Éléments prospectifs

Une actualisation des lignes directrices de gestion

Après une première année de mise en œuvre des lignes directrices de gestion, certaines voies d'amélioration sont à rechercher afin de renforcer l'implication des chefs d'unités territoriales et des chefs de service dans le processus de prise de décision.

La procédure de mobilité interne et celle relative aux avancements de grade gagneraient en légitimité si elles étaient portées par les responsables hiérarchiques. La communication ascendante et descendante doit également être portée par ceux-ci. A cet effet, un groupe de travail est constitué, en ce début d'année, pour renouveler les procédures qui seront partagées avec les organisations syndicales.

Concernant les jurys de recrutement, ceux-ci ont été élargis avec des agents de tout grade et tenant des fonctions complémentaires afin de réaliser des recrutements plus efficaces.

Une approche transversale des ressources humaines avec le Pôle Volontariat et Politique des Territoires

Des réunions hebdomadaires sont organisées entre la cheffe du groupement des ressources humaines et le chef du groupement de la coordination territoriale afin d'apporter un regard transversal sur les problématiques de ressources humaines.

De par ailleurs, le rôle des chefs d'unités territoriales dans les processus de ressources humaines doit encore être renforcé.

Afin de faciliter le travail des managers de proximité, des outils métiers sont développés, comme par exemple « SIGAP » pour la gestion du temps de travail, le déploiement d'Infonet pour tous les agents du SDIS, y compris à partir d'une liaison web facilitant ainsi la communication auprès des sapeurs-pompiers volontaires. Les procédures associées à ces outils restent à formaliser.



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 2022

- ↳ 6 réunions du groupe de dialogue social principalement consacrées à la présentation de la nouvelle direction, au dossier des 1 607h et à l'organisation des élections professionnelles.
- ↳ Renouvellement le 8 décembre 2022 des représentants du personnel aux différentes instances : CAP, CCP et CST (incluant la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail).
- ↳ Participation des organisations syndicales au groupe de travail sur la mise en place des 1 607h 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



- création d'un agenda de travail resserré avec des rencontres régulières ;
- construction dans un premier temps, d'un processus RH entre l'administration et les organisations syndicales, puis dans un second temps élargissement à la gouvernance, avant discussion dans les instances et devant le conseil d'administration ;
- adaptation de la charte du dialogue sociale ;
- possibilité de créer des groupes de travail thématiques avec le soutien méthodologique du Pôle Qualité et Performance.

Programme 12.3 – Organiser une communication politique et institutionnelle

Rappel des actions 2021-2022

• Améliorer notre visibilité sur les réseaux sociaux

La page Facebook du Sdis 63 a notamment pour objectif de publier du contenu diversifié et informatif autour des sapeurs-pompiers du Puy-de-Dôme afin de valoriser son image en externe mais aussi en interne. Elle vise également à créer du contenu afin de promouvoir l'engagement citoyen et de sensibiliser le grand public. Toujours dans un souci de fédérer une communauté plus importante, la direction a souhaité en 2022 renforcer ce vecteur de communication en valorisant les territoires. Des « référents communication » par caserne vont être identifiés pour proposer plus de contenus en lien avec le quotidien des sapeurs-pompiers. En 2022, il est constaté une hausse de la fréquentation des réseaux sociaux du Sdis 63 :

- Facebook : 17 375 followers (+1951 nouveaux)
Twitter : 4878 abonnés (+678 followers)
- Instagram : 5532 followers /- You tube : 382 abonnés (+77 abonnés)

• Développer une communication dédiée à l'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires

En complément des actions menées au quotidien par les équipes du Sdis 63 pour favoriser l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires, une nouvelle campagne de communication, qui s'inscrit dans le cadre du Plan volontariat 2021-2024 a été lancée lors de la Journée nationale des sapeurs-pompiers au mois de juin. L'objectif est d'attirer un nouveau public, notamment parmi les femmes et les jeunes, en combattant les idées reçues qui sont des freins au recrutement. La campagne est déployée sur l'ensemble du territoire avec de nouveaux supports de communication et une page web dédiée.

À noter en 2022

- ↪ Participation à de nombreuses manifestations à destination du grand public : Journée nationale des sapeurs-pompiers, Foire de Clermont Cournon, Sommet de l'élevage, exposition au Conseil départemental, Clermont Foot (mise à l'honneur des sapeurs-pompiers partis en renfort feux de forêts) Sainte-Barbe...
- ↪ Fin septembre : conférence de presse afin de présenter l'état d'avancement du pôle d'activité de Crouël
- ↪ En partenariat avec le Conseil départemental : mise en place d'une exposition avec des animations. Cette dernière sera accessible aux mairies.
- ↪ En fin d'année : diffusion d'une vidéo institutionnelle avec les enjeux à venir, les projets et notamment le maillage territorial.



Le déploiement des actions de communication externe en 2023 :

• La continuité de la mise en œuvre du plan volontariat

Le plan volontariat entame une nouvelle phase d'actions, tout en poursuivant celles déjà menées, à savoir :

- renforcer les liens avec les élus locaux,
- finaliser la mise en œuvre du véhicule communication (marquage du véhicule),
- développer les liens avec les employeurs locaux (médiatiser les signatures de convention),
- poursuivre les actions de recrutement en participant à des manifestations...

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, 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. En effet, les budgets des SDIS présentent la particularité d'être composés à hauteur de 80 % de charges de personnels.

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 « annexes » 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 2022

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)**

RECETTES (en milliers d'euros)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Participation du Département	32 607	32 672	36 672	36 672		
Participation des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)	18 744	18 838	19 045	20 226		
Autres recettes	1 215	1 458	1 633	1 036		
Chapitre 042 Amortissement des subventions	130	213	376	421		
Chapitre 042 Neutralisation Amortis bâtiments	1 430	1 478	1 432	1 538		
Chapitre 042 Autres opérations d'ordre	27	318	191	0		
Total recettes de fonctionnement (RF)	54 153	54 977	59 350	59 893		
Total recettes réelles de fonctionnement (RRF) (hors cessions et hors recours à l'excédent)	52 532	52 908	57 267	57 884		

Audit en cours

Dépenses (en milliers d'euros)

DEPENSES (en milliers d'euros)	2020	2021	2022 (*)	2023	2024	2025
Chapitre 011 Les charges courantes	7 757	7 900	9 856	12 990		
Évolution annuelle en %	1,65 %	1,84 %	24,76 %	31,79 %		
Chapitre 012 Les charges de personnel	39 303	41 885	44 462	46 059		
Évolution annuelle en %	0,66 %	6,57 %	6,15 %	3,59 %		
dont les personnels permanents :						
Personnels permanents	32 170	33 571	35 755	37 469		
Évolution annuelle en %		4,35 %	6,51 %	4,79 %		
Remboursement au CD63 (services mutualisés)	67	137	127	250		
Personnels mis à disposition (remboursés)	160	187	221	178		
dont SPV :						
Indemnités (interventions, astreintes, formations et manœuvres)	5 267	6 410	6 805	6 454		
PFR et allocation de vétérance (hors NPFR)	1 437	1 393	1 373	1 449		
dont autres charges (AT)	202	187	181	260		
Chapitre 65 Autres charges (dont NPFR)	874	788	964	1 408		
Chapitre 67 Charges exceptionnelles	17	11	6	20		
Chapitre 66 Frais financiers	365	322	346	781		
Chapitre 042 Opérations d'ordre	5 744	6 109	6 213	6 581		
dont dotations aux amortissements	4 244	4 244	4 497	5 052		
dont amortissement des bâtiments (neutralisé)	1 439	1 487	1 442	1 529		
dont autres opérations d'ordre	61	378	274	0		
Total dépenses de fonctionnement (DF)	54 060	57 016	61 847	67 839		
Total dépenses réelles de fonctionnement (DRF)	48 316	50 907	55 634	61 258		

Audit en cours

(*) dont 303 582 € d'engagements >à 500 € non rattachés

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	1 304		
Subvention département	400	800	407	1 000		
Autres recettes	14	14		92		
Emprunt réel (hors revolving)	6 000	5 200	9078	19 176		
Révolving	841	531	354	177		
Opérations d'ordre (amortissements et autres)	4 244	4 244	4 497	5 052		
Opérations d'ordre (neutralisation)	1 439	1 487	1 442	1 529		
Autres opérations d'ordre et compte de tiers	61	378	344	50		
Prélèvement sur la section de fonctionnement	705		1 000			
Excédents d'investissement cumulés		1003	3	36		
Total recettes d'investissement	14 228	14 380	18 266	28 416		

Audit en cours

Dépenses (en milliers d'euros)

DEPENSES (en milliers d'euros)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Équipements	6 478	6 812	7 684	13 669		
<i>Parc roulant</i>	<i>3 780</i>	<i>3 175</i>	<i>3 158</i>	<i>9 498</i>		
<i>Habillement et EPI</i>	<i>950</i>	<i>849</i>	<i>1 705</i>	<i>754</i>		
<i>Informatique et transmissions</i>	<i>734</i>	<i>1 155</i>	<i>1 293</i>	<i>1 576</i>		
<i>Matériels et mobiliers</i>	<i>1 014</i>	<i>1 633</i>	<i>1 528</i>	<i>1 841</i>		
Immobilier	645	1 998	4 816	9 098		
<i>Projets en cours</i>	<i>175</i>	<i>980</i>	<i>894</i>	<i>2 007</i>		
<i>Nouveaux projets</i>		<i>1</i>	<i>98</i>	<i>526</i>		
<i>Aménagement site de Crouël</i>	<i>88</i>	<i>386</i>	<i>3 000</i>	<i>5 077</i>		
<i>Participations à des travaux</i>				<i>0</i>		
<i>Entretien des casernements</i>	<i>382</i>	<i>631</i>	<i>824</i>	<i>1 488</i>		
Capital de la dette (dont amortissement revolving)	2 919	2 901	3 355	3 453		
Remboursement plan de relance						
Révolving	841	531	354	177		
Dépenses diverses (dont acte de cessions)		126		20		
Opérations d'ordre (amortis. subventions)	130	213	376	421		
Opérations d'ordre (neutralisation)	1 430	1 478	1 432	1 538		
Autres opérations d'ordre et compte de tiers	27	318	212	40		
Déficit cumulé	755					
Total dépenses investissement	13 225	14 377	18 229	28 416		

Audit en cours

Le budget principal

La structure des effectifs et des dépenses de personnel

Comme le prévoit la loi NOTRé du 7 août 2015, il est présenté la structure des dépenses et des effectifs de personnel au 31 décembre 2021 et celle sur 2022.

Effectif global

Agents en position d'activité (tous statuts)	Au 31 décembre 2021	Au 31 décembre 2022
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	592	607
Non titulaires occupant un emploi permanent	11	10
Autres agents (n'occupant pas un emploi permanent)	8	12
SPV	3 591	3 539

Masse salariale au 31 décembre 2021 et 2022

	Compte administratif 2021	Compte administratif 2022
Traitement indiciaire	14 917 024,86	15 962 687,96
Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents	10 056 986,76	10 486 441,99
Heures supplémentaires	229 519,19	324 454,77
Cotisations et versements	8 583 939,06	9 202 314,55
Total masse salariale	33 787 466,87	35 975 899,27

Indemnités et retraites des sapeurs-pompiers volontaires

	Compte administratif 2021	Compte administratif 2022
Activités de services et indemnités de fonctions	553 797,53	283 726
Manœuvres	739 382,01	740 369
Formations (formateurs, jury, stagiaires)	1 098 240,92	1 091 815
Astreintes, gardes et Interventions	3 852 567,73	4 471 002
Activités, astreintes, indemnités et permanences du SSSM	166 162,79	165 873
Prestation de fidélité et de reconnaissance (PFR)	111 845,13	252 895
Allocation de vétérance et de fidélité	1 393 323,45	1 372 990
Total indemnités et retraites	7 915 321,56	8 378 669

Le budget principal

La situation prévisionnelle au 31 décembre 2022

Activités et indicateurs (en milliers d'euros)

Pour compléter les différentes orientations 2023 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 2023

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
19 176	0	19 176	3 453	0	3 453	15 723

La dette du SDIS 63 devrait croître d'environ 15 723 008 €, cela notamment au regard des investissements immobiliers projetés.

Évolution des dépenses de fonctionnement

DRF Budget principal CA 2022	DRF Budgets annexes CA 2022	Total DRF CA 2022	DRF Budget principal 2023	DRF Budgets annexes 2023	Total DRF 2023	Evolution Totale	Evolution en %
55 634	1 984	57 618	61 258	2 030	63 288	5 670	9,84 %

Capacité de désendettement

RRF Budget principal 2023	RRF Budgets annexes 2023	Total RRF 2023	DRF Budget principal 2023	DRF Budgets annexes 2023	Total DRF 2023	Capital restant estimé	Capacité de désendettement en années
57 884	2 058	59 942	61 258	2 030	63 288	56 929	(*)

Quelques indicateurs et ratios (budget principal et budgets annexes)

Stock de dette 2022	Stock de dette 2023	Evolution	Epargne Brute 2023	Taux d'épargne brute 2023	Charge de la dette 2023
32 687	48 410	15 723	(*)	(*)	6,78 %

(*) données nécessitant les conclusions des travaux menés dans le cadre de la recherche de l'équilibre budgétaire

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.
- Adapter la durée des emprunts en fonction des biens à financer et du contexte de taux sur les marchés financiers.
- 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, le SDIS a revu sa stratégie et des emprunts d'une durée d'amortissement pouvant aller jusqu'à 30 ou 40 ans pourront être contractés pour la partie bâtementaire. 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.

Au cours du premier trimestre 2022, les taux ont augmenté et les emprunteurs publics ont été confrontés à une nouvelle problématique au moment de leur consultation, celle du taux d'usure. La hausse des taux longs étant nettement plus rapide que celle du taux d'usure, la majorité des établissements bancaires ne proposaient plus de cotations à taux fixes. A l'occasion de la première consultation menée en avril 2022, le SDIS a néanmoins pu souscrire un emprunt à taux fixe de 1,75 % auprès de la Banque Populaire. Cette offre était la seule à taux fixe, et était plus compétitive que les offres à taux variable ou multiphasées présentées par les autres établissements bancaires.

En raison de l'augmentation des taux directeurs de la BCE, les taux d'intérêts ont continué à augmenter sur le deuxième semestre 2022.

La durée d'amortissement demandée lors de la consultation de fin d'exercice a été allongée pour correspondre à la problématique bâtementaire (20 à 30 ans). En raison des anticipations des taux variables et de l'allongement de la durée de l'emprunt, le SDIS a contracté un emprunt à taux fixe pour sécuriser le montant des frais financiers. Le contrat a été conclu sur la base d'un taux fixe de 2,99 % auprès du Crédit Agricole Centre France.

Le taux moyen du SDIS, sur l'ensemble de la dette est ainsi de 1,71 % au 31 décembre 2022.

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 2023, la veille réalisée sur les marchés bancaires et financiers se poursuivra afin de gérer « activement » le stock de dette.

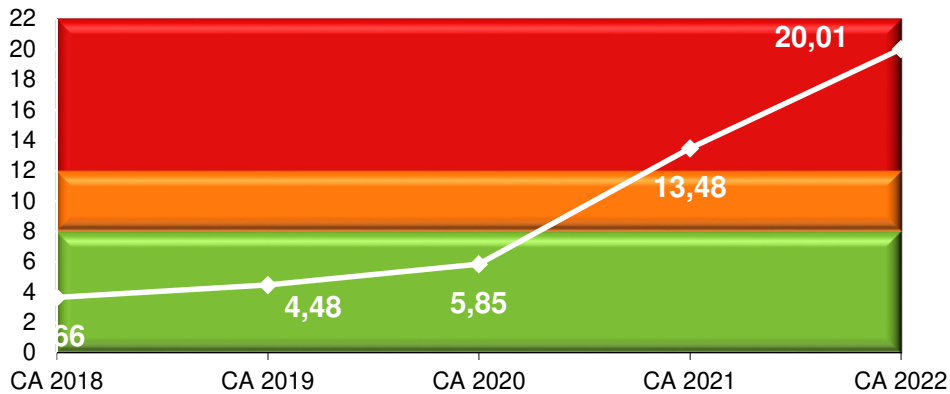
Enfin, compte tenu du volume des investissements liés notamment à la politique bâtementaire menée sur les sites de Crouël et des Gravances, le SDIS va élargir le panel des banques lors de ses prochaines consultations ainsi que la durée des futurs emprunts.

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 2022, la capacité de désendettement du SDIS 63 est de **20,01 années**. Ce ratio était, jusqu'en 2020, sous la barre des 8 ans. Depuis fin 2021, le SDIS se trouve en zone dite « très préoccupante » avec un ratio qui dépasse largement les 10 ans, en raison d'une hausse de l'encours de dette conjuguée à la dégradation de l'épargne brute. 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 :

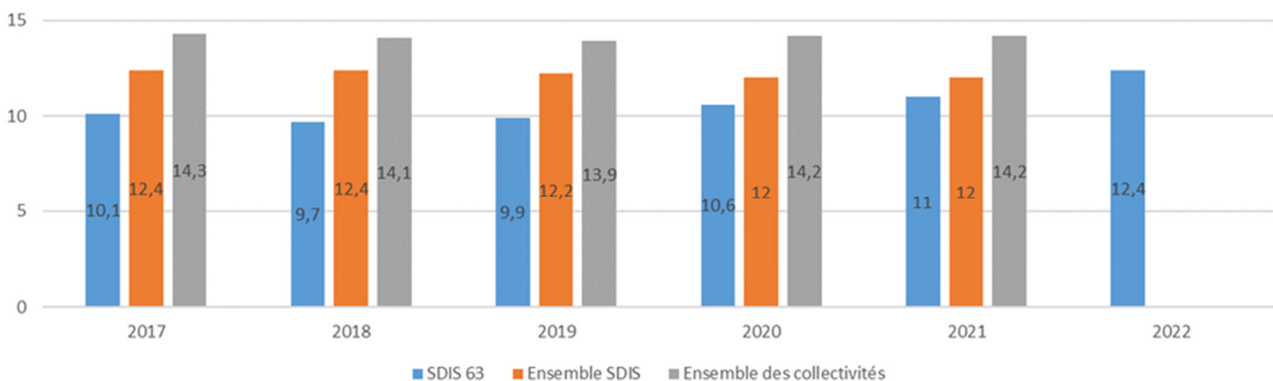
- Qu'une collectivité ayant une capacité de désendettement de 8 ans paraît en bonne situation, mais si les deux années précédentes sa capacité de désendettement était respectivement de 6 ans et de 4 ans, alors la situation est peut-être déjà critique. Cette dégradation est trop rapide et il sera difficile 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 diminué en 2018, la durée de vie résiduelle est en augmentation depuis 2019.

Pour 2021, la durée du stock de dette de **11 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 2022, la durée de vie résiduelle serait de **12,4 années**.



Source Finance Active

La prospective et les indicateurs

L'accélération des investissements devrait conduire à un emprunt d'équilibre de l'ordre de 19,176 M€ pour l'exercice 2023.

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

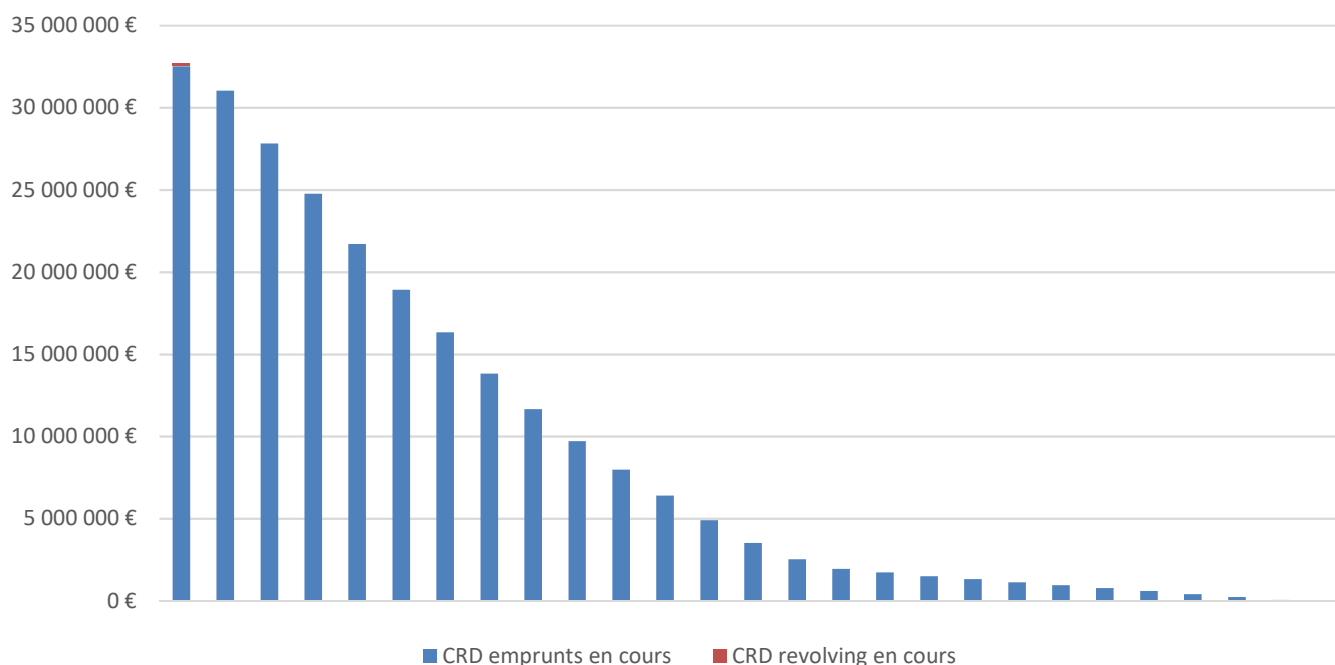
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Stock de dette au 31.12	21 584	25 165	26 964	32 687	48 410		
Recettes Réelles de Fonctionnement (hors financement par l'excédent)	52 683	52 532	52 589	57 266	57 884		
Stock de dette / RRF	41%	48%	51%	57%	84%		
Épargne brute (**)	4 821	4 123	2 000	1 442	- 3 374		
Ratio de désendettement en nombre d'années	4,5	5,9	13,48	22,66			

Audit en cours

(*) recettes réelles de fonctionnement hors financement par l'excédent moins dépenses réelles de fonctionnement

Le capital restant dû (CRD) au 31 décembre 2022 est de **32 686 875 €**, réparti en 76 % à taux fixe et 24 % à taux variable, avec un taux moyen estimé de 1,71 %. Tout le stock de dette est classé 1A selon la charte Gissler.

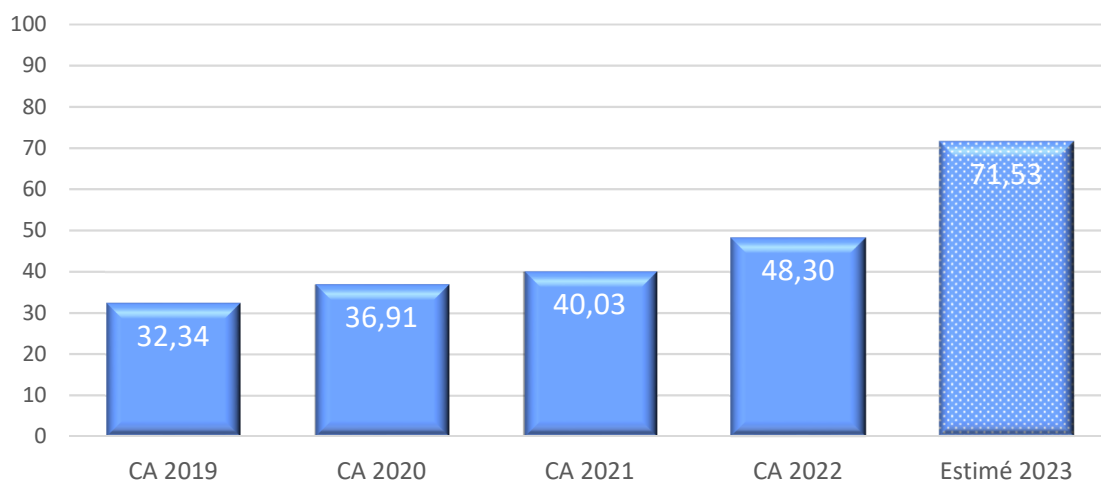
Le profil d'extinction de la dette en cours au 31/12/2022 (hors nouvel emprunt)



La dette de l'établissement

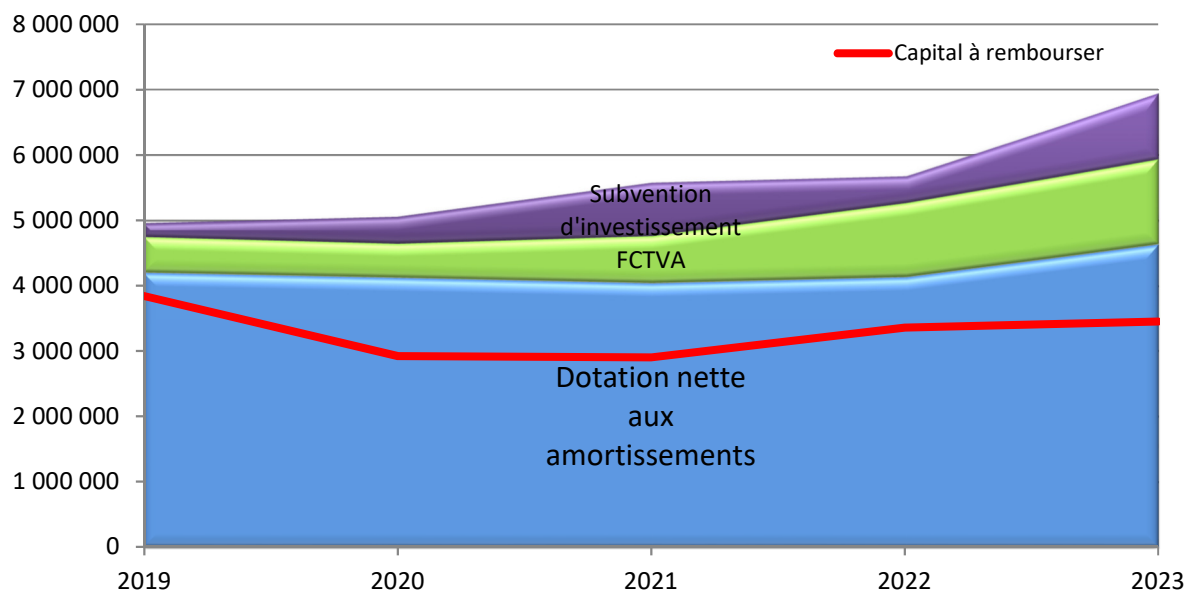
La dette par habitant

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 2022, la dette du SDIS 63 représenterait 48,30 € par habitant.**



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 bâtiminaire 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 6,34 € et 36,59 € par mois (référence 1^{er} janvier 2022 – tarifs inchangés en 2023).

Au 1^{er} septembre 2022, plus de 7 400 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 2021 et au 31 décembre 2022

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 2018-2022

- 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 maternité) 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 – 15,62 % en 2021 et 14% en 2022 au 31/11/2022).
- Le nombre des abonnés connaît une évolution lente ; les déficits budgétaires n'ont pu être absorbés.
- La mise en œuvre du RIFSEEP au 01/01/2020 a contribué en partie au déficit du budget annexe.
- L'inadéquation structurelle financement/dépenses a été stoppée en 2022 par la mise en œuvre d'un budget cohérent suite au dernier marché qui a permis notamment d'intégrer les 3,5 points de revalorisation sans créer un déficit supplémentaire sur l'année.

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'emplois (EPI, fiches de signalement en cas de suspicion de cas COVID 19, tenue complète si cas avéré).

En 2022 – Des décisions ont été prises afin de lever la précarité de certains emplois dès 2023 et du nouveau matériel (technologie GSM) a été déployé suite au nouveau marché de matériel passé par le CD 63.

Activités et indicateurs

	2017	2018	2019	2020	2021 Comptage avec couples	2022 Comptage avec couple
Nombre d'abonnés	7 004	7 019	7 120	7 046	7327	7 427
Nombre d'agents	39	39	40	40	40	40
Nombre de créations	1779	1768	1807	1495	1723	1 800
Nombre d'installations	1672	1615	1671	1378	1396	1 703
Nombre de résiliations	1679	1753	1806	1569	1442	1 754
Nombre de visites	62 992	60 324	62 821	44 130	44 357	66 916
Activité opérationnelle (nbre interventions)	6 418	8 139	8 156	8 293	8 147	6 571

Jusqu'au 30 juin 2021 le décompte dénombrait les contrats et non les abonnés. Fort de ce constat et depuis le 1^{er} 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.

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).

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 a nécessité 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. Ce dossier a pris du retard compte tenu des problèmes rencontrés par notre prestataire SYSTEL. Face aux difficultés de ce fournisseur, il sera aussi nécessaire d'interpeller l'ANSC sur le sujet de NEXSIS et de vérifier la compatibilité des outils.

Afin de répondre au RGPD en date du 27 avril 2016, le Conseil Départemental a intégré dans le contrat avec l'abonné les mentions 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 dépannage.
- 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 a connu des fluctuations en cours d'année. L'absentéisme est toujours notable. Il est dénombré en 2022 une démission (septembre 2022), deux départ à la retraite (novembre et décembre 2022), une mise en disponibilité (décembre 2022) et deux congés maternité (octobre 2022 à avril 2023).

Deux agents ont été recrutés en décembre pour pallier les congés maternité (contrats Centre de gestion) et deux avis de vacance de poste ont été lancés afin de pourvoir début 2023 les deux postes d'opérateur vacants sur les secteurs de Lezoux et Randan.

Ces aléas 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.

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 Téléassistance a réussi à maintenir une activité de proximité avec ses abonnés pendant la période du COVID 19 ; au 31 décembre 2022, les abonnés sont à jour de leurs visites. Les familles sont satisfaites du dispositif, unique sur le territoire français.

Depuis Mai 2022, un nouveau chef de service a pris ses fonctions au sein de l'établissement par recrutement externe.

Le 29 novembre 2022, le Conseil d'administration a adopté des dispositions visant à sécuriser la situation des agents en :

- Proposant un CDI de droit public à tous les agents remplissant les conditions (+ 6 ans de service continu en tant que contractuels).
- En optant pour les contrats de projet pour tous les nouveaux recrutements ainsi que pour les CDD de moins de 6 ans. Ceci ouvre une situation stable à moyen terme aux agents (contrats de 6 ans maximum) tout en protégeant la collectivité qui porte une convention (marché public) avec le Conseil Départemental d'une durée maximum de 4 ans qui confère au service de téléassistance un caractère non pérenne.

La structure des effectifs et des dépenses de personnel

Les effectifs globaux

Agents en position d'activité (tous statuts)	Au 31 décembre 2021	Au 31 décembre 2022
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	29	26
Non titulaires occupant un emploi permanent	9	10
Autres agents (n'occupant pas un emploi permanent)	2	2

La masse salariale au 31 décembre 2021 et au 31 décembre 2022

	Compte administratif 2021	Compte administratif 2022
Traitement indiciaire	898 497,37 €	910 889,77
Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents	367 700,89 €	378 240,68
Heures supplémentaires	105,98 €	3 054,18
Cotisations et versements	427 919,26 €	473 406,92
Total masse salariale	1 694 223,50 €	1 765 591,55

Le nombre d'abonnés

SECTION DE FONCTIONNEMENT	2016	2017	2018	2019	2020	2021 Comptage avec couples	2022
Nombre d'abonnés au 31 décembre	6 904	7 004	7 019	7 120	7 083	7 327	7 427
Évolution	2,20 %	1,40 %	0,20 %	1,40 %	-0,50 %	3,44 %	1,36 %

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, le glissement vieillesse technicité (GVT) et la revalorisation de + 3,5 % de la valeur du point). 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 2022 présente un déficit de 28 199,26 €.

À compter du 1^{er} janvier 2022, un nouvelle accord-cadre a été signé avec des conditions plus favorables 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	2020	2021	2022	2023
Dotation du Conseil départemental	1 823 900,00	1 865 500,00	2 016 000,00	2 033 000,00
Autres recettes	22 601,66	3 662,72	20 494,91	25 143,26
Excédent antérieur				
Total recettes de fonctionnement	1 846 501,66	1 869 162,72	2 036 494,91	2 058 143,26
Évolution	+ 3,7 %	+ 1,2 %	+ 9,0 %	+ 1,1 %

Les dépenses de fonctionnement

SECTION DE FONCTIONNEMENT	2020	2021	2022	2023
Chap 011 et 67 Les charges courantes	185 787,58	194 855,77	215 013,35	202 900,00
Chap 012 et 65 Les charges de personnel	1 671 274,80	1 703 666,86	1 769 512,69	1 827 044,00
Chap 042 Dotation aux amortissements	0,00	0,00	0,00	0,00
Déficit antérieur	40 247,50	50 808,22	80 168,13	28 199,26
Total dépenses de fonctionnement	1 897 309,88	1 949 330,85	2 064 694,17	2 058 143,26
Évolution	+ 4,2 %	+ 2,7 %	+ 5,9 %	- 0,3 %

Le budget annexe téléassistance

La section d'investissement

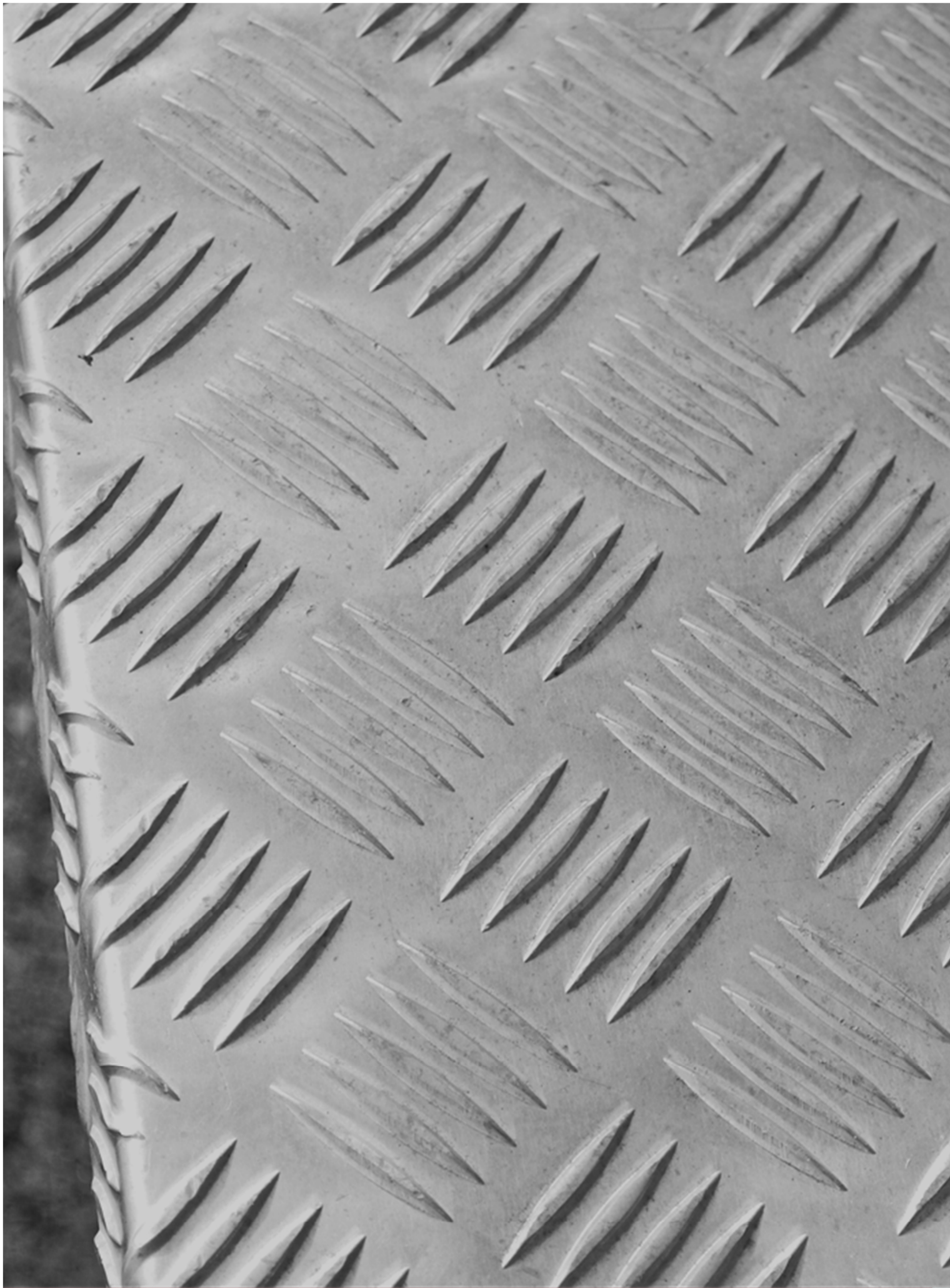
Les investissements sont pris directement en charge par le Département. Pour 2022, la section d'investissement du budget annexe téléassistance du SDIS comptabilise uniquement l'excédent cumulé.

Les recettes d'investissement

SECTION D'INVESTISSEMENT	2020	2021	2022	2023
Opérations d'ordre (amortissements)				
Excédent antérieur	406,84	406,84	406,84	406,84
Total recettes d'investissement	406,84	406,84	406,84	406,84

Les dépenses d'investissement

SECTION D'INVESTISSEMENT	2020	2021	2022	2023
Équipements	0,00	0,00	0,00	406,84
Déficit cumulé	0,00			
Total dépenses d'investissement	0,00	0,00	0,00	406,84



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