



SANTE SECURITE
QUALITE DE VIE EN SERVICE
PLAN 2019 - 2022





SOMMAIRE

- 03 Edito du Colonel HC David SARRAZIN,
 Directeur Départemental des Services d'Incendie et de Secours
- 04 Mission Qualité de Vie en Service (QVS)
- 09 Quelques chiffres du SDIS de la Nièvre
- 11 Plan QVS 2019-2022
- 50 Suivi des objectifs et calendrier prévisionnel

Edito

La Qualité de Vie en Service un fort engagement
pour le respect de nos valeurs



Comme vous le savez, une politique globale visant à mobiliser et à améliorer les bonnes relations et le bien être au travail constitue pour la gouvernance du SDIS « le terreau » **essentiel et nécessaire** pour continuer à faire évoluer notre organisation à taille humaine. En effet, au sein des établissements publics comme le nôtre, le fonctionnement comme les conditions de travail ont été bouleversés au cours de la dernière décennie. Le contexte économique, social et sociétal impacte, de manière forte, l'organisation, le management, l'ambiance et, d'une manière générale, les conditions de vie de nos agents, qu'ils soient sapeurs-pompiers professionnels, volontaires ou personnels administratifs et techniques.

De plus, l'apparition de nouveaux modes de collaboration et de communication, l'urgence des réponses à apporter dans une société de « l'immédiateté », voire les attentes fortes de nos personnels, semblent être les accélérateurs de cette évolution et donc sources d'incompréhensions, de craintes et, parfois, d'une dégradation des relations humaines.

Pour répondre à ce fort engagement d'une manière participative, proactive, transversale, volontariste et consensuelle, il a été décidé, fin 2017-début 2018, de mobiliser les personnels, tous grades et toutes catégories socio-professionnelles confondues, **à travers des focus groups**, chargés de faire remonter les attentes et inquiétudes du terrain en matière de Qualité de Vie en Service (QVS).

Au-delà et spécifiquement au SDIS de la Nièvre, ce processus a été complété par deux diagnostics de terrain formalisés dans deux rapports d'accompagnement managérial, le rapport de Monsieur Philippe Morel, membre élu du bureau du conseil d'administration du SDIS 58 ainsi que le rapport du Cabinet Lamotte, prestataire du SDIS 58.

L'ensemble des remontées « terrain » en matière de Qualité de Vie en Service ont ainsi été synthétisées dans le plan d'action ci-après dont les réponses les plus concrètes possibles devront être apportées dans un délai prévisionnel de deux ans, sur les années 2020 et 2021. L'avancée de ce plan d'action sera évaluée tous les semestres par un comité de suivi composé de membres désignés par la Direction et de membres candidats. Animé par Monsieur Philippe MOREL, en charge d'une mission de suivi du personnel, ce comité devra faire un état des lieux périodique en matière de Qualité de Vie en Service et d'évolution au sein de notre organisation.

A ce propos , j'ai tenu à ce que figurent, dans le présent plan d'action, les évolutions qui m'ont été rapportées comme déjà palpables et mesurables en matière de Qualité de Vie en Service depuis fin 2017-début 2018.

Colonel Hors Classe David SARRAZIN
Directeur départemental du SDIS 58

Notre histoire, notre chemin, Mission Qualité de Vie en Service

La Qualité de Vie en Service : une ambition du SDIS 58

Le Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Nièvre s'est inscrit dans le développement de la Qualité de vie en Service dès 2016 au sein du Réseau Santé Sécurité des SDIS du Grand Centre (R3SGC), avec pour objectif de prévenir les risques psychosociaux et de promouvoir le bien-être en activité des SPP, SPV et PATS.

Ce projet concerté a été élaboré par les 10 SDIS membres du réseau en concertation avec la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) et le Centre National de la Fonction Publique territoriale (CNFPT).

La Qualité de Vie en service produit directement des conséquences sur le comportement des agents et la meilleure efficacité du service en agissant sur la **dimension psychologique** (satisfaction au travail, motivation), la **santé** (intégrité physique, stress, bien-être), l'**efficacité** (performance, innovation) et les **attitudes** (engagement, implication).

Il existe plusieurs facteurs déterminants à propos de la QVS :

- les relations sociales de travail (ambiance au sein de l'unité de travail),
- Le contenu des missions et tâches (valorisation de l'activité),
- L'environnement physique (conditions de travail),
- L'organisation de l'activité (définition des missions et mode de management),
- La réalisation et le développement professionnels (évolution de carrière, responsabilités...).

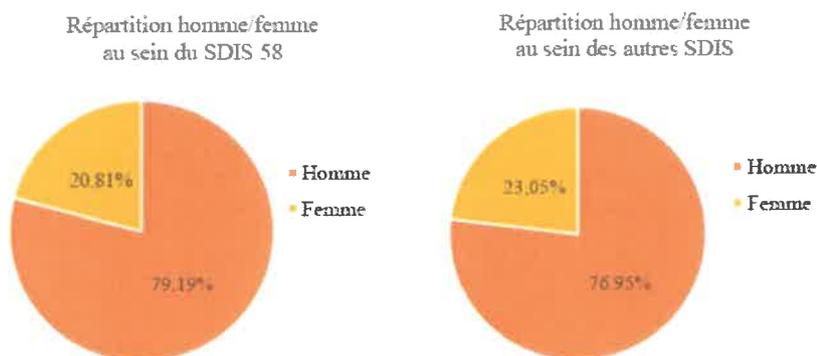
La démarche initiée par le réseau R3SGC s'est articulée autour de 3 étapes destinées à engager une action d'amélioration de la Qualité de Vie en Service pour les sapeurs-pompiers professionnels, les sapeurs-pompiers volontaires et les personnels administratifs et techniques du corps départemental :

- ◇ Phase 1: pré-diagnostic sous forme de questionnaire internet anonyme adressé à l'ensemble des personnels afin d'évaluer le niveau de bien-être en service. Le questionnaire « bien dans mon SDIS » a été diffusé en juin 2016 en lien avec l'Université de TOURS.

Les résultats de ce questionnaire sont présentés page suivante.

Genre

149 personnels du SDIS 58 ont répondu à l'ensemble du questionnaire : 118 hommes (79,19 %) et 31 femmes (20,81 %). Pour les autres SDIS, nous dénombrons 1 909 participants : 1 469 hommes (76,95 %) et 440 femmes (23,05 %).

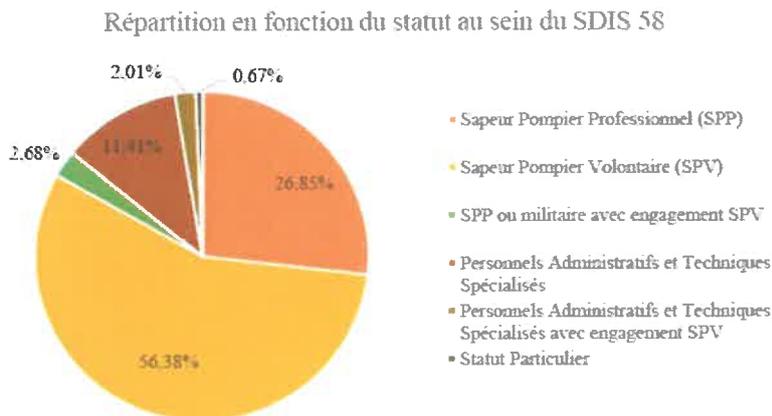


Il n'y a pas de différence significative au niveau de la répartition homme/femme entre les participants du SDIS 58 et ceux se trouvant dans les autres SDIS.

Statut

Pour le SDIS 58, nous dénombrons :

- 40 sapeurs-pompiers professionnels (SPP) (26,85 %), 4 SPP ou militaires avec engagement SPV (2,68 %),
- 84 sapeurs-pompiers volontaires (SPV) (56,38 %),
- 17 personnels administratifs et techniques spécialisés (PATS) (11,41 %), 3 PATS avec engagement SPV (2,01 %), et 1 participant avec un statut particulier (contractuel, SP expert, service civique, emploi d'avenir...) (0,67 %).



Par soucis de simplification, les chiffres suivants ont été pris en compte :

- 44 sapeurs-pompiers professionnels (les données transmises ne permettent pas de dissocier SPP et militaires avec engagement SPV)
- 84 sapeurs-pompiers volontaires
- 21 personnels administratifs et techniques.

La réponse à l'enquête par les SPV est sous représentée puisque moins de 10% des SPV ont répondu. En contrepartie, un quart des SPP ont répondu à cette enquête, et un tiers des PATS.

- ◇ Phase 2 : validation du diagnostic au travers d'entretiens collectifs (focus-groups) réalisés d'avril à juin 2018 et restitution des résultats fin d'année 2018.

Pour mener à bien ces entretiens collectifs regroupant 8 à 12 personnes issues d'unités de travail identiques, 5 animateurs ont été formés par le CNFPT et ont entendu 108 agents du SDIS 58 répartis sur 8 unités de travail prédéfinies par le réseau:

SPP non cadres en Centres d'Incendies et de Secours (sap à adj)
SPP cadres en Centres d'Incendies et de Secours (off et /ou chefs de centres)
SPV non cadres en Centres d'Incendies et de Secours (sap à adj)
SPV cadres en Centres d'Incendies et de Secours (off et /ou chefs de centres)
CTA-CODIS
Services supports (SPP en SHR et PATS) , agents non cadres
Services supports (SPP en SHR et PATS) , agents cadres intermédiaires
Services supports (SPP en SHR et PATS) , agents cadres supérieurs

Les personnels retenus pour participer aux focus groups ont été tirés au sort par statut et/ou par grade afin d'obtenir une représentation de chaque unité de travail. Les agents avaient également la possibilité de refuser leur participation aux focus groups, entraînant de fait une nouvelle procédure de tirage au sort.

Les focus groups ont structuré leur démarche autour de thèmes retenus préalablement par le CNFPT et le COPIL du réseau (directeurs et médecins-chefs) :

- ◇ les risques psychosociaux (tout ce qui peut porter atteinte à l'intégrité physique ou psychiques des agents...),
- ◇ Les risques professionnels,
- ◇ Le parcours professionnel des agents (SPP, SPV, PATS...): recrutement, intégration, avancement, compétences, tutorat, mobilité, accompagnement,
- ◇ Le dialogue social et le management : les attentes des agents, la communication, les conflits de valeur, le sens,
- ◇ L'équité, l'égalité, la reconnaissance : la valorisation des agents, l'injustice au travail,
- ◇ L'accompagnement pour le changement des habitudes : les rituels, l'identité, les traditions,
- ◇ Les lieux de vie commune (unités de travail) : convivialité, accueil, camaraderie.

Les travaux des focus groups ont retenu 163 observations réparties entre les différents thèmes.

Phase 3 : élaboration d'un Plan d'Actions QVS

La démarche QVS a été complétée en 2018 par une formation des membres du Comité de Direction (COMDIR) du SDIS organisée par le CNFPT et animée par des psychologues du travail.

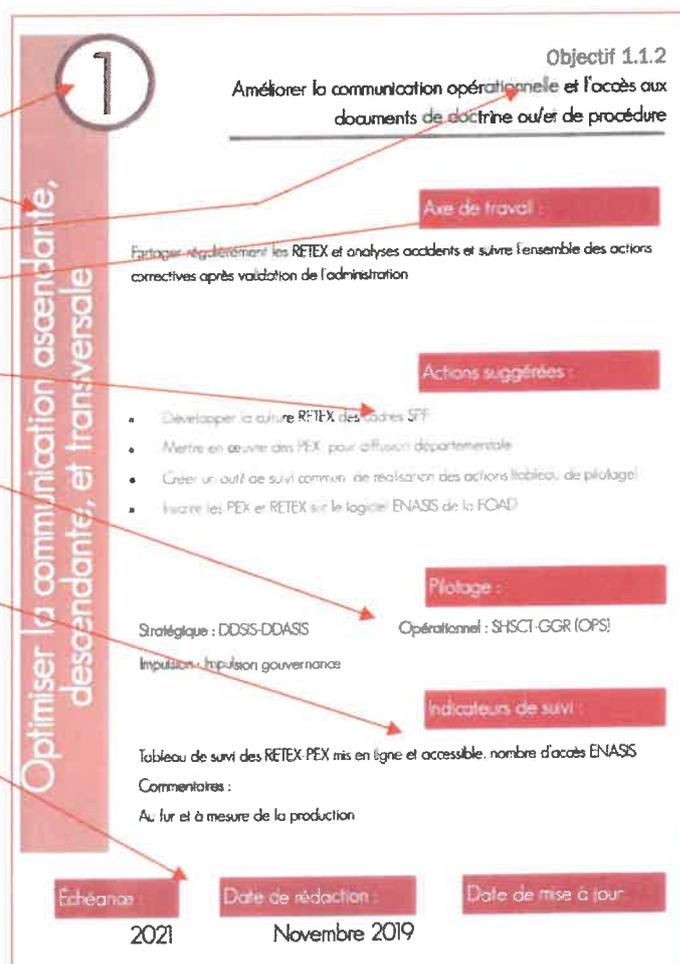
D'autre part, à la demande de M. le Président du Conseil d'Administration, la 2nde phase a été complétée par deux rapports réalisés d'une part, par le cabinet LAMOTTE et d'autre part, par M. Philippe MOREL, en sa qualité de membre du Conseil d'Administration du SDIS et d'élu siégeant au Comité d'Hygiène et de Sécurité, lequel a rencontré les organisations syndicales, les personnels de la direction départementale et des centres de secours mixtes ou volontaires afin de dresser un état des lieux de la QVS dans le département.

Le plan d'actions qui vous est présenté est l'aboutissement du travail de synthèse réalisé par le groupe projet animé par le Colonel BRUNEAU au cours de l'année 2019, reprenant les observations des focus groups, du rapport LAMOTTE et des travaux réalisés par M. MOREL

Il est composé de 46 fiches actions.

Ces fiches sont établies de la manière identique suivante :

- ◇ Rattachement à l'un des 9 thèmes retenus
- ◇ Détermination d'un objectif identifié dans le titre
- ◇ Définition d'un axe de travail prioritaire
- ◇ Inscription des actions à mettre en oeuvre
- ◇ Pilotage stratégique et opérationnel
- ◇ Indicateurs de suivi
- ◇ Date d'échéance



Notre chemin, notre objectif Mission Qualité de Vie en Service

Le Comité de suivi « Qualité de Vie en Service: ».

Le Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Nièvre a mis en place un **comité de suivi** qui sera chargé, plusieurs fois par an, de s'assurer de la mise en œuvre des fiches action selon l'échéance convenue.

Piloté par le Directeur Départemental Adjoint, ce comité de suivi rendra compte aux instances de l'état d'avancement de notre projet d'amélioration de la Qualité de Vie en Service.

Le comité de suivi sera également en charge de proposer des amendements au plan d'actions, lequel est un document vivant et évolutif qui devra savoir évoluer de manière permanente et pragmatique.

Votre collaboration au plan d'actions QVS 2019-2022

Afin d'aider les maîtres d'œuvre de ce plan, vous êtes invités à proposer des contributions. Vous pouvez apporter aux pilotes des multiples actions QVS vos idées, vos compétences, vos remarques, votre expérience..

Les pistes mentionnées dans chaque fiche action QVS sont principalement indicatives. Chacune offre une grande latitude et permet beaucoup d'innovation. L'essentiel est d'aboutir à une réponse concrète et adaptée, proche de l'objectif décrit, améliorant l'organisation du service et le bien-être des agents.

Sapeurs-pompiers professionnels, sapeurs-pompiers volontaires, personnels administratifs et techniques, ce plan QVS vous appartient.

Vous en êtes les acteurs et les bénéficiaires.



Le SDIS 58

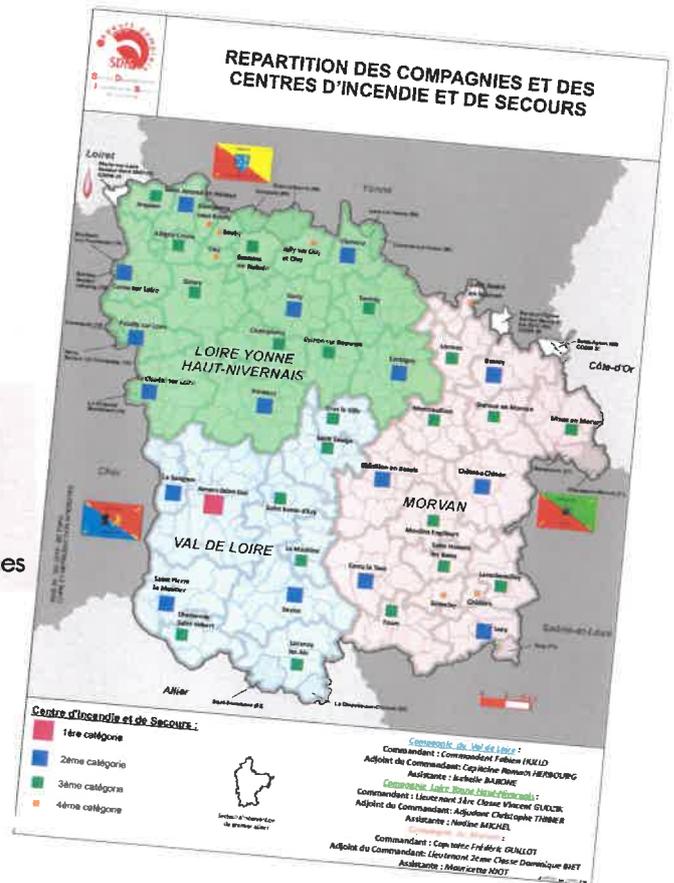
- 1 Etat-Major Départemental
- 1 Groupement territorial et 4 Groupements fonctionnels
- 1 Centre de Traitement des Alertes (CTA-CODIS)
- 3 Compagnies
- 45 Centres d'Incendie et de Secours
dont 6 CIS mixtes (SPP/SPV)

Au 1er janvier 2020 :

- 1147 Sapeurs-Pompiers Volontaires dont 302 femmes
- 151 Sapeurs-Pompiers Professionnels dont 8 femmes
- 47 Personnels Administratifs et Techniques dont 26 femmes

En 2019 :

- Budget de fonctionnement (BP) : 20 301 000 €
- Budget d'investissement (BP) : 3 724 000 €



Parc matériel :

405 véhicules ou remorques



Interventions 2019 : 18392 (source BRA)

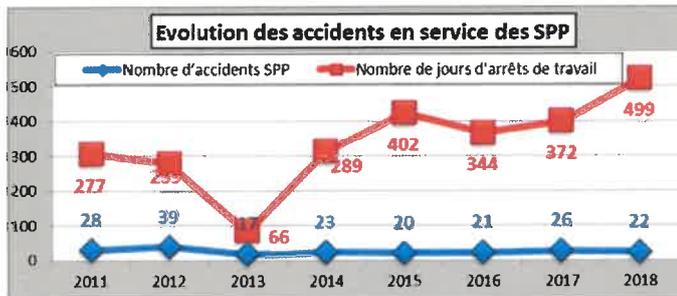
Soit 50 interventions par jour

- 14487 Secours d'Urgence Aux Personnes
- 1055 Accidents routiers
- 1780 Incendies
- 936 Opérations diverses
- 134 Interventions Risques Technologiques ou Naturels

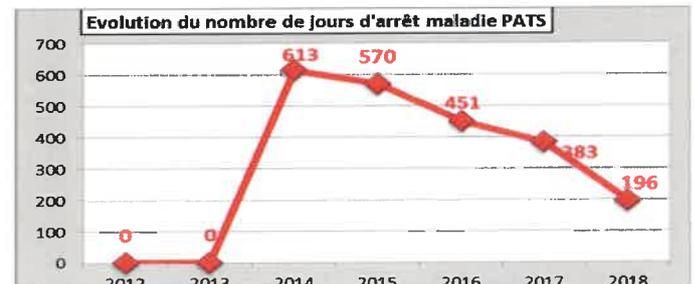
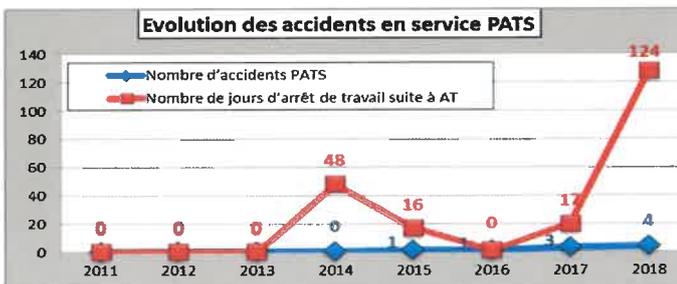
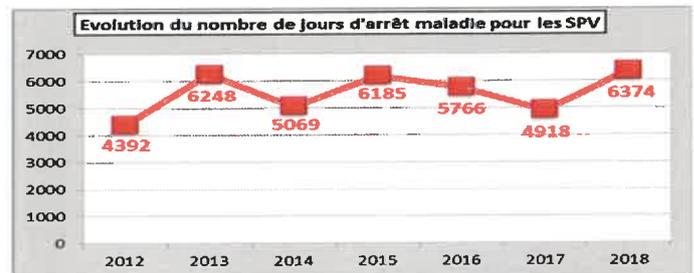
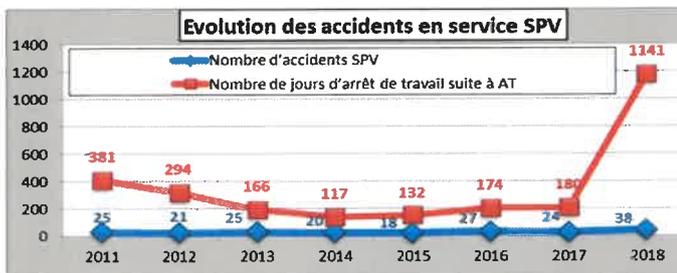
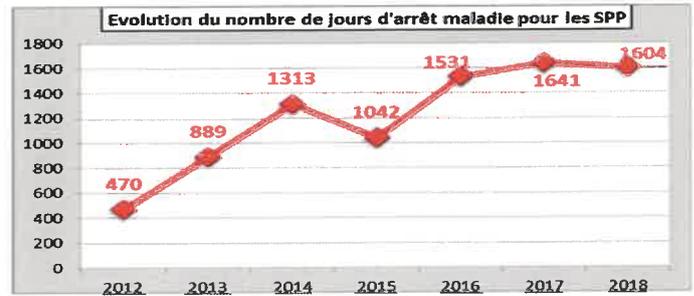


Données OVS

Accidents de service.



Arrêts maladie.



taux d'absentéisme pour raison de santé des agents (accidents de travail, maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée) est de **14,60 jours** par SPP, **6,63 jours** par SPV et **6,80 jours** par PATS, soit un taux d'absentéisme de **9,74%** pour les SPP et **3,18%** pour les PATS.

Concernant les SPV, ce taux n'est pas mesurable compte-tenu que le SDIS n'a pas connaissance de leur régime et de leur temps de travail. De même, le nombre de jours d'arrêts des SPV est purement indicatif car il repose sur la bonne volonté de l'agent à déclarer son arrêt auprès du SSSM et n'entraîne aucune incidence pour le SDIS, s'agissant de personnel non salarié.

1

Optimiser la communication ascendante,
descendante, et transversale

Objectif 1.1.1

Améliorer la communication opérationnelle et l'accès aux documents de doctrine ou/et de procédure

Axe de travail :

Utiliser des outils plus adaptés et performants

Actions suggérées :

- Mettre en place des outils dématérialisés de communication ou documentation opérationnelle (tablettes) avec mise à jour des documents périodiques
- Utiliser des supports d'aide opérationnelle à la décision (Guides opérationnels, documentation technique (incendie, secours routier, SINUS, plans ETARE...))
- Rendre les documents opérationnels plus accessibles via internet ou intranet (plans de secours...)
- Intégrer les nouveaux outils opérationnels (photos, vidéos, cartographies...)

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GGR (SIC)

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Nombre et la répartition tablettes OPS, docs papier, nombre d'accès INTRANET

Commentaires :

La communication papier complémentaire reste très importante dans les CIS

Échéance :

2021

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

1

Optimiser la communication ascendante,
descendante, et transversale

Objectif 1.1.2

Améliorer la communication opérationnelle et l'accès aux documents de doctrine ou/et de procédure

Axe de travail :

Partager régulièrement les RETEX et analyses accidents et suivre l'ensemble des actions correctives après validation de l'administration

Actions suggérées :

- Développer la culture RETEX des cadres SPP
- Mettre en œuvre des PEX pour diffusion départementale
- Créer un outil de suivi commun de réalisation des actions (tableau de pilotage)
- Inscrire les PEX et RETEX sur le logiciel ENASIS de la FOAD

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : SHSCT-GGR (OPS)

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Tableau de suivi des RETEX-PEX mis en ligne et accessible, nombre d'accès ENASIS

Commentaires :

Au fur et à mesure de la production

Échéance :

2021

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour :

1

Optimiser la communication ascendante, descendante, et transversale

Objectif 1.1.3

Améliorer la communication opérationnelle et l'accès aux documents de doctrine ou/et de procédure

Axe de travail :

Améliorer les FMMPA chefs de groupe et y associer obligatoirement les chefs de colonne et chefs de site

Réunir régulièrement les acteurs de la chaîne de commandement opérationnelle (de chef de groupe à chef de site en associant les chefs de salle CTA-CODIS et un représentant des SPP NO)

Actions suggérées :

- Prévoir sur le programme annuel de formation les FMMPA chefs de groupe
- 4 fois par an, organiser des réunions EMOD/Doctrine/projets de consignes
- Partager l'expérience opérationnelle des cadres SPP par plus d'immersions dans les CIS
- Engager des petits exercices-échanges hebdomadaires pour les chefs de groupe SPP, les chefs de colonnes SPP et les chefs de site, les SPV pouvant y être invités

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GGR (OPS)

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Listes opérationnelles, nombre de réunions EMOD, nombre d'exercices-échanges hebdomadaires

Commentaires :

Analyse des besoins annuels

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour :

Axe de travail :

Réunir régulièrement la chaîne managériale (fonctionnelle et territoriale)

Développer les moments d'échanges

Immerger les cadres dans les CIS (Vis ma vie, café débat)

Actions suggérées :

- Echanger de vive voix sur les problématiques organisationnelles, opérationnelles, techniques, humaines, de manière non encadrée
- Favoriser les échanges interservices, inter-centres, sans lourdeur hiérarchique
- Permettre la libre expression et la communication transversale
- Sensibiliser les personnels au respect mutuel et à la bienséance (respecter l'autre, se dire bonjour, se parler...)

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Tout groupement

Impulsion : Volonté collective

Indicateurs de suivi :

Affiche de « règles de vie communautaire », planning des moments d'échanges, nombre d'agents présents aux moments d'échanges

Commentaires :

Créer des moments d'échanges oraux (quotidiennement « Le Bonjour »),

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour :

1

Optimiser la communication ascendante,
descendante, et transversale

Objectif 1.2.2

Faciliter la communication ascendante, descendante
et transversale

Axe de travail :

Mettre en place un accueil systématique des nouveaux arrivants SPP, SPV et PATS

Actions suggérées :

- Créer une procédure d'accueil pour les SPP et SPV avec entretien DDSIS-DDASIS et chef de groupement/service/centre, communication par mail et réseaux sociaux d'un nouvel arrivant, fonctionnement du SDIS, fiches de poste, visite des services et d'un CIS mixte...
- Continuer à développer la journée d'intégration-immersion pour les SPV en l'adaptant aux besoins du territoire

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Tout groupement

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Livret d'accueil , nombre de communication par mail/réseaux sociaux, procédure d'accueil

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Faciliter la communication ascendante, descendante
et transversale

Axe de travail :

Décliner dans le territoire et faire savoir les axes de travail annuels dits « projet d'établissement dynamique » du SDIS

Actions suggérées :

- Intégrer dans l'ordre du jour de la 1ère réunion de compagnie de l'année (chefs de centre et adjoints) les axes de travail annuels
- Partager les axes de travail annuels du SDIS en y associant largement les cadres et les représentants des SPP, PATS et SPV
- Diffuser le projet d'établissement dynamique et un état du précédent document

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Document de communication sur le projet d'établissement dynamique et nombre de réunions de partage des axes de travail pour l'année N+1

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour :

Faciliter la communication ascendante, descendante
et transversale

Axe de travail :

- Rendre accessibles les données de l'INTRANET pour l'encadrement des CIS au moins
- Faire en sorte que l'intranet participe davantage à la mise à disposition de l'information

Actions suggérées :

- Supprimer les documents mis à disposition sur les serveurs après avoir rendu accessible à l'ensemble des cadres au moins l'INTRANET
- Communiquer sur l'intérêt de l'outil INTERNET et INTRANET
- Ouvrir des adresses Outlook pour l'encadrement (adjoints et chefs d'équipes) dans chaque CIS mixte au moins
- Faire vivre l'outil INTRANET-INTERNET pour qu'il soit le plus convivial possible

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GGR (SIC) et COM

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Accès à l'INTRANET et le nombre de connexions

Commentaires :

Échéance :

2021

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour :

Améliorer la transversalité entre services
Organiser des réunions constructives

Axe de travail :

Associer l'ensemble des services concernés par les dossiers transversaux lors des réunions

Améliorer le fonctionnement des réunions

Actions suggérées :

- Préparer les dossiers de réunions transversales pour « rentabiliser » les échanges
- Dans la mesure du possible, fixer un ordre du jour, un temps de réunion et respecter les horaires prévus
- Inciter les chefs de groupements et chefs de service à communiquer, sans attendre les retours des bruits de couloirs en provenance de personnes extérieures
- Rappeler tous les personnels cadres compris à leurs obligations d'assiduité, (arrêter de quitter la salle en permanence., attentions, utilisation maîtrisée de l'accès aux mail sur téléphone..)
- Préciser après chaque CODIR les thèmes communicables et les décliner sans délais auprès des personnels

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction

Impulsion : Volonté collective

Indicateurs de suivi :

Attention portée par les personnels lors des réunions, communication réelle après chaque CODIR

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Améliorer la transversalité entre services
et valoriser la communication

Axe de travail :

Adapter les objectifs de communication avec les moyens disponibles

Actions suggérées :

- Définir des objectifs et les outils de mise en œuvre de la communication interne, mais aussi institutionnelle (partenaires, autorités, public...) et recruter un chargé de COM et/ou réorganiser les services autour du DDSIS pour communiquer simultanément en interne sur les actions et décisions prises
- Envisager la participation du chargé de COM au CODIR et/ou réunions stratégiques avec vidéo de 2 minutes ou autre moyen de communication à tous les contacts du SDIS
- Continuer à développer les moyens de communication via les réseaux sociaux

Pilotage :

Stratégique : Elus-DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Satisfaction des personnels (enquête de satisfaction)

Commentaires :

Vidéo, synthèse des CODIR et/ou réunions stratégiques

Échéance :

2021

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

Valoriser la co-construction à travers un dialogue social régulier

Impliquer les instances paritaires et organisations syndicales dans les axes de travail (« projet d'établissement dynamique ») et donner du sens au travail

Actions suggérées :

- Mettre en place un contrat du dialogue social (relations administration-OS-représentants SPV, comportement, suivi des demandes..)
- Mettre en place un dialogue social trimestriel en présence du Président et en utilisant un outil de pilotage des actions demandées et validées
- Proposer aux partenaires sociaux d'avoir un contact direct avec le DDSIS sur des dossiers urgents
- Renforcer la concertation et la co-construction avant décision

Pilotage :

Stratégique : Elus-DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction

Impulsion : Volonté collective

Indicateurs de suivi :

Compte-rendu de réunion, outil de pilotage du dialogue social, nombre de réunions

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Améliorer les modalités d'engagement opérationnel
des secours sur l'agglomération Neversoise

Axe de travail :

Sur l'agglomération, mettre en place une complémentarité entre les CIS, en donnant la priorité à la victime et réfléchir sur l'avenir du CIS LA SANGSUE

Actions suggérées :

- Mettre en place des consignes d'engagement opérationnelles
- Donner aux chefs de salle davantage d'autonomie
- Système d'alerte : Identifier un document permettant de préciser les raisons des choix faits par le chef de salle. Concertation-partage de la décision entre chefs de salle et les deux CIS
- Partager la disponibilité des agents postés et des astreintes en temps réel
- Redonner aux chefs de salle de l'autonomie de décision suivant l'intervention et en remettant le citoyen au cœur de la décision.

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Grpt Territorial-GGR (OPS)

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Document précisant les raisons des choix faits par le chef de salle, consignes

Commentaires :

Axe de travail actuellement animé par le Cdt HULLO

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

2

Objectif 2.2

Adapter le système d'alerte et de gestion opérationnelle

Axe de travail :

Remplacer le SGO actuel par un logiciel plus adapté permettant une meilleure gestion de la disponibilité

Actions suggérées :

- Changer le SGO actuel par le SGO NEXSIS
- Prévoir au CTA-CODIS un module SMS de rappel des cadres ou sapeurs-pompier du département en cas de besoin de renfort de personnels

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GGR (SIC-CODIS)

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Sans objet

Commentaires :

Système NEXSIS opérationnel a priori fin 2021-début 2022

Échéance :

Fin 2021

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour :

Définir les modalités de dotation des engins-équipements

Axe de travail :

Engager un travail concerté avec les service OPS, les services techniques, les commandants de compagnies et plus globalement tous les services impliqués par un (re) déploiement d'engins-équipements, passer systématiquement en CATSIS toutes modalités de dotations et/ou de (re)déploiement des engins-équipements et améliorer la communication relative à ces glissements

Actions suggérées :

- Etablir une note de service déterminant les modalités de consultation des services en amont du passage en CATSIS, planifier et communiquer avec les services, commandants de compagnies et chefs de centre concernant la planification de (re) déploiement des engins-équipements
- Intégrer les mouvements d'engins-équipements au calendrier de réunion des CATSIS

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GGR (OPS) -GST (PR)

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Nombre de réunions de concertation

Commentaires :

Échéance :

FAIT

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

Engager une réflexion sur la simplicité (et donc rapidité) pour diffuser les comptes rendus des délibérations des instances en mettant en place un relevé de conclusions/délibérations ou une communication simplifiée

Désigner un élu référent chargé du personnel

Actions suggérées :

- Communiquer après chaque instance, via un mail synthétique du DDSIS-DDASIS ou du chargé de communication, sur les sujets abordés et validés en attendant la diffusion des délibérations officielles
- Désigner par arrêté un élu chargé du personnel auprès du Président du SDIS

Pilotage :

Stratégique : Elus-DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GRHAFF

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Sans objet

Commentaires : Pas de possibilité de réaliser réglementairement un seul relevé de conclusions. Arrêté de désignation de l'élu auprès des personnels

Échéance :

FAT

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

Engager une réflexion sur les CIS fragiles à forte sollicitation par des systèmes de réponse innovants (bassins opérationnels...) et/ou par une garde postée en journée semaine (Clamecy)

Veiller à diminuer la charge opérationnelle sur des interventions qui ne sont pas de la mission propre du SDIS

Actions suggérées :

- Mettre en œuvre du SDACR 2020-2024
- Engager un pilotage de proximité avec l'ARS pour identifier des leviers d'actions (coordonnateur au SAMU, secteurs dédiés d'ambulanciers privés...)
- Mettre en œuvre le plan volontariat 2020-2022

Pilotage :

Stratégique : Elus-DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Réunions de pilotage départementaux et régionaux avec l'ARS , baisse de la sollicitation sur interventions qui ne sont pas de la mission propre du SDIS, niveau de disponibilité des SPV par CIS

Commentaires :

SDACR 2020-2024 et Plan volontariat 2020-2022

Échéance :

SDACR

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

- Attribuer une délégation décisionnelle aux chefs de service
- Instaurer une autonomie dans les groupements et dans les services
- Favoriser le relationnel et la communication hiérarchique
- Elaborer des organigrammes fonctionnels dans les CIS

Actions suggérées :

- Attribuer une délégation de signature et une enveloppe budgétaire pour certaines actions ou certains travaux aux chefs de service et commandants de compagnie (à définir les possibilités)
- Mettre en œuvre les fiches de poste et réaliser les évaluations par le niveau n+1, confirmé par chef de centre ou l'adjoint
- Mettre en place des organigrammes de service/groupement

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Sentiment de responsabilisation des agents

Commentaires :

Nécessite un climat de confiance et de responsabilité, responsabiliser les chefs d'équipe SPP. Groupe de travail « structuration des compagnies ». Fixation des objectifs par le chef de service

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

S'engager vers une Gestion Prévisionnelle des Emplois, Activités et Compétences pour les SPP, SPV et PATS

Actions suggérées :

- Anticiper les mouvements de personnels (retraites, mutations...)
- Remplacer dans des délais le plus court possible les postes afin de limiter les vacances de postes et la désorganisation du travail
- Doter chaque agent d'une fiche de poste

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GRHAFF

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Sans objet

Commentaires :

Dépendance directe du budget de l'établissement.

Échéance :

FAIT

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Exercer des missions opérationnelles en rapport avec ses
formations et compétences

Axe de travail :

Responsabiliser les agents titulaires des diplômes et qualifications

Permettre la sélection tournante des personnels opérationnels (SPP-SPV) sur GIPSI

Actions suggérées :

- Supprimer les piquets fixes dans les CIS mixtes après accord du chef de centre
- Permettre aux agents d'accéder à des emplois et responsabilités correspondants à leur formation par plus de turn-over sur les emplois tenus
- Tendre vers l'égalité de traitement entre SPP dans un contexte de nominations en sur-quota aux grades supérieurs avec la réforme de la filière SPP

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Grpt territorial

Impulsion : Volonté collective

Indicateurs de suivi :

Sans objet

Commentaires : Respecter les choix du logiciel de GO. Travail avant tout du chef de CIS mixte dans un contexte difficile de nominations en sur-quota liées à la filière

Échéance :

FAIT

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

- Adapter la charge de travail aux moyens humains disponibles
- Prioriser les dossiers et permettre un allègement du travail des agents.
- Fixer les limites d'acceptabilité de la charge de travail (avant rupture).
- Mutualiser certaines tâches

Actions à mener :

- Responsabiliser la hiérarchie en impliquant les chefs de service dans les prises de décision et la communication, instaurer des réunions dans les services notamment en début d'année pour préciser les objectifs et en cours d'année pour réévaluation, instaurer une communication descendante post-réunions instances CODIR.
- Respect de la fiche de poste + entretien évaluation.

Pilotage :

Stratégique : Représentant PATS

Opérationnel : Direction

Impulsion : Volonté collective

Indicateurs de suivi :

Sans objets

Commentaires :

Nécessite de fixer des objectifs et des priorités.

Gouvernance et plan d'action du service.

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Adapter les conditions de formation au statut des SPV

Axe de travail :

Réformer la formation SPV (durée trop longue, organisation inadaptée (WE...), nécessité de poser des congés...)
Réviser le contenu des manœuvres mensuelles (archaïques, reconduites chaque année)

Actions suggérées :

- Adapter la formation des SPV aux contraintes de leur activité et de leurs obligations personnelles (familiales, travail...) :
 - formation à distance (théorie)
 - formation pratique en CIS avec formateur du CIS
 - formations en soirée, formation personnalisée (exemple CIS DECIZE)
- Valider les compétences par les formateurs accompagnateurs des CIS
- Maintenir les formations en période de congés scolaires
- Proposer plusieurs choix de période de stage sur la même formation
- Développer la FOAD et favoriser l'engagement en qualité d'observateur

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GRHAFF

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Statistiques formations réalisées et compétences obtenues, nombre d'action, satisfaction agents des CIS, pourcentage agent formé / recyclés

Commentaires :

Renforcer le tutorat dans les CIS, conserver un moment de convivialité en fin de manœuvre et conserver au moins 3 manœuvres globales de tout l'effectif CIS par an

Échéance :

2021

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour :

Améliorer la gestion administrative des dossiers de stages

Axe de travail :

Gérer les plannings et respecter les procédures de convocation et les délais

Actions suggérées :

- Adresser les convocations de stages ainsi que les annulations dans des délais concevables
- Identifier les besoins avant d'établir le calendrier annuel
- Optimiser le nombre de formateurs SPV
- Mieux répartir les stages de formation sur l'année

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GRHAFF

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Données statistiques, satisfaction des agents des CIS

Commentaires :

Échéance :

2021

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour :

Recentrer les SPV sur l'activité opérationnelle urgente

Axe de travail :

Réduire le nombre d'interventions SUAP pour assistanat, mission sociale, carences qui entraînent une dégradation de la distribution des secours d'urgence (trop de tâches non opérationnelles affectées à des SPV)

Actions suggérées :

- Recentrer les missions SPV sur le secours urgent
- Utiliser la ressource Equipe de Soutien Logistique sur les missions logistiques
- Développer des leviers avec l'ARS et acteurs locaux pour diminuer le nombre d'interventions qui ne sont pas la mission propre du SDIS

Pilotage :

Stratégique : Elus, DDSIS-DDASIS

Opérationnel : SSSM

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Données statistiques du nombre d'interventions pour carences.

Commentaires :

Usure et démotivation

Soutien nécessaire des partenaires extérieurs (Préfecture, UDSP, élus..).

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour :

Revoir les modalités de planification des gardes SPP

Axe de travail :

Organiser la journée active pour maintenir a minima les FMPPA et manœuvres à la garde

Respecter les obligations réglementaires des SPP et des SPV sur le temps de travail

Actions suggérées :

- Mettre en place des chargés du planning en privilégiant l'annualisation des gardes et autres missions hors gardes (formation...)
- Veiller au respect des obligations réglementaires sur le temps de travail

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Grpt territorial

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Tableaux annualisés, suivi des indicateurs du nombre de garde en revue de gestion/direction

Commentaires :

Échéance :

FAIT

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Réviser le règlement départemental d'habillement

Axe de travail :

Fournir à chaque agent une dotation d'habillement adaptée à son engagement opérationnel et en respectant le règlement d'habillement
 Améliorer les conditions d'hygiène des personnels et des tenues
 Appréhender les évolutions techniques et technologiques

Actions suggérées :

- Adapter au fur et à mesure des ressources financières notamment le nombre et le type d'effets en s'adaptant aux évolutions réglementaires et aux besoins
- « Benchmarker » d'autres SDIS pour comparer régulièrement la masse par agent
- Fournir à chaque agent les moyens de se laver au CIS en retour d'intervention
- Réduire les lavages en machine à laver familiale des effets souillés
- Envisager une machine à laver dans chaque CIS (pour linge, TSI...)

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GST (LOG)

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Satisfaction des agents, nombre et type de tenues adaptés aux évolutions

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Incompréhension entre le nombre de chantiers ouverts et les ressources humaines disponibles

Axe de travail :

Tenir compte de la charge de travail des agents

Actions suggérées :

- Adapter l'ouverture de chantier aux cadres disponibles et à leur évolution
- Pérenniser sur plusieurs années et consolider les organisations structurantes mises en place notamment territoriales (compagnie) en ayant pris soin de les évaluer et de ne pas les modifier en fonction d'éléments circonstanciels (arrivée d'un Directeur...)
- Consulter les chefs de service/groupement pour les axes de travail et de réflexion de l'année à venir
- Prioriser les chantiers en définissant un projet d'établissement dynamique pour chaque année, axes de travail et de réflexion qui seraient partagés avec les cadres et représentants des personnels SPP, PATS et SPV au moins

Pilotage :

Stratégique : Elus-DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Sans objet

Commentaires :

Ressenti de charge de travail trop importante et désorganisation de certains services (à évaluer au cas par cas).

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Recentrer nos missions sur la distribution des secours

Axe de travail :

Sous-traiter les tâches annexes non opérationnelles et chronophages pour les SPV notamment

Actions suggérées :

- Continuer à développer l'Equipe de Soutien Logistique (EDS) de l'UDSP 58
- Envisager un SOS "logisticien" pour répondre aux besoins logistiques ponctuels à la demande des centres notamment volontaires. La tournée logistique hebdomadaire est appréciée
- Consolider le rôle des assistant(e)s administratives dans chaque compagnie en appui et en aide des chefs de centre notamment sapeurs-pompiers volontaires sur toutes les tâches administratives (compte-rendu type, PV de comité de centre, application règlement indemnité, aide l'utilisation des logiciels..)
- Consolider le rôle des compagnies comme étant une strate d'appui

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Grpt territorial

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Organigramme/fiches de poste des compagnies, nombre de missions de l'EDS

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

Identifier les contraintes et les ressources du service pour adapter nos missions
 Impliquer les compagnies dans l'animation territoriale

Actions suggérées :

- Réunir fréquemment sous la tutelle du chef de groupement territorial les personnels de la compagnie (commandants de compagnie, assistantes...)
- Réunir 3 à 4 fois par an les chefs de centre et adjoints dans le cadre de réunions avec les services de l'état-major
- Mettre en place un management participatif principalement avec les commandants de compagnie et les territoires et développer une série de visites de centre formalisées (DD SIS, Cdt de compagnie...) avec une co-évaluation du fonctionnement du CIS et des services de l'état-major

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Grpt Territorial

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Satisfaction des personnels dans les CIS et de l'encadrement des CIS

Commentaires : L'arbitrage des commandants de compagnie (formation notamment), étape obligatoire, doit être expliqué pour éviter de la frustration des personnels sur le terrain et donc une qualité de vie en service considérée comme dégradée

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

Responsabiliser les chefs de service pour une égalité de traitement entre agents

Actions suggérées :

- Faire en sorte que les démarches de fonctionnement interne au SDIS passe par une phase expérimentale et partagée par le plus grand nombre avant intégration dans le RI. Les démarches doivent aussi être partagées en amont avec les OS et représentants SPV dans le cadre d'un mode projet (exemple mobilité des personnels permanents...)
- Appliquer le RI de manière uniforme pour tous les agents et relever les écarts lors du dialogue social avec les OS et les représentants des SPV
- Mettre en place des procédures claires, partagées et équitables
- Respecter les textes et notes de service pour tous les agents

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GRHAFF

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Sans objet

Commentaires :

Examen particulier des cas litigieux et dysfonctionnements

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Améliorer le management de proximité et la co-construction

Axe de travail :

- Former, encadrer et accompagner
- Donner aux cadres des outils de gestion
- Renforcer le tutorat et l'accompagnement des managers

Actions suggérées :

- Consolider le rôle des personnels des compagnies pour répondre à ce nécessaire management de proximité et former au management l'encadrement des CIS
- Adapter les formations des cadres de proximité (gestion des conflits, jeux de rôles..)
- Mettre en place avec le DDSIS et/ou le DDA des temps d'échange oraux d'une trentaine de minutes (temps café...) et mettre en place "le vis ma vie"
- Mettre en place le tutorat des cadres (chefs de centre, chefs de service, chefs d'équipe)
- Co-construire les axes de travail et les dossiers ou décisions stratégiques

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Grpt Territorial

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Sans objet

Commentaires :

Attention à la trop forte sollicitation des cadres SPV

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

Réduire le passage trop rapide des jeunes officiers SPP au SDIS

Améliorer l'enracinement de cadres SPP en valorisant le département et le SDIS

Consolider les expertises actuelles en accentuant les axes de reconnaissance (évolution de grade...)

Actions suggérées :

- S'appuyer sur l'encadrement du service qui possède la compétence
- Réduire les éventuelles incompréhension entre la gouvernance et les agents
- Respecter strictement l'équité dans la carrière des agents et les règles d'avancement

Pilotage :

Stratégique : Elus-DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Sans objet

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Conforter l'encadrement du CTA-CODIS

Axe de travail :

Conforter le rôle de l'encadrement (CTA-CODIS)

Améliorer la connaissance des contraintes mutuelles

Responsabiliser de plus en plus les chefs de salle par l'acquisition à venir du grade de Lieutenant 2ème classe

Actions suggérées :

- Intégrer les chefs de salle à la réunion EMOD
- Respecter les consignes et notes de service du CTA-CODIS
- Ne pas déjuger les consignes du chef de salle devant les personnels
- Respecter l'égalité de traitement entre administrés
- Mettre en place davantage de coordination avec les services extérieurs (Police, SAMU, Gendarmerie...) avec des partages (repas commun) et immersions mutuelles

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GGR (CODIS)

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Satisfaction des chefs de salle
Commentaires :

Échéance :

FAIT

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

- Favoriser les mutations pour tous les grades
- Réaliser des tableaux prévisionnels permettant aux agents de se positionner
- Valoriser et rendre attractif le CTA/CODIS
- Etablir des règles d'avancement et les respecter, y compris pour le CTA/CODIS

Actions suggérées :

- Encourager la mobilité par l'avancement (et la prise de responsabilité)
- Anticiper et afficher les postes susceptibles d'être vacants
- Intégrer le CTA-CODIS dans la mobilité de carrière
- Mettre en place des règles d'affectation et de turn-over et les respecter

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Tableau récapitulatif des mobilités réalisées/demandes

Commentaires :

Sentiment de manque de clarté et de cohérence

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

- Informer les agents des évolutions statutaires (salaires, retraites, primes, statut...)
- Communiquer sur le déroulement de carrière, le statut, les examens et concours

Actions suggérées :

- Apporter aux agents la connaissance des règles statutaires et accompagner le déroulement des carrières, informer sur les retraites
- Mettre en place des permanences dans les unités (ensemble de CIS,...) pour permettre aux agents d'accéder aux renseignements
- Mettre en place une banque de données "carrière" accessible aux agents
- Planifier des réunions d'information en complément des notes de service

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GRHAFF

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Tableau de suivi des permanences / demandes /satisfaction des agents

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

Confier des responsabilités aux chefs de centre et adjoints et communiquer avec eux sur les orientations stratégiques en matière d'avancement de grade SPV

Actions suggérées :

- ◇ Valoriser la carrière des cadres SPV (adjoints, chefs de centres, missions pour les compagnies, missions à l'état-major...)
- ◇ Proposer d'autres options que la fonction de chef de CIS et/ou d'adjoint

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Grpt territorial

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Contraintes importantes : pas de mobilité possible, qualifications limitées, disponibilité

Commentaires : Associer l'UDSP et les représentants SPV à ces réflexions. Ne pas proposer des « coquilles » vides dans les postes ouverts aux cadres SPV. Prise en compte de la disponibilité des agents sur les postes proposés

Échéance :

2021

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Améliorer la prise en compte des agents en inaptitude

Axe de travail :

- Accompagner par le SSSM les agents concernés et/ou des partenaires extérieurs
- Renforcer l'accompagnement psychologique des agents en difficulté
- Favoriser les emplois adaptés (aptitude SUAP, aptitude DIV, aptitude administrative...)

Actions suggérées :

- Accompagner les agents inaptes pour les aider à retrouver leur aptitude opérationnelle
- Pouvoir s'appuyer sur un ou des SPV experts psychologues
- Mettre en place une liste d'emplois adaptés ("réservés")
- Envisager une commission sociale mobilisée périodiquement et animée par un élu

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction-SSSM

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Rapport annuel d'activité CHSCT-nombre de réunions de la commission sociale

Commentaires :

Échéance :

FAIT

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Objectif 7.1 Favoriser les moments d'échanges entre agents

Axe de travail :

Prendre en compte les contraintes familiales et professionnelle des SPV
Renforcer les valeurs collectives, favoriser le dialogue dans les CIS et créer des échanges informels entre agents lors des pauses notamment à l'état-major

Actions suggérées :

- Recenser des évènements ou activités possibles afin de renforcer la cohésion des personnels de l'état-major et des CIS
- Elaborer un planning annuel des évènements (visites de locaux, activités sportives, moments conviviaux...).
- Bannir le management directif qui ne favorise pas les échanges entre agents et favoriser le décloisonnement et le management participatif et bienveillant
- Lutter contre la stigmatisation des pauses

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction

Impulsion : Volonté collective

Indicateurs de suivi :

Nombre de participants et de participations, temps de pause, échanges informels

Commentaires :

Renforcer la présence des commandants de compagnie et favoriser des pauses-échanges

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour :

Axe de travail :

Continuer à faire confiance à l'encadrement opérationnel SPV

Maintenir les visites régulières de CIS par le DDSIS et les cadres de compagnie pour la reconnaissance des agents et la remontée d'éventuels soucis relationnels identifiés

Actions suggérées :

- Favoriser la prise de responsabilité opérationnelle par l'encadrement SPV
- Transmettre l'information hiérarchique face aux comportements inacceptables
- Réaliser régulièrement des manœuvres intercentres
- Proposer aux cadres SPV disponibles de participer aux réunions périodiques EMOD et aux exercices-échanges hebdomadaires organisés à l'état-major

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Grpt Territorial

Impulsion : Volonté collective

Indicateurs de suivi :

Nombre d'incidents relationnels , signalement écrit des difficultés

Commentaires :

Manœuvres intercentres, En fonctionnement courant, les relations sont globalement bonnes entre SPP et SPV

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

Continuer à améliorer le relationnel entre les statuts SPP et PATS

Actions suggérées :

- Favoriser le respect de la différence entre statuts et le décloisonnement
- Développer des journées et/ou moments d'immersion dans les CIS mixtes notamment pour les PATS et inversement prévoir des « Vis ma vie » pour les SPP en position de PATS à l'état-major
- Remonter au N+1 (voire directement au directeur et/ou directeur adjoint) les problématiques relationnelles liées aux différences de statut

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Tout groupement

Impulsion : Volonté collective

Indicateurs de suivi :

Nombre d'incidents relationnels remontés

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

Réduire l'usage immodéré de la messagerie:

- surcharge de travail, tâches toujours urgentes, absence de priorisation des tâches
- perte de confiance hiérarchique et transversale (mail de "couverture")
- moins de tradition orale et d'échanges directs
- adressage de mails le WE ou à des heures anormales

Eviter la diffusion de mails groupés car aucun personnel ne se sent directement concerné

Actions suggérées :

- Réaliser une charte d'utilisation de la messagerie, la mettre à disposition et l'appliquer
- Proposer des conseils sur l'utilisation des mails et plus globalement des outils numériques
- Inscrire le droit à la déconnexion hors activités opérationnelles dans le RI

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction-GGR (SIC)

Impulsion : Volonté collective

Indicateurs de suivi :

Utiliser davantage les indicateurs de priorisation des mails

Commentaires :

Sur-sollicitation = perte de la qualité de la réponse.

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Améliorer l'utilisation de WEBCSAT et du WEBCRSS

Axe de travail :

Rendre l'interface plus facile et plus conviviale
Faciliter le remplissage des CRSS

Actions suggérées :

- Améliorer l'interface de connexion et de saisie des rapports et compte rendus
- Permettre une saisie des CR non bloquante pour la validation des COS
- Diffuser une notice d'emploi du module CRSS à l'ensemble des agents
- Mener une action de sensibilisation auprès des agents pour faire respecter les délais de saisie (incidence sur le paiement des SPV) et reprogrammer autant que nécessaire cette sensibilisation

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : GGR (SIC-CODIS)

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Satisfaction des agents de terrain et délais d'élaboration des CRSS réduits

Commentaires :

Échéance :

2021

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Organiser les gardes postées pour les SPV

Axe de travail :

- Limiter le nombre de gardes postées par SPV/an (60 gardes postées/an) en CIS mixtes
- Confirmer aux personnels SPV les gardes retenues le plus en amont possible
- Mieux structurer le besoin en gardes SPV dans les CIS mixtes

Actions suggérées :

- Lutter contre les dépassements du nombre de gardes postées et les refuser
- Planifier et mieux organiser les gardes postées (communication et diffusion) des SPV
- Revaloriser les indemnités des gardes postées des SPV particulièrement le jour
- Créer un guide sur les règles de gestion des plannings et du temps de travail dans les CIS mixtes

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Grpt territorial

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Guide sur les règles de gestion des plannings et du temps de travail et règlement des indemnités des SPV

Commentaires :

Usure et démotivation des SPV

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Devenir acteur de la prévention des risques liés aux APS

Axe de travail :

Former des animateurs PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) et mettre en place une démarche de sensibilisation pour les accidents liés aux activités physiques et sportives (APS)

Actions suggérées :

- Mettre en œuvre une démarche PRAP et élaborer un plan annuel de formation en envisageant un agrément pour former en interne
- Présenter la démarche PRAP aux commandants de compagnie et aux chefs de centres et mettre en place un plan d'action et de prévention correspondant en lien avec l'EAP 3

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : SHSCT

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Nombre de candidats à la formation PRAP, nombre de formés à la formation PRAP, nombre d'accidents en service liés aux APS, nombres de déclarations de troubles musculo-squelettiques

Commentaires :

Échéance :

2021

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour :

Sensibiliser les agents aux conduites addictives

Axe de travail :

Sensibiliser les agents aux conduites addictives

Actions suggérées :

- Faire un état des lieux des problématiques addictives du SDIS
- Etablir un plan d'action de sensibilisation et de prévention de ces conduites
- Construire les outils d'accompagnement et les communiquer
- Piloter le plan d'action

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : SHSCT

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

% d'agents formés, nombre de conduites addictives connues

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour :

Assurer la sécurité du personnel contre les agressions

Axe de travail :

Etablir des mesures d'accompagnement dans le dépôt de plainte, avant, pendant et après l'audience judiciaire

Actions suggérées :

- Etablir un guide de procédures internes
- Sensibiliser les agents à la protection contre les actes d'agressions
- Sensibiliser la chaîne de commandement à l'accompagnement des personnels

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : SHSCT

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Nombre d'agents agressés, satisfaction quant à l'accompagnement de la Direction

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

Aménager un ou des espaces de convivialité à l'état-major (accueil au rdc...)
Permettre aux agents éligibles d'accéder en partie au télétravail

Actions suggérées :

- Co-construire l'accueil à l'entrée de l'état-major
- Analyser la réglementation du télétravail et le mettre en œuvre
- Définir des critères d'éligibilité au télétravail et les évaluer dans le temps

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Liste des agents pratiquant le télétravail-Aménagement de l'accueil au rdc

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Axe de travail :

Améliorer les conditions de travail du personnel féminin dans le respect de l'égalité hommes-femmes

Actions suggérées :

- Effectuer un état des lieux des besoins notamment dans les CIS
- Repenser les vestiaires au fur et à mesure des constructions en mettant en avant des réponses modulables (cloisons modulables..)
- Adapter l'habillement à la morphologie des personnels féminins

Pilotage :

Stratégique : DDSIS-DDASIS

Opérationnel : Direction-GST (PAT-LOG)

Impulsion : Impulsion gouvernance

Indicateurs de suivi :

Locaux et équipements adaptés

Commentaires :

Échéance :

2020

Date de rédaction :

Novembre 2019

Date de mise à jour:

Suivi des objectifs du plan "Qualité de Vie en Service" (QVS)

Légende

4 Engagé et réalisé

3 Engagé et bien avancé

2 Engagé et partiellement avancé

1 Non engagé

Optimiser la communication ascendante, descendante et transversale	Objectif n°1.1. Améliorer la communication opérationnelle et l'accès aux documents de doctrine ou/et de procédure	2
	Objectif n°1.2. Faciliter le communication ascendante, descendante et transversale	3
	Objectif n°1.3. Améliorer la transversalité entre services et organiser des réunions constructives	2
	Objectif n°1.4. Améliorer la transversalité entre services et valoriser la communication	1
	Objectif n°1.5. Promouvoir le dialogue social	3
Libilité sur les orientations stratégique, infonction du CASDIS et vision de l'avenir	Objectif n°2.1. Améliorer les modalités d'engagement opérationnel des secours sur l'agglomération Neversoise	2
	Objectif n°2.2. Adapter le système d'alerte et de gestion opérationnelle	1
	Objectif n°2.3. Définir les modalités de dotation des engins-équipements	4
	Objectif n°2.4. Communication des orientations stratégiques	3
	Objectif n°2.5. Améliorer les disponibilité des SPV	2
Management intermédiaire (intelligence, motivation, management intergénérationnel)	Objectif n°5.1. Incompréhension entre nombre de chantiers ouverts et les ressources humaines disponibles	3
	Objectif n°5.2. Recentrer nos missions sur la distribution des secours	2
	Objectif n°5.3. Mettre en synergie les territoires	2
	Objectif n°5.4. Appliquer les règlements	3
	Objectif n°5.5. Améliorer le management de proximité et la co-construction	3
	Objectif n°5.6. Assurer la stabilité du commandement	2
	Objectif n°5.7. Conforter l'encadrement du CTA-CODIS	4
fonctionnelle des compétences, mobilité, statut	Objectif n°6.1. Améliorer les conditions d'accès à la mobilité	2
	Objectif n°6.2. Accompagner la gestion des carrières	3

Autonomie, ma et délégit	Objectif n°3.3. Exercer des missions opérationnelles en rapport avec ses formations et ses compétences	4	2
	Objectif n°3.4. Hiérarchiser le travail dans les services	3	4
Suivi des objectifs du plan "Qualité de Vie en Service" (QVS)			
Gestion pré emplois et carrière professionnelle			

Suivi des objectifs du plan "Qualité de Vie en Service" (QVS)

4	Engagé et réalisé	3	Engagé et bien avancé	2	Engagé et partiellement avancé	1	Non engagé
----------	--------------------------	----------	------------------------------	----------	---------------------------------------	----------	-------------------

Relations professionnelles, connaissances mutuelles, contraintes mutuelles	Objectif n°7.1. Favoriser les moments d'échanges entre agents	3	et/ou l'organisation managériale et structurelle	Objectif n°9.1. Organiser les gardes postées SPV	3
	Objectif n°7.2. Difficultés relationnelles entre SPP et SPV en intervention	2		Objectif n°9.2. Devenir acteur de ma prévention des risques liés aux APS	1
	Objectif n°7.3. Difficultés relationnelles entre SPP et PATS	3		Objectif n°9.3. Sensibiliser les agents aux conduites addictives	1
Usage des NTI (messagerie, réseaux sociaux...)	Objectif n°8.1. Définir des règles de bon usage de la messagerie	1	Autres problématiques visant à améliorer la QVS	Objectif n°9.4. Assurer la sécurité du personnel contre les agressions	3
	Objectif n°8.2. Améliorer l'utilisation de WebCSat et du Web CRSS	2		Objectif n°9.5. Aménager le cadre de vie des agents	2
				Objectif n°9.6. Promouvoir l'égalité hommes-femmes	3

Résultats synthétiques		Nombre	%
Objectifs engagés et réalisés	4	6	14,63%
Objectifs engagés et bien avancés	3	14	34,15%
Objectifs engagés et partiellement avancés	2	16	39,02%
Objectifs non engagés	1	5	12,20%

SCORE 51,25%

Mises à jour le : Création le 13/11/2019

Calendrier Prévisionnel

2019

7 mesures réalisées en 2019 :

23 24 32 33 44 57 64

2020

28 mesures parfois engagées prévues pour 2020 :

1.1.3 1.2.1 1.2.2 1.2.3 1.3 1.5 2.1 3.1
3.4 4.3 4.5 5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 5.6
6.1 6.2 7.1 7.2 7.3 8.1 9.1 9.3 9.4 9.5 9.6

2021

11 mesures parfois engagées prévues pour 2021 :

1.1.1 1.1.2 1.2.4 1.4 2.2
2.5 4.1 4.2 6.3 8.2 9.2



Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Nièvre

Rue du colonel Raimailho—BP 50007

58642 Varennes-Vauzelles Cedex