

N

## Règlement conjoint

Règlement opérationnel ↔ Règlement intérieur

Des règlements au service des sapeurs-pompiers et de la population

### Des règlements :

- Porteurs de sens
- Porteurs des valeurs du S.D.I.S. 71
- Qui donnent les moyens d'agir



### Des règlements :

- Pédagogiques pour les débutants
- Facilitateurs de fonctionnement
- Porteurs d'autonomie pour les plus expérimentés

### Des règlements

pour développer les compétences des acteurs du S.D.I.S. 71, en leur donnant les savoirs, vouloirs et pouvoirs nécessaires à la pratique de leur métier

S

## EXPOSÉ DES MOTIFS

Le règlement conjoint arrêté par le Préfet et le Président du Conseil d'Administration, le Règlement Opérationnel (R.O.), arrêté par le Préfet, et le Règlement Intérieur (R.I., "règlement fonctionnel") arrêté par le Président du Conseil d'Administration, sont des actes obligatoires conformément au Code Général des Collectivités Territoriales. Une place particulière a été donnée au règlement conjoint, point de convergence des deux autorités qui pilotent le S.D.I.S., le Préfet et le Président du Conseil d'Administration. Le R.I. et le R.O. ne sont que des déclinaisons particulières qui développent leurs compétences propres. Il s'agit avant tout de développer ce qui rassemble les points de convergence entre les deux autorités avant de développer les prérogatives et les responsabilités propres de chacun des deux acteurs essentiels du S.D.I.S. au travers du R.O. et du R.I.

Le parti pris dans l'écriture de ces règlements est résolument de tenter de concilier 3 approches de nature très différente, **le droit** avec la forme et les critères qu'imposent son écriture, **la sociologie** puisqu'il s'agit bien de régulation de formes sociales organisées pour atteindre un objectif donné, et enfin une **approche qualité, sécurité environnement** en cours de développement dans les S.D.I.S. Le processus d'élaboration de ce document traduit très concrètement cette volonté, l'équipe qui a initié le travail regroupait ces 3 compétences, ce document a été enrichi par des apports externes et internes pour développer des représentations partagées par le plus grand nombre. Il n'est que le reflet de l'organisation du S.D.I.S. de Saône et Loire. L'objectif est bien de construire une règle commune portée par le sens et les valeurs, plutôt que d'établir une somme d'obligations ou d'interdictions. L'objectif est aussi de donner à chaque acteur la possibilité d'exprimer ses potentiels, sa volonté et ses différences, et ainsi reconnaître à chaque acteur le droit d'être différent dans un tout le plus harmonieux possible, plutôt que d'afficher une uniformité qui, chacun le sait, ne correspond pas à la réalité. La finalité de ces documents est bien de créer un cadre dynamique qui pousse à l'action plutôt que de figer les choses.

Aussi, le S.D.I.S. de Saône-et-Loire, a tenu à transformer cette obligation réglementaire en véritable opportunité pour conduire une réflexion de fond sur la place et le sens de la règle dans **son organisation**, qui est alors **placée au rang de moyen** pour développer la performance collective des acteurs du S.D.I.S.

Il s'agit pour cela de créer des conditions favorables.

- Pour permettre à chaque acteur d'être libre d'agir et co-responsable de ses actions.
- Pour développer une logique départementale commune, une certaine idée de l'égalité au sein d'un collectif, tout en préservant les particularités locales et les distinctions de chaque individu.
- Créer ces conditions c'est encore permettre à la solidarité de s'exprimer dans le collectif, mais aussi permettre à chacun de s'affirmer en tant qu'individu.

Liberté, égalité et fraternité, la devise de notre nation que l'on reconnaît en trame dans notre approche doit donc être lue avec un double regard, celui des individus et celui du collectif.

L'organisation, l'administration n'est-elle pas simplement là pour créer et maintenir les conditions permettant de concilier de manière pertinente, en fonction des situations et des problématiques rencontrées, les apparents contraires que sont les dimensions individuelles et collectives ?

Ainsi, notre organisation jouerait ici le rôle d'une "troisième personne", une interface, un catalyseur qui, grâce à sa capacité de régulation, donne du relief et de la profondeur à notre perception des choses, vue avec l'œil de l'individu et celui du collectif,

Notre service doit donc donner à chaque agent les moyens d'exprimer ses compétences, ses valeurs, son individualité dans un collectif performant au service de la population.

Dans cette optique :

- Créer ces conditions, permet à la fois de disposer d'un cadre, de repères immédiatement lisibles et compréhensibles par tout nouvel arrivant.
- Créer ces conditions, permet aux plus expérimentés de transmettre le sens, les valeurs et les savoirs faire de notre service, de notre administration et de notre pays.
- Créer ces conditions, c'est permettre aux plus expérimentés de sortir du cadre, lorsque le contexte l'impose, et l'activité opérationnelle du service en est l'illustration permanente.
- Créer ces conditions, c'est permettre une gestion du risque efficace et évolutive, tout en accédant à une capacité stratégique de recherche-action.

Trois grands principes ont donc été retenus :

- ① des règlements pour développer le savoir, le pouvoir et le "vouloir agir" des acteurs du S.D.I.S. et faire de l'organisation un moyen au service de l'humain, et non pas une fin en elle même.
- ② des règlements pédagogiques pour les débutants, des règlements facilitateurs de fonctionnement (physiologie de l'organisation), des règlements porteurs, au final, d'autonomie pour les plus expérimentés ;
- ③ écrire des règlements porteurs de sens, reflet du S.D.I.S. de Saône-et-Loire, un véritable service public qui, pour sa population, se dote de règlements porteurs des valeurs des sapeurs-pompiers, de règlements qui donnent réellement les moyens d'agir.

Ces trois règlements créent et constituent le socle de stabilité du S.D.I.S., et mériteront pour cela d'être évalués et modifiés de manière adéquate si la nécessité s'en fait sentir.

Ce recueil ne reprend que le corps des règlements, leur forme juridique complète, notamment les visas sont consultables dans le recueil des actes administratifs.

*Processus d'élaboration du document :*

- Colonel Michel MARLOT ; Lieutenant-Colonel Hugues DEREGNAUCOURT ; Jacqueline FELIX ; Anne-Céline KIEFFER ; Marc RIEDEL du Service Départemental d'Incendie et de Secours de Saône-et-Loire ;
- Hubert XUEREF, consultant ; (version 1.0 ; 1.1 ; 1.3)

*et soumis au regard extérieur de :*

- Colonel Eric FAURE, Directeur Départemental des Services d'Incendie et de Secours des Vosges ; (version 1.1 ; 1.2)
- Colonel Pierre PATET, Directeur Départemental des Services d'Incendie et de Secours de l'Essonne ; (version 1.1 ; 1.2 ; 1.3)
- Colonel Eric LEDOUX, Directeur Départemental des Services d'Incendie et de Secours des Pyrénées Atlantiques (version 1.3)
- Colonel Christophe DULAUD, Directeur Départemental des Services d'Incendie et de Secours de la Tarn ; (version 2.0)
- Professeur Jean VIRET, Faculté de Montpellier (version 1.3)

*enrichi par les membres du Conseil de Direction le 14/01/2008 (Version 1.1 ; 1.3 ; 2.0)*

*Transmis au Préfet et au PCA : version 2.0*

*enrichi par les membres du Comité de suivi le 15/01/2008 (version 2.0)*

*enrichi par l'Union Départementale des Sapeurs-Pompiers de Saône-et-Loire le (version 2.0)*

*transmis aux instances paritaires le 14/02/2008(version 3.0)*

## RÈGLEMENT CONJOINT

### PRÉAMBULE

Les missions de service de secours sont parmi les plus hautes et les plus nobles qui puissent être confiées à un être humain : "Sauver des vies, préserver la vie".

Tous ceux qui y concourent n'oeuvrent que pour cela : élus, sapeurs-pompiers, personnels administratifs, techniques, de santé, tous, à raison de leurs missions, font du S.D.I.S. de Saône-et-Loire un service public à valeur d'exemple et pour lequel "servir et être utile" est une réalité palpable.

Le Code Général des Collectivités Territoriales a défini les missions de secours des S.D.I.S. ; c'est là le cadre général qui, avec les lois de démocratie de proximité et modernisation de la sécurité civile, constitue un socle de stabilité ; et qui, en synergie avec une culture de l'intelligence territoriale, permet une constante adaptation et évolution.

Le règlement conjoint en constitue, pour le S.D.I.S., le point d'appui permanent.

- ❶ La fonction du S.D.I.S. 71 est de distribuer avec efficacité et équité les secours, en assurant la sécurité et la capacité opérationnelle de ses acteurs.
- ❷ Le S.D.I.S. 71 s'appuie sur les dispositifs légaux et réglementaires relatifs à la sécurité civile et développe une organisation évolutive au service de la population.
- ❸ Le S.D.I.S. 71 adopte les formes d'organisation les plus adaptées aux variations du contexte et aux objectifs associés.
- ❹ S'appuyant sur le S.D.A.C.R. et la Convention avec le Conseil Général, cette organisation se fonde sur un projet de service garant de l'intelligence territoriale. Elle permet, au sein d'une culture de remise en question et d'amélioration continue :
  - ↳ d'élaborer des objectifs collectifs et individuels ;
  - ↳ de construire des règles qui garantissent une action collective efficace ; de maintenir la qualité du lien social et le dialogue avec les acteurs ;
  - ↳ de donner des moyens et des techniques adaptées à l'exigence professionnelle ;
  - ↳ de favoriser un apprentissage de la maîtrise professionnelle de ses acteurs en préservant leur capital santé (physique, mental, social).
- ❺ Ce règlement conjoint est illustré et mis en œuvre par :
  - ↳ *le Règlement Opérationnel* qui garantit l'efficacité et l'équité de la distribution des secours ;
  - ↳ *le Règlement Intérieur* qui garantit la capacité opérationnelle et fonctionnelle des acteurs.

Ces textes sont à la fois des outils d'apprentissage de la culture du S.D.I.S. 71, des outils de compréhension du fonctionnement du S.D.I.S. 71, des outils d'acquisition d'autonomie pour les acteurs du S.D.I.S. 71.

\*  
\* \*

## **CHAPITRE 1 : objet du présent règlement**

Le règlement conjoint précise le mode d'organisation du S.D.I.S. de Saône-et-Loire. Cette organisation est le moyen qui permet d'assurer la performance collective des acteurs du S.D.I.S. au service de la population :

- ↳ il permet de mettre en place les formes sociales nécessaires à assurer la stabilité du service dans une organisation classique, et assurer l'évolution dans une organisation innovante ;
- ↳ il favorise la qualité du lien social nécessaire à la coordination et la synchronisation des acteurs du S.D.I.S. ;
- ↳ il met en place les outils d'évaluation de la performance et s'inscrit dans une recherche d'efficacité et d'amélioration continue ;
- ↳ il permet à chaque acteur du S.D.I.S. de développer ses compétences dans des projets d'autonomie et de co-responsabilité.

## **CHAPITRE 2 : l'organisation Principes généraux**

Le mode d'organisation du S.D.I.S. repose sur la complémentarité de 2 modes d'organisation. L'organisation classique, socle de stabilité, et l'organisation innovante fondée sur les principes de la recherche action, qui permet les adaptations localisées et circonstanciées ou des modifications suggérées par les règlements.

Le mode d'organisation du S.D.I.S. repose également sur la capacité d'action de ses acteurs et les conditions qui les régissent (capacité juridique des acteurs à agir au nom du service, droits et devoirs).

Le mode d'organisation du S.D.I.S. repose également sur la qualité des liens sociaux, facteurs essentiels à la synchronisation et à la coordination des actions et au bien-être des agents, facteur de réussite de l'action collective.

## **CHAPITRE 3 : l'organisation classique**

Cette organisation s'appuie sur tous les dispositifs législatifs et réglementaires. Elle repose sur les structures, les moyens et les capacités juridiques des acteurs notamment celle du Préfet et du Président du Conseil d'Administration (organisation opérationnelle, organisation fonctionnelle - cf. *annexe 1*).

### **Section 1 : organisation opérationnelle**

L'organisation opérationnelle fait l'objet du règlement opérationnel arrêté par le Préfet qui prend en charge le S.D.A.C.R. et permet de contextualiser et rendre réalisable l'exécution des missions opérationnelles du S.D.I.S. Le règlement opérationnel traitera également des missions confiées aux C.P.I. qui ne sont pas partie intégrante du S.D.I.S. mais qui concourent à sa mission.

### **Section 2 : organisation fonctionnelle**

L'organisation fonctionnelle fait l'objet du règlement intérieur, "fonctionnel" arrêté par le Président du Conseil d'Administration qui constitue le référentiel commun partagé par l'ensemble des personnels, quels que soient leurs statuts, grades ou emplois.

### **Section 3 : les structures**

- ↳ La D.D.S.I.S. siège du C.T.A., du C.O.D.I.S. et des groupements fonctionnels,
- ↳ L'école départementale,
- ↳ Les groupements territoriaux,
- ↳ Les C.I.S.,
- ↳ Les C.I.,

La liste des groupements, des C.I.S. et des C.I. fait l'objet de l'*annexe 2*.

#### Section 4 : les moyens

##### Moyens humains

- ↳ Opérationnels : l'activité opérationnelle est réalisée indifféremment par des sapeurs-pompiers professionnels ou sapeurs-pompiers volontaires sur la base des qualifications et certifications obtenues. Le Centre de Traitement des Appels (C.T.A.) est chargé en temps réel d'assurer la gestion des effectifs et des compétences immédiatement mobilisables pour assurer la couverture du risque courant, la montée en puissance des opérations importantes et assurer la couverture des risques particuliers conformément au S.D.A.C.R. Les modalités d'engagement sont fixées dans le règlement opérationnel, les emplois seront précisés dans le règlement intérieur ;
- ↳ Fonctionnels : les emplois seront précisés dans le règlement intérieur.

##### Moyens matériels

- ↳ Opérationnels : le C.T.A. est chargé en temps réel d'assurer la gestion des moyens immédiatement mobilisables. Les modalités d'engagement seront fixées dans le règlement opérationnel, les modalités d'affectations seront précisées dans le règlement intérieur ;
- ↳ Fonctionnels : les modalités d'affectation seront précisées dans le règlement intérieur.

#### Section 5 : capacité juridique des acteurs d'agir au nom du service

Les personnels, quels que soient leurs statut, grade ou emploi, sont régis par les lois et règlements garantissant leurs droits et libertés (opinion, grève, syndical), et définissant leurs obligations (obéissance, réserve, discrétion). Cette partie fait l'objet de la section 6 (lien) qui traite également des personnes associées (associations).

La capacité d'agir au nom du service des différents acteurs repose :

- ① - sur les règlements opérationnels et intérieurs ;
- ② - sur le schéma global d'organisation du S.D.I.S. annexé au présent règlement, sur les organigrammes arrêtés par le Président du Conseil d'Administration pour la partie fonctionnelle et sur les listes de garde tenues en temps réel par le C.O.D.I.S. ;
- ③ - sur les emplois tenus (emploi principal, secondaire et de spécialiste) et les fonctions ;
- ④ - sur les délégations de signature du Préfet et du Président du Conseil d'Administration conformément aux textes ;
- ⑤ - sur des guides de gestion qui précisent des modalités particulières. Ces guides de gestion entrent dans le fonctionnement du service, ils sont arrêtés par le Préfet, le P.C.A. ou le Directeur Départemental après avis des instances paritaires, ils permettent aux acteurs de tenir compte des différents contextes.
- ⑥ - sur les évaluations individuelles annuelles ;

#### Section 6 : les liens sociaux

##### Organisation opérationnelle :

En raison de la nature de l'activité opérationnelle, le mode hiérarchique traditionnel reste le plus pertinent. Les modalités d'organisation du commandement sont fixées dans le règlement opérationnel.

##### Organisation fonctionnelle :

Pour assurer la cohérence et la synchronisation, l'organisation s'appuie sur :

- ↳ les instances paritaires de concertation (C.T.P., C.A.P., C.C.D.S.P.V., C.H.S., C.A.T.S.I.S.)
- ↳ les instances internes au service (Directoire, Conseil de Direction, Conseil de groupement, Conseil de centre) ;
- ↳ les partenaires externes au service (U.D.S.P., amicales). Ces associations porteuses de l'image et des valeurs du service sont des synchronisateurs sociaux essentiels à la cohésion des acteurs. Pour garantir à la fois l'autonomie du service et des amicales et prendre en compte la très grande inter-dépendance des structures, des conventions de partenariat régissent les droits et devoirs des deux parties.

## **CHAPITRE 4 : l'organisation innovante**

L'organisation innovante permet au service de s'adapter aux évolutions, elle vient compléter et cohabite avec l'organisation classique.

Cette organisation s'appuie sur :

- ① - une approche transversale à partir de cinq fonctions (objectifs, compétences, information, Démarche d'amélioration continue (D.A.C), moyens) ;
- ② - des projets identifiés et des objectifs mesurables ;
- ③ - des expérimentations ;
- ④ - des évaluations qui permettront de déterminer si ces innovations impactent et modifient le schéma d'organisation classique ;

Cette organisation transversale s'appuie sur l'analyse des pratiques internes et externes au S.D.I.S. de Saône-et-Loire notamment en matière de sécurité, de qualité et d'environnement. Elle s'appuie également sur l'évolution des normes et règlements, sur l'évolution de l'activité opérationnelle ou de l'activité des partenaires associés au S.D.I.S. Ces analyses permettent de préparer les plans d'actions prioritaires qui fixent les projets identifiés. L'expérimentation est favorisée avant l'extension à l'ensemble du S.D.I.S. en fonction des évaluations qui sont réalisées et des propositions en découlant.

Cette organisation vise à œuvrer à sa propre disparition, en résolvant les problématiques soulevées au travers des expérimentations, puis en transmettant et en généralisant les solutions éprouvées, qui entrent alors dans le champ de l'organisation classique.

Cette organisation transversale repose avant tout sur les compétences des agents dans la conduite des différents projets expérimentaux.

Le fonctionnement de cette organisation s'appuie sur :

- ↪ le directoire qui assure l'animation stratégique des coordinateurs ou des groupes de coordination ;
- ↪ des individus ou groupes de coordinateurs fonctions ; qui animent les groupes des pilotes actions ;
- ↪ des individus ou groupes de pilotes actions ; qui animent les groupes d'expérimentations ;
- ↪ des groupes d'expérimentations ;

Les coordinateurs fonctions, et les pilotes des expérimentations doivent :

- ↪ Créer les conditions de faisabilité des expérimentations ;
- ↪ Garantir le maintien des conditions de faisabilité tout au long du changement. Ils assureront une présence régulière sur le terrain ;
- ↪ Garantir la circulation de l'information et la pertinence des arbitrages stratégiques effectués ;
- ↪ Intervenir selon un principe pédagogique en développant les compétences des groupes ou individus concernés leur permettant de faire face aux problématiques rencontrées.

### **Section 1 : liens sociaux**

L'organisation innovante procure les conditions nécessaires au développement de nouvelles formes sociales, de nouvelles qualités de liens sociaux. Ces formes sociales nouvelles n'entrent pas dans le processus de décision mais bien dans l'élaboration de représentations partagées et visent à faciliter le fonctionnement classique :

- ↪ Avec les organisations syndicales : comité de suivi départemental, dialogue social local.
- ↪ Entre les acteurs du S.D.I.S. : chefs de groupement, chefs de centre mixte...
- ↪ Avec les partenaires externes et parties prenantes qui seront précisés dans les conventions (amicales, U.D.S.P.)

Cette organisation n'est pas figée, elle peut sous l'impulsion du Directeur et sur proposition des acteurs du S.D.I.S. 71, être modifiée en fonction du contexte et des problématiques rencontrées.

## **CHAPITRE 5 : conduite du service et évaluation des actions**

Le Directeur Départemental des Services d'Incendie et de Secours ou son adjoint, le cas échéant, est chargé au quotidien :

- la direction opérationnelle du corps départemental des sapeurs-pompiers ;
- la direction des actions de prévention relevant du service départemental d'incendie et de secours ;
- le contrôle et la coordination de l'ensemble des corps communaux et intercommunaux ;
- la mise en œuvre opérationnelle de l'ensemble des moyens de secours et de lutte contre l'incendie ;
- en cas de nécessité, le chef de site de permanence peut prendre à sa place toutes les dispositions nécessaires en matière opérationnelle et fonctionnelle.

Le Directeur est chargé de préparer et de mettre en œuvre les décisions du Conseil d'Administration en cohérence avec les documents cadres du S.D.I.S. que sont, le S.D.A.C.R., la convention liant le S.D.I.S. et le Conseil Général et le projet de service.

Le Directeur est chargé d'initier, de proposer l'adaptation des règlements opérationnel et intérieur en les déclinant par toutes mesures adaptées : guide de gestion, chartes, procédure, note de service (annexe 3 – hiérarchie des normes).

Le Directeur réalise ses missions en collaboration avec le Directeur Départemental Adjoint, le Directeur Administratif et Financier (Directoire).

Le Directoire, dans une logique d'aménagement du territoire, est également chargé d'alimenter la réflexion stratégique du Préfet, du Président du Conseil d'Administration dans leurs prérogatives respectives, notamment pour ce qui concerne l'élaboration du S.D.A.C.R., de la convention avec le Conseil Général et du Projet de Service.

Chaque année, le Conseil d'Administration arrête un plan d'actions prioritaires qui précise la liste des objectifs retenus pour améliorer la performance du service. Ces objectifs concernent à la fois l'organisation classique et l'organisation innovante et permettent la création et le maintien des conditions de réalisations des stratégies du S.D.I.S. 71.

L'évaluation des actions collectives se traduit par un bilan annuel des plans d'actions prioritaires présentés au conseil d'administration, ainsi que par des bilans d'atteinte des objectifs au moment de la révision des documents cadres (S.D.A.C.R., convention, projet de service). Ce dispositif d'évaluation collective est complété annuellement pour chaque acteur du S.D.I.S. par une évaluation individuelle qui se concrétise par un entretien d'évaluation individuel. Cet entretien qui permet de prendre en compte la performance individuelle, le besoin du service, les aspirations de l'agent. Le projet individuel qui en découle s'inscrit dans un projet d'autonomie (liberté, co-responsabilité) contribuant à la performance collective.

# RÈGLEMENT OPÉRATIONNEL

## CHAPITRE 1 : objet du présent règlement

Le règlement opérationnel précise le mode d'organisation du S.D.I.S. de Saône-et-Loire pour faire face à ses missions définies par les lois et règlements et le S.D.A.C.R. Ce règlement a pour objet de permettre au service :

- d'assurer la couverture du risque courant,
- d'assurer la montée en puissance lors des opérations importantes,
- d'assurer la couverture du risque particulier.

L'engagement des moyens du service en dehors de ses missions réglementaires est décidé par le Conseil d'Administration. L'activité opérationnelle est une priorité. Des délibérations prévoient le champ d'application et les modalités de mise en œuvre.

Ce règlement permet de préciser le rôle des structures, des acteurs, l'utilisation des moyens et leurs champs d'actions afin de garantir la capacité opérationnelle du S.D.I.S.

## CHAPITRE 2 : rôle des structures

☞ Le Centre de Traitement de l'Alerte (C.T.A.) réceptionne et traite les appels téléphoniques d'urgence 18 et 112 pour le département de Saône-et-Loire en ce qui concerne :

- ses missions propres, il engage ses moyens sur un principe d'efficacité dans le cadre d'une gestion contextualisée des compétences et des moyens conformément aux textes réglementaires. Par défaut ou en raison de la nature de l'intervention, la mission peut être assurée avec des moyens humains et matériels différents ou disponibles. Les effectifs minima et les matériels nécessaires doivent respecter les dispositions suivantes :
  - les missions de lutte contre l'incendie nécessitent au moins un engin pompe-tonne et six à huit sapeurs-pompiers ;
  - les missions de secours d'urgence aux personnes nécessitent au moins un Véhicule de Secours et d'Assistance aux Victimes (V.S.A.V.) et trois à quatre sapeurs-pompiers ;
  - pour les autres missions, les moyens doivent être mis en œuvre par au moins deux sapeurs-pompiers.

Ces effectifs peuvent provenir soit d'un même centre, soit de centres différents avec des engins adaptés à la nature des interventions.

Les personnels doivent détenir les compétences pour les missions opérationnelles qu'ils sont amenés à effectuer conformément aux guides nationaux de référence.

Dans certains cas, la mission peut être assurée avec des véhicules différents de ceux définis ci-dessus. Leur armement est alors le suivant :

Missions	Véhicules	Effectifs
Feu de faible envergure Feu en milieu ouvert	Véhicules disposant de la fonction V.P.I. (V.P.I., F.P.T., F.P.T.L., C.C.R., F.P.T.S.R.) ou Camion Citerne Forestier	4 sapeurs-pompiers
Reconnaissance	Véhicule de liaison et de reconnaissance ou tout autre véhicule	Au moins 1 sapeur-pompier

Les modalités d'engagement pourront être priorisés par un guide, des procédures, des notes de services.

Pour les opérations de secours présentant un caractère d'urgence avérée, un sapeur-pompier exerçant les activités liées à une compétence opérationnelle pourra exercer tout ou partie des activités liées à la compétence opérationnelle immédiatement supérieure, dans l'attente de l'arrivée sur les lieux de l'intervention du sapeur-pompier répondant aux conditions d'exercice de cette compétence.

En l'absence du C.O.S. identifié susceptible de définir le besoin, il appartiendra au C.O.D.I.S. de prendre toute disposition permettant de répondre à l'absence du sapeur-pompier concerné.

- les missions partagées avec le Centre 15, il engage les moyens du S.D.I.S. de sa propre initiative et informe le Centre 15 en cas de prompt secours ou intervention sur voie publique. Dans tous les autres cas, il transmet l'appel à la régulation médicale du centre 15 selon les modalités définies par la convention tripartite S.D.I.S./S.A.M.U./A.T.S.U. Le S.D.I.S. est engagé prioritairement dans les lieux non protégés.
- les missions partagées avec les services ou organisations susceptibles de participer aux opérations de secours : le C.O.D.I.S. assure le lien, les conditions sont régies par des conventions.

#### ☞ Le Centre Opérationnel Départemental d'Incendie et de Secours (C.O.D.I.S.)

Le C.O.D.I.S. coordonne les activités opérationnelles des centres d'incendie et de secours du département de Saône-et-Loire. Il est chargé d'assurer la transmission des informations avec le Préfet, les autorités responsable de la zone de défense, les autorités départementales et municipales ainsi qu'avec les autres organismes publics ou privés qui participent aux opérations de secours. Le C.O.D.I.S. peut engager de sa propre initiative les moyens du S.D.I.S. de Saône-et-Loire dans les départements limitrophes dans le cadre de convention inter-départementales. Sur demande de la zone, la solidarité nationale justifie l'engagement des moyens de Saône-et-Loire, sous réserve de ne pas hypothéquer la capacité opérationnelle du S.D.I.S.

#### ☞ Les Centres d'Incendie et de Secours (C.I.S.)

Les C.I.S. du service départemental constituent les unités territoriales de proximité chargées des opérations de secours. Chaque C.I.S. met en place un mode d'organisation qui permet de garantir une capacité opérationnelle locale et d'informer en temps réel le C.T.A. des ressources humaines disponibles ainsi que des indisponibilités des moyens matériels.

#### ☞ Les Centre d'Intervention (C.I.)

Les C.I. du service départemental constituent des satellites des différents C.I.S. Des contrats locaux établis en concertation avec les C.I. définissent le périmètre de leurs actions opérationnelles et des modalités d'organisation.

#### ☞ Les Centres de Première Intervention (C.P.I.) intégrés au réseau d'alerte

Les C.P.I. sont engagés pour emploi, par le C.T.A./C.O.D.I.S. dans le cadre des conventions les liant au S.D.I.S. (modalités opérationnelles fixées entre le Maire et le Préfet, modalités fonctionnelles sont fixées par une convention Maire-P.C.A.).

#### ☞ Les Centres de Première Intervention (C.P.I.)

Les C.P.I. peuvent être engagés par le C.T.A./C.O.D.I.S. sur le territoire de leur commune d'appartenance en compléments des moyens engagés (C.I.S., C.I., C.P.I. intégrés au réseau d'alerte). Les modalités opérationnelles sont fixées entre le Maire et le Préfet.

### **CHAPITRE 3 : moyens humains et matériels**

L'acquisition et l'affectation des moyens relèvent de la compétence du Conseil d'Administration. Lorsque la couverture opérationnelle le demande, le C.O.D.I.S. prend des mesures conservatoires. La gestion des ressources humaines et des compétences dans le respect des textes en vigueur relève de la compétence du Président du Conseil d'Administration.

## **CHAPITRE 4 : capacité juridique des acteurs d'agir au nom du service**

Le Commandement des Opérations de Secours (C.O.S.) relève, sous l'autorité de chaque maire ou préfet de Saône-et-Loire agissant dans le cadre de leurs pouvoirs respectifs de police, du directeur départemental des services incendie et de secours de Saône-et-Loire, ou en son absence, du sapeur-pompier, officier, sous-officier ou gradé dans les conditions fixées ci-dessous :

- ↳ Dès l'arrivée sur les lieux du premier véhicule, le chef d'agrès de ce véhicule ;
- ↳ En cas de présence de plusieurs véhicules, le chef d'agrès le plus ancien dans le grade de plus élevé ;
- ↳ Puis, en cas d'engagement, un chef de groupe ou un chef de colonne ou le chef de site.

La gestion opérationnelle et de commandement reposent sur les principes définis dans des guides de gestion à vocations opérationnelles.

## **CHAPITRE 5 : évaluation**

L'évaluation systématique de l'activité opérationnelle du service repose :

- sur un dispositif de questionnement systématique réalisé par le responsable de l'opération à chaque retour d'intervention entrant dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue (D.A.C.) ;
- sur une montée en puissance de ce dispositif (dispositif renforcé) lors des opérations importantes conformément au S.D.A.C.R.

Ces éléments permettent à la fois d'adapter les guides de gestion, d'améliorer les pratiques opérationnelles courantes (adaptation des F.M.A., formations et manœuvres), de mieux anticiper et identifier les risques particuliers, et d'alimenter ainsi l'évolution permanente du S.D.A.C.R.

## RÈGLEMENT INTÉRIEUR et FONCTIONNEL

### **CHAPITRE 1 : objet du présent règlement**

L'organisation fonctionnelle vise à préparer et à mettre en œuvre les décisions du Conseil d'Administration, elle est en appui de l'organisation opérationnelle et vise à maintenir la capacité opérationnelle du S.D.I.S. 71 au service de la population.

Tout comme l'organisation opérationnelle, l'organisation fonctionnelle est à la fois très structurée et doit être capable d'adaptation et d'anticipation constante vis-à-vis des problématiques qu'elle rencontre, tant en matière de stratégie que dans la mobilisation des moyens et des ressources dont elle dispose.

L'organisation fonctionnelle a pour objectifs :

#### **① - d'assurer la sécurité :**

##### ↳ des agents :

En s'assurant que les moyens mis à disposition des agents soient conformes aux normes, en s'assurant que les formations dispensées intègrent systématiquement cette dimension, en développant des actions de sensibilisations, en développant un système de veille (enquêtes flash) et une montée en puissance de ses processus d'enquêtes suivant la gravité et l'occurrence des incidents ou accidents.

##### ↳ juridique du service :

En s'appuyant sur un ensemble de documents (guide, chartes...) fondant la hiérarchie des normes au sein du S.D.I.S. 71 (*annexe 3*). Au niveau des achats, les modalités d'organisation sont précisées dans un guide de la commande publique et une nomenclature.

##### ↳ financière du service :

- Dans le cadre réglementaire de la comptabilité publique ;
- Dans le cadre d'une approche prospective dans la préparation des conventions pluri-annuelles liant le S.D.I.S. au Conseil Général en s'appuyant si besoin sur l'expertise de consultants externes.
- Dans la préparation budgétaire et d'autre part, dans la mise en œuvre du budget par une expression priorisée des besoins au plus proche du terrain qui fait l'objet d'un arbitrage collégial garantissant l'équité. Les modalités sont fixées par un règlement financier.

#### **② - de garantir l'efficacité et l'équité par une logique départementale :**

Au travers notamment de ses guides de gestion.

#### **③ - de tenir compte des particularités et des contextes locaux :**

Au travers notamment des projets de centres et des contrats locaux.

**④ - de maîtriser les coûts :**

- ↳ Par une analyse rétrospective des dispositifs mis en place pour assurer la sécurité financière du service et par une sensibilisation constante des agents ;
- ↳ Par la recherche de financements externes conformément aux textes en vigueur ou en recherchant de nouvelles recettes notamment en matière de formation ;

**⑤ - d'évaluer la qualité du service public et proposer les améliorations nécessaires.**

Au travers de batteries d'indicateurs structurels et conjoncturels qui seront consultables sur le portail du S.D.I.S.

**⑥ - de développer des partenariats avec toutes les structures, organisation ou associations concourant à son action de service public ou au fonctionnement de l'établissement public**

Ces partenariats font l'objet de conventions décidées par le Conseil d'Administration.

L'organisation fonctionnelle s'appuie sur tous les acteurs du S.D.I.S. 71 et sur les dispositifs législatifs et réglementaires. Elle repose sur les métiers du service, les structures, les moyens et les capacités juridiques de ses acteurs d'agir au nom du service.

**CHAPITRE 2 : métiers et structures du service**

Section 1 : les métiers du service

- Stratégie et intelligence territoriale,
- Opération (avant, après intervention),
- Ressources Humaines,
- Finances,
- Administration Générale,
- Logistique,
- S.S.S.M.,
- Transmissions,
- Informatique.

Section 2 : les structures

- La D.D.S.I.S. siège du C.T.A., du C.O.D.I.S. et des groupements fonctionnels,
- L'école départementale,
- Les groupements territoriaux,
- Les C.I.S.,
- Les C.I.

Cette organisation se concrétise par des organigrammes arrêtés par le Président du Conseil d'Administration sur proposition du Directeur Départemental. Cette organisation se concrétise également par des projets de groupement, des projets de centre, déclinaison locale du projet de service.

### **CHAPITRE 3 : les moyens**

#### Section 1 : ressources humaines

- ↳ Opérationnels : les effectifs opérationnels des différentes entités sont arrêtés par le Président du Conseil d'Administration. Ils doivent permettre d'assurer les départs en intervention ou permettre la réorganisation des secours par le biais d'une gestion en temps réel des compétences et des moyens disponibles. Les modalités d'organisation peuvent prévoir des gardes, des astreintes. La rémunération est fixée dans le guide de gestion des vacations pour les sapeurs-pompiers volontaires et conformément aux textes réglementaires pour les sapeurs-pompiers professionnels dans le respect du guide de gestion du régime de service.
- ↳ Fonctionnels : les emplois sont créés par le Conseil d'Administration.

#### Section 2 : moyens matériels

- ↳ Opérationnels et fonctionnels : l'affectation des moyens est décidée par le Conseil d'Administration en considération du plan d'équipement proposé par le Directeur Départemental.

### **CHAPITRE 4 : capacité juridique des acteurs, droits et devoirs**

Les personnels, quels que soient leurs statuts, grade ou emploi, sont régis par les principes définis par les lois et règlements garantissant leurs droits et libertés (syndical, grève, protection juridique), définissant leurs obligations (obéissance, réserve, discrétion).

La capacité d'action des différents acteurs repose :

- ① - sur les emplois tenus (emploi principal, secondaire et de spécialiste) ;
- ② - sur les organigrammes arrêtés par le Président du Conseil d'Administration ;
- ③ - sur les délégations de signature du Président du Conseil d'Administration conformément aux textes ;
- ④ - sur des guides de gestion qui précisent des modalités particulières. Ces guides de gestion entrent dans le fonctionnement du service, ils sont arrêtés par le P.C.A. ou le Directeur Départemental après avis des instances paritaires, ils permettent aux acteurs de tenir compte des différents contextes ;
- ⑤ - sur les évaluations individuelles annuelles.

### **CHAPITRE 5 : les liens sociaux**

Conformément au règlement conjoint, la création et le maintien de la qualité de ces liens sociaux vise sous toutes ses formes à permettre d'une part, à chaque agent d'inscrire harmonieusement son action dans un collectif performant et d'autre part, à favoriser le dialogue social avec les organisations représentatives. Les comportements, le respect de la dignité humaine, de la tenue et du matériel constituent des valeurs essentielles du service. En cas d'échec individuel ou de conflit social, les mesures suivantes seront mises en œuvre dans le respect des textes.

#### Section 1 : manquement aux obligations individuelles

Le responsable de l'entité dont relève l'agent saisit le Directeur par un rapport circonstancié en proposant une sanction disciplinaire adaptée au contexte et au manquement.

Un entretien contradictoire est alors organisé. Le Directeur est alors en mesure de proposer au Président du Conseil d'Administration toutes mesures utiles.

En cas de conduites addictives menaçant la sécurité de l'agent ou de ses collègues, le responsable de l'entité ou le C.O.S. peut appliquer immédiatement le principe de précaution en interdisant à l'agent toute activité opérationnelle. Il saisit sans délai l'autorité hiérarchique d'astreinte (chef de site) qui prendra toutes les mesures utiles (dépistage). Le cas échéant, le service de santé dans le cadre d'une démarche de Prévention pourra accompagner l'agent ;

En cas d'utilisation à des fins personnelles du matériel du service et notamment des réseaux informatiques qui font l'objet d'une charte dont le respect est impératif, tant pour préserver l'intérêt du service que les libertés individuelles, un entretien contradictoire est organisé pouvant donner lieu à toutes mesures utiles ;

En cas de manquement au code de la route, tout agent sera responsable à titre individuel de ses actes. Sur demande, une protection juridique pourra être mise en place par le S.D.I.S. ;

En cas de manquement aux obligations des fonctionnaires et aux obligations de service, un entretien contradictoire est organisé pouvant donner lieu à toutes mesures utiles.

### Section 2 : conflit social

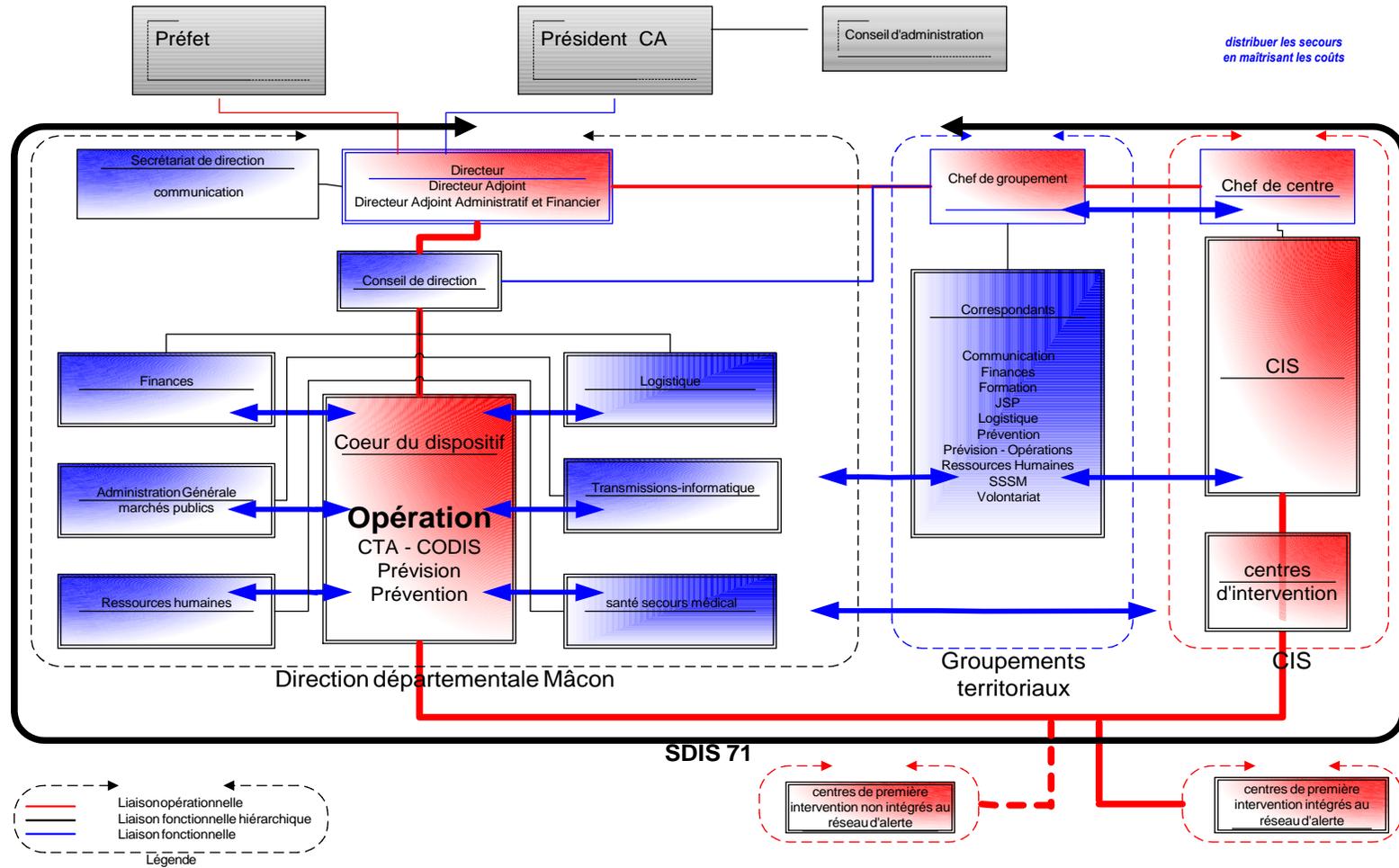
En cas de conflit social, les effectifs relatifs au service minimum en ce qui concerne les sapeurs-pompiers professionnels sont fixés par le Président du Conseil d'Administration. En l'absence d'une charte de bonne conduite élaborée avec les organisations représentatives, chaque agent est tenu de respecter strictement la réglementation en vigueur.

## **CHAPITRE 6 : démarche d'amélioration continue**

Une démarche globale d'amélioration continue du service se décline en trois volets au sein du S.D.I.S., afin de développer l'autonomie, la co-responsabilité des acteurs, et transformer le S.D.I.S. en organisation apprenante pour améliorer la distribution des secours :

- ↳ une démarche d'amélioration des compétences qui permet, à titre individuel par des évaluations régulières, d'augmenter ses compétences au moyen si besoin d'un apprentissage, afin de concilier les besoins du service et les projets individuels (guide de l'évaluation). Pour assurer le transfert des savoirs faire et des valeurs du S.D.I.S., un tutorat systématique est mis en place à la prise de tout nouvel emploi ; ce tutorat s'accompagne de la signature d'une charte de comportements conforme aux règles et valeurs qui guide l'action des sapeurs-pompiers ;
- ↳ une démarche d'amélioration collective, afin de développer la co-responsabilité et la capacité de proposition des agents en vue d'améliorer la performance du service ;
- ↳ une démarche d'amélioration continue de l'organisation s'appuyant sur les fondements d'une démarche de recherche-action, et intégrant les principes relatifs à la Qualité, la Sécurité et l'Environnement.

Schéma d'organisation du Service Départemental d'Incendie et de Secours de Saône-et-Loire  
décembre 2007



## Liste des groupements, des C.I.S. et des C.I.

### Groupements (5)

Groupement Nord implanté dans le C.I.S. MONTCEAU-LES-MINES  
 Groupement Sud implanté dans le C.I.S. MACON  
 Groupement Est implanté dans le C.I.S. LOUHANS  
 Groupement Ouest implanté dans le C.I.S. DIGOIN  
 Groupement Centre implanté dans le C.I.S. CHALON-SUR-SAONE

### Centres d'Incendie et de Secours (44)

C.I.S. Anost	C.I.S. Louhans
C.I.S. Autun	C.I.S. Lugny
C.I.S. Bourbon-Lancy	C.I.S. Mâcon
C.I.S. Buxy	C.I.S. Marcigny
C.I.S. Chagny	C.I.S. Matour
C.I.S. Chalon-sur-Saône	C.I.S. Mervans
C.I.S. Charolles	C.I.S. Montceau-les-Mines
C.I.S. Chauffailles	C.I.S. Montchanin
C.I.S. Clayette (La)	C.I.S. Navilly
C.I.S. Cluny	C.I.S. Paray-le-Monial
C.I.S. Couches	C.I.S. Pierre-de-Bresse
C.I.S. Le Creusot	C.I.S. Romenay
C.I.S. Cuiseaux	C.I.S. Saint-Bonnet-de-Joux
C.I.S. Digoin	C.I.S. Saint-Gengoux-le-National
C.I.S. Dompierre-les-Ormes	C.I.S. Saint-Martin-en-Bresse
C.I.S. Épinac	C.I.S. Savigny-en-Revermont
C.I.S. Etang-sur-Arroux	C.I.S. Sennecey-le-Grand
C.I.S. Génelard	C.I.S. Toulon-sur-Arroux
C.I.S. Givry	C.I.S. Tournus
C.I.S. Gueugnon	C.I.S. Tramayes
C.I.S. Issy-l'Évêque	C.I.S. Varennes-Saint-Sauveur
C.I.S. Jarcy	C.I.S. Verdun-sur-le-Doubs

### Centres d'Intervention (22)

C.I.	C.I.S. de rattachement	C.I.	C.I.S. de rattachement
C.I. Blanzay.....	C.I.S. Montceau-les-Mines	C.I. Ouroux-sur-Saône.....	C.I.S. Chalon-sur-Saône
C.I. La Chapelle-de-Guinchay ...	C.I.S. Mâcon	C.I. Perrecy-les-Forges.....	C.I.S. Montceau-les-Mines
C.I. Charnay-les-Mâcon .....	C.I.S. Mâcon	C.I. Romanèche-Thorins.....	C.I.S. Mâcon
C.I. Crèches-sur-Saône.....	C.I.S. Mâcon	C.I. Saint-Étienne-en-Br.....	C.I.S. Louhans
C.I. Crissey.....	C.I.S. Chalon-sur-Saône	C.I. Saint-Germain-du-Bois.....	C.I.S. Mervans
C.I. Cuisery .....	C.I.S. Tournus	C.I. Sagy .....	C.I.S. Louhans
C.I. Écuisses .....	C.I.S. Le Creusot	C.I. Salornay-sur-Guye .....	C.I.S. Cluny
C.I. Fontaines.....	C.I.S. Chalon-sur-Saône	C.I. Simandre.....	C.I.S. Tournus
C.I. Gergy.....	C.I.S. Verdun-sur-le-Doubs	C.I. Simard.....	C.I.S. Mervans
C.I. Massilly.....	C.I.S. Cluny	C.I. S.I.V.U. Haute Mouge .....	C.I.S. Lugny
C.I. Montpont-en-Bresse .....	C.I.S. Louhans	C.I. Sornay.....	C.I.S. Louhans

## Hiérarchie des normes

