



**SERVICE DEPARTEMENTAL  
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU JURA**

Envoyé en préfecture le 22/03/2022  
Reçu en préfecture le 22/03/2022  
Affiché le **22 MARS 2022**  
ID : 039-283900017-20220317-C2022\_09-DE

**Extrait du Registre des Délibérations  
du Conseil d'Administration  
Séance du 17 mars 2022**

Membres en exercice : 22  
Présents : 18  
Procurations : 0  
Nombre de votants : 18  
Votes pour : 18  
Votes contre : 0  
Abstentions : 0  
Date de la convocation :  
01/03/2022

**Délibération n° C 2022- 09**

**Plan pluriannuel de Ressources Humaines**

L'an deux mille vingt-deux, le dix-sept mars, à quatorze heures trente, le Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours du JURA s'est réuni, en application des articles L1424-27 et L1424-28 du code général des collectivités territoriales, sur convocation et sous la présidence de Monsieur Clément PERNOT, Président du Conseil Départemental du Jura, Président du Conseil d'Administration.

Etaient présents :

**Membre de plein droit**

Monsieur David PHILOT Préfet du Jura.

**Membres élus à voix délibérative**

Titulaires : Mesdames Danielle BRULEBOIS, Séverine CALINON, Florence GAY, Sandra HÄHLEN, Florence MAUPOIL, Marie-Laure PERRIN, Christine RIOTTE ; Messieurs Sébastien BENOIT-GUYOD, Christian BUCHOT, Jean-François GAILLARD, Christian LAGALICE, Jean-Daniel MAIRE, René MOLIN, Clément PERNOT.

Suppléants : Mesdames Anne-Christine DONZE, Yoanna WANCAUWENBERGHE ; Messieurs Jean-Luc LEGRAND, Pierre POULET.

Excusés : Mesdames Maryvonne CRETIN-MAITENAZ, Christelle MORBOIS, Françoise VESPA ; Messieurs Gérard BONNET, Claude BORCARD, Cyrille BRERO, Jean-François DEMARCHI, Jean-Pascal FICHERE, Stéphane LAMBERGER, Laurent PETIT, Christophe MATHEZ.

Secrétaire de séance : Monsieur Jean-Daniel MAIRE.

**Membres de droit à voix consultative**

Madame la Médecin Hors-classe Annabelle CARRON ; Messieurs le Colonel Hors-classe Hervé JACQUIN, le Commandant Philippe HUGUENET ; Monsieur Alain SCHMITT.

**Membres élus à voix consultative**

Madame Nadia WAUQUIER ; Messieurs le Capitaine Vincent DAVIOT, le Lieutenant Benoit GAILLARD, le Sergent-chef Franck TOUILLIER, l'Adjudant-chef Emmanuel VUILLERMOZ.

Assistaient également à cette séance : Madame Valérie MARINESQUE (Adjointe au Chef du Groupement Administratif, Juridique et Financier), Messieurs Jean-Christophe BERGERET (Chef du Groupement Administratif, Juridique et Financier), Laurent GRANGER (Conseiller aux décideurs locaux Secteur Lons-le-Saunier Sud), le Commandant Damien FREDY (Chef du Groupement des Unités Territoriales), le Commandant Philippe MOUREAU (Chef du Groupement des Ressources Techniques), le Commandant Sylvain RICHARD (Chef du Groupement Ressources Humaines et Formation), le Capitaine Frédéric TISSERANT (Chef du Groupement Opérationnel), Jérôme VUILLEMIN (Direction Stratégie Financière du Département). Madame Sandrine TREBOZ (Directrice Générale des Services du Département) était excusée.

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L 1424-1 à L 1424-76, L 3241-1, R 1424-1 à R 1424-57 ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2021-21 du 13 septembre 2021 relative à la présidence du Conseil d'Administration, composition et élection du Bureau ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2021-23 du 13 septembre 2021 relative aux délégations consenties à son Président et à son Bureau ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2021-30 du 22 novembre 2021 relative à l'évolution des ressources et charges prévisibles pour l'exercice 2022 ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2022-06 du 27 janvier 2022 relative au débat d'orientations budgétaires de l'exercice 2021 ;

Vu l'avis de la Commission du Personnel du 8 mars 2022 ;

Vu l'avis du Comité Technique du 8 mars 2022 ;

Vu l'avis de la Commission Administrative et Technique des Services d'Incendie et de Secours du 14 mars 2022 ;

Vu le rapport de présentation ci-après.

---

Le présent rapport présente le projet de plan pluriannuel de ressources humaines visant à renforcer les capacités d'actions du SDIS du Jura afin de réduire les faiblesses actuelles en ce qui concerne la garantie de distribution des secours.

Un état des lieux au travers du constat, du contexte et des risques actuels sera présenté dans la première partie avant d'aborder les propositions pour répondre aux enjeux de ressources humaines permettant le maintien de la couverture opérationnelle de l'ensemble du territoire jurassien pour les années futures.

Les efforts financiers conséquents de ces dernières années ont permis de moderniser le parc de matériel roulant au travers d'un plan pluriannuel d'équipement tout en poursuivant le plan immobilier visant à la mise à niveau des casernements par des constructions et/ou réaménagements des bâtiments du SDIS. Désormais, pour venir en appui du volontariat et dans un contexte sociétal qui a fortement évolué, sans un réel effort en faveur des ressources humaines pour les années à venir, avec l'indisponibilité des sapeurs-pompiers en journées de semaine, les secours seraient difficilement distribués à la population.

## **I. Constats, contexte et risques :**

Le SDIS du Jura a axé sa réponse opérationnelle sur le volontariat qui est traditionnellement fort et bien développé. Ce volontariat est accentué par des traits de caractères forts du département, sa ruralité, un secteur de moyenne montagne et les contraintes de la viabilité hivernale, propices au développement de la culture d'entraide du fait de son isolement. Cette réponse est également possible par un maillage territorial dense du SDIS grâce à ses 54 centres d'incendie et de secours judicieusement répartis. Or il convient de constater que le fonctionnement actuel atteint quelques limites et nécessite d'être à nouveau analysé pour être adapté et renforcé.

Durant les 15 dernières années le SDIS du Jura a été inspecté 3 fois (2007, 2012, 2018) par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de Gestion de Crises (DGSCGC). Le constat global de ces 3 dernières inspections indique que « les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) actuels conjugués aux difficultés de disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) conduisent à avoir une réponse opérationnelle limitée en journée ».

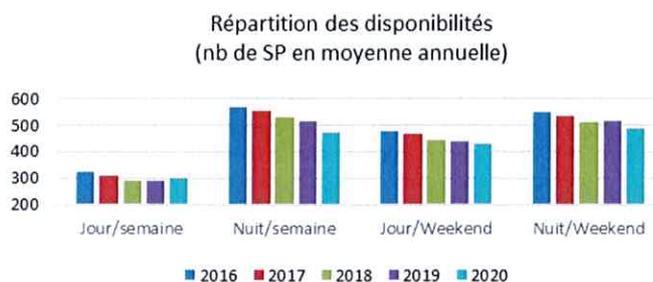
Le rapport de 2018 avait conclu que le SDIS 39 remplissait sa mission de service public de proximité au mieux de ses ressources, qu'il conviendrait de renforcer pour faire face aux difficultés actuelles et garantir sa capacité opérationnelle de demain. La diminution des effectifs des SPV y était pointée du doigt avec une perte de 9 % en 11 ans.

Depuis, malgré les nombreuses actions, ponctuelles, localisées ou globales, qui ont été mises en œuvre visant le développement du volontariat, les effectifs de SPV ont simplement été stabilisés autour de 1500 pour le département sans parvenir à réellement les renforcer. Ce chiffre global de 1500 masquant par ailleurs de fortes hétérogénéités selon les centres de secours et les bassins de risque sur le territoire.

La récente crise sanitaire et l'obligation vaccinale imposée à tous les sapeurs-pompiers a engendré à nouveau une perte d'une soixantaine de SPV suspendus par le service pour non-respect de l'obligation réglementaire.

Les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels sont eux restés stables.

La perte globale du nombre de SPV vient directement impacter la disponibilité opérationnelle. La chute constatée est de 8% ces 5 dernières années (soit environ 405 000 heures annuelles représentant pratiquement 26 SP en journées de semaine). L'effet du confinement a été bénéfique sur la disponibilité de nos SPV en 2020 et 2021 mais de manière uniquement temporaire malheureusement.



L'analyse détaillée des permanences opérationnelles journalières (POJ) sur l'ensemble des CIS du département révèle de nombreuses et importantes carences comparées aux objectifs d'effectifs fixés par le règlement opérationnel du SDIS.

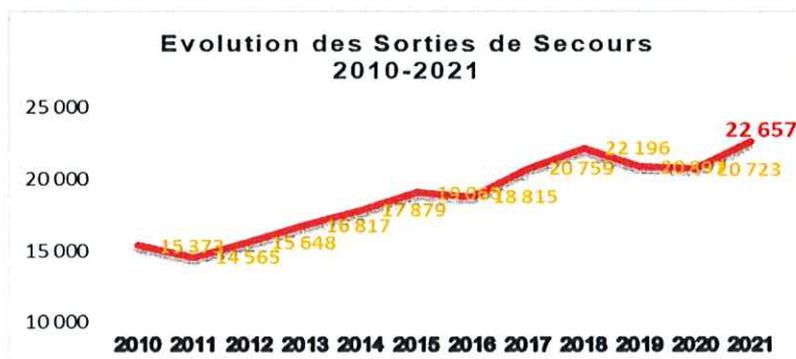
Sur l'année 2021, il apparaît qu'en moyenne brute par centre de secours, 42% du temps, l'effectif réglementaire n'est pas tenu en journée de semaine. Cette moyenne arithmétique ne dévoile pas les fortes disparités sur le territoire et l'étude précise par CIS et bassin opérationnel permet de pointer les secteurs plus particulièrement en difficulté.

Par ailleurs, un changement culturel est clairement identifié dans les rangs des SPV. Effectivement, les SPV d'hier ne sont pas ceux d'aujourd'hui et ne seront assurément pas ceux de demain.

- La nouvelle génération a été éduquée à la flexibilité du travail et à la mobilité. Cela a une répercussion sur l'engagement de nos SPV avec un ancrage moins fort des populations sur les territoires et un amoindrissement de la culture de fidélisation des nouvelles générations.
- Les activités de loisir extrêmement développées viennent en concurrence avec le système de contraintes imposé par un engagement SPV. Notre recrutement rentre en concurrence avec la multitude de choix qui se propose à nos concitoyens.
- Le nombre de personnel SPV avec des engagements de longues durées ne sera plus la norme telle qu'elle est actuellement. La durée moyenne d'engagement au niveau national est de 11 ans, alors qu'elle est de 12 ans pour le Jura. La récente modification des règles d'accès à la NPFR (Nouvelle Prestation de Fidélisation et de Reconnaissance) issue de la loi Matras va probablement réduire les durées d'engagement de nos SPV étant donné l'abaissement à 15 ans du 1<sup>er</sup> palier de versement (20 ans auparavant).
- Une partie de nos jeunes SPV qui pour des raisons de scolarités et d'emplois changent de lieux de vie avec des cycles d'engagements plus courts (2 à 4 ans).

La diminution du nombre de SP, cumulée à la réduction de la durée d'engagement est à l'origine d'une difficulté supplémentaire. En effet les compétences spécifiques permettant de tenir les rôles d'encadrement et de conduite des engins de secours ne s'acquièrent qu'avec une certaine ancienneté et expérience. Ainsi la pénurie en personnel peut être d'ordre qualitatif lorsqu'elle n'est pas déjà quantitative.

Enfin le SDIS est confronté à l'augmentation de la sollicitation opérationnelle toutes missions confondues, et qui ne dépend pas exclusivement de la problématique des carences ambulancières. Ces dernières restent toutefois particulièrement élevées dans le département, associées à un éloignement des structures hospitalières et leurs délais d'accueil aux urgences. Ceci constitue des facteurs extérieurs de nature à renforcer les fragilités du SDIS. En effet l'augmentation des durées d'intervention ainsi que l'éloignement du cœur de métier pour certaines missions produisent une démotivation et une perte de sens auprès des SPV qui ne retrouvent plus les logiques de leur engagement initial.



Cette activité et pression opérationnelle sont malheureusement, principalement présentes en journée semaine (de 7h à 19h) et se trouvent alors en opposition avec la disponibilité des sapeurs-pompiers comme le montrent les courbes ci-dessous :



Le SDIS reste donc confronté à une tension opérationnelle entre la charge et la ressource. Cette tension est accentuée la journée et la situation est devenue inquiétante. Cette charge opérationnelle, dans son volet de permanence de soins, éloigne le SDIS de son cœur de métier : l'urgence. C'est une activité subie et en augmentation avec une part importante de transport et un temps aux urgences qui obèrent la disponibilité opérationnelle des personnels et des véhicules.

L'ensemble de ces facteurs cumulés conduit à certaines situations complexes :

- mettant en péril la qualité du service et la continuité des secours avec en conséquence une moindre protection des personnes, des biens et de l'environnement,
- générant des risques juridique, financier, médiatique et politique pour le SDIS.

Pour illustration les cartes de disponibilité des effectifs et d'armabilité des engins de secours supervisées au niveau du CTA-CODIS sont particulièrement marquantes sur certaines périodes. Plusieurs exemples sont détaillés dans les documents présentés en annexe.

Face à ces éléments de constat, les réflexions menées par les différents groupements et notamment au sein du groupement des unités territoriales en lien avec les chefs de centre permet de présenter les axes suivants pour faire évoluer la situation actuelle.

## II. Réponses proposées au travers d'un PPRH

Les objectifs visés par la mise en place d'un plan de ressources humaines sont de :

- répondre aux missions obligatoires du SDIS,
- continuer à soutenir et dynamiser le volontariat,
- consolider le fonctionnement de l'institution.

Les mesures proposées seraient mises en œuvre en lien et avec un accompagnement proche des chefs de centres afin d'apporter des solutions adaptées, en complémentarité des ressources locales, sur le territoire aux situations spécifiques à chaque CIS ou bassin de risque qui sont également évolutives dans le temps.

L'opportunité d'un plan pluriannuel de ressources humaines, présenté dans le RERC (Rapport sur l'Evolution des Ressources et des Charges) a reçu un avis favorable au CASDIS du 22 novembre 2021.

Il est proposé d'élaborer un plan constitué de 2 cycles de 3 ans en lien avec la convention liant le SDIS et le Département.

La pluri-annualité en matière de ressources humaines permettrait ainsi une meilleure lisibilité sans préjuger d'ajustements annuels. Elle permettrait une réelle projection combinant les aspects organisationnels, humains et financiers.

Au cours du CASDIS du 27 janvier 2022, le débat d'orientation budgétaire a permis d'envisager une première marche financière pour l'année 2022 qui pourrait s'élever à 250 k€.

Afin de fournir les réponses les plus appropriées et différenciées selon les secteurs, des consultations sont en cours notamment au travers de réunions de chefs de centres par bassin de risque en présence du chef de corps départemental.

Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques datant de 2013 est en cours de révision pour le département. Ce document d'objectifs permettra d'orienter les choix d'organisation et de déploiement des moyens matériels et humains pour assurer la couverture opérationnelle sur l'ensemble du territoire.

Malgré tout, les zones prioritaires nécessitent une mise en œuvre de mesures dès 2022 et seront l'objet d'expérimentations qui orienteront les choix pour la poursuite du PPRH.

Les mesures prioritaires à mettre en œuvre dès 2022 se déclinent de la manière suivante :

- Recrutement d'un officier sur le poste vacant au Groupement des Unités Territoriales (GUT)
- Renforcement saisonnier des gardes opérationnelles sur les CSP de secteur et sur le CTA-CODIS
- Mise en place de gardes saisonnières sur les secteurs à forte activité touristique
- Renforcement des territoires par le recrutement de sous-officiers assurant une « garde volante »
- Renforcement du Plateau Technique de Formation par un soutien logistique

#### 1°) Recrutement d'un officier sur le poste vacant au Groupement des Unités Territoriales (GUT) :

La mise en œuvre des déclinaisons sur le territoire des diverses actions doit être pilotée par l'échelon central en lien avec les chefs de centres concernés. Un poste de lieutenant a été créé au sein du groupement des unités territoriales en 2020 mais est resté vacant jusqu'à présent pour diverses raisons. Il est donc prévu dès 2022, le positionnement d'un officier sur ce poste avec pour mission de coordonner l'ensemble des renforts affectés aux centres en difficulté tout en poursuivant les actions locales de recrutement et de développement du volontariat tel que défini dans le plan volontariat (conventionnement avec les employeurs, formation au travers des sections de JSP, mise en place de mesures facilitant l'engagement et la disponibilité au quotidien : programmation des formations, soutien administratif, gestion et organisation de la disponibilité,...).

Le coût annuel est d'environ 63 k€ soit une estimation à 34 k€ pour 2022 si le recrutement intervient d'ici à la fin du 1<sup>er</sup> semestre.

#### 2°) Renforcement saisonnier des gardes opérationnelles sur les CSP de secteur et sur le CTA-CODIS :

L'activité opérationnelle subit une forte saisonnalité sur l'ensemble du département. La période estivale notamment pendant les congés scolaires est marquée par une difficulté à assurer la permanence du POJ réglementaire des centres en garde.

Il est donc proposé de renforcer les structures de gardes postées par des SPV saisonniers. Les gardes postées présentent plusieurs intérêts et notamment la planification des périodes de disponibilité pour les SPV, la mixité et la polyvalence des effectifs permettant d'engager des moyens spécifiques et en nombre conséquent depuis un noyau fort par secteur (équipes spécialisées, renforts, recouvrements opérationnelles...).

Les centres de secours principaux du Grand Dole, du Bassin Lédonien, de Champagnole et de Saint-Claude, pourraient programmer la mise en place de 2 à 4 SPV saisonniers par mois pour juillet et août en complément des effectifs propres aux centres.

De même cette suractivité opérationnelle estivale implique une activité dense au niveau du CTA-CODIS. Afin d'assurer l'armement optimum de la salle opérationnelle, 3 à 4 SPV saisonniers seraient positionnés sur les plannings estivaux.

Cette mesure ne représente pas de surcoût mais permet d'optimiser l'organisation par une mixité et complémentarité plus efficaces pour l'ensemble des personnels tout en garantissant un socle solide de permanence opérationnelle départementale sur toute la période estivale.

#### 3°) Mise en place de gardes saisonnières sur les secteurs à forte activité touristique :

La saisonnalité de l'activité opérationnelle est fortement ressentie en particulier au niveau du pays des lacs pendant la période estivale qui cumule :

- une fréquentation touristique élevée notamment sur les divers sites naturels attractifs (lacs, cascades,...)
- un risque accru lié aux feux de végétaux et d'espaces naturels,
- une baisse des effectifs SP disponibles pendant les périodes de congés

Mettre en place une garde dans les centres à forte activité touristique estivale (prioritairement les CIS de Clairvaux-les-Lacs et Mont-sur-Monnet) permettrait d'assurer l'engagement a minima d'un engin de secours à personne en soulageant les personnels du centre, qui resteraient disponibles en astreinte pour des interventions simultanées, ou dimensionnantes ou pour des renforts.

De plus l'intérêt d'une garde présente en centre est de réduire les délais d'arrivée sur les lieux d'intervention des moyens de secours en s'affranchissant du temps de rassemblement au centre des sapeurs-pompier disponibles en astreinte.

Le coût estimé pour l'armement d'un VSAV en journée sur la période estivale est de 14 k€. La mise en place sur 2 centres représente ainsi 28 k€ à prévoir au budget. Le coût est déjà en partie aujourd'hui consommé au travers de l'activité opérationnelle qui mobilise parfois des moyens plus éloignés.

#### 4°) Renforcement des territoires par le recrutement de sous-officiers assurant une « garde volante » :

Des mesures ont déjà été prises et renforcées sur le bassin de risques du Triangle d'Or où la complémentarité SPP-SPV a fait ses preuves et a permis de répondre à la fois aux enjeux opérationnels et à la préservation du volontariat.

Les études récentes montrent de criantes difficultés en particulier sur le secteur de la Petite Montagne.

Ce secteur regroupant les centres d'Arinthod, Orgelet, Saint-Julien et Thoirette ainsi que le poste avancé d'Aromas représente un potentiel de près de 1000 interventions annuelles. Le POJ est actuellement assuré uniquement 24 % du temps en journée semaine auquel il faut retirer les périodes pour lesquelles, malgré le nombre de SP disponibles, les compétences indispensables à l'engagement d'un véhicule de secours ne sont pas présentes (conducteur et/ou sous-officier assurant la fonction de chef d'agrès).

Afin de pallier ces carences, il est proposé le renforcement du groupement des unités territoriales par le recrutement de 3 sous-officiers assurant les fonctions de chef d'agrès tout engin du grade d'adjudant. Selon les besoins recensés et anticipés par l'officier référent de secteur du GUT en lien avec les chefs de centre, ces 3 SPP seraient projetés sur l'un ou l'autre des centres de manière à assurer le départ minimal d'un engin de secours.

Par leur présence, ces sous-officiers, au-delà de la tenue d'un potentiel opérationnel, seront des relais essentiels pour redynamiser les CIS visés. En effet l'assurance de voir engagé un engin du centre en journée a prouvé que les SP du centre se rendraient plus disponibles. Les actions mises en place par ces personnels permanents avec les partenaires locaux, institutionnels ou privés viendront compléter les dispositifs actionnés dans le cadre du plan de développement du volontariat. Le fonctionnement et la vie du centre seront rendus plus fluides (soutien administratif, logistique, technique, de formation, accompagnement des JSP...) provoquant également de la motivation parmi les effectifs.

Le coût pour ces 3 postes est estimé en année pleine à 165 k€.

#### 5°) Renforcement du Plateau Technique de Formation par un soutien logistique et technique :

Le plateau technique de formation basé sur le site du CSP de Champagnole accueille de nombreuses formations tout au long de l'année. Il dispose notamment de 4 outils pédagogiques essentiels au maintien des acquis opérationnels de l'ensemble des sapeurs-pompiers du Jura (caisson feu au bois, caisson à gaz d'entraînement aux techniques de lances, CEPARI, toiture pédagogique).

Le suivi et l'organisation des sessions est un travail actuellement réalisé en concertation entre le service formation de la direction départementale et les personnels du CSP de Champagnole. La montée en puissance du fonctionnement des installations a révélé des besoins en terme de suivi logistique, de maintenance et de soutien en général (transport de matériel, mise en place de MSP (Mise en Situation Professionnelle...)).

Aussi afin de pérenniser une utilisation correcte et garantir un accès dans de bonnes conditions à l'ensemble des centres, ce qui participe au développement du volontariat parmi nos effectifs, il est proposé de positionner un PATS en soutien sur le PTF.

Par ailleurs la présence d'un technicien sur le site de Champagnole représente une opportunité pour délocaliser certaines missions de logistique assurées par le pôle départemental à Montmorot (contrôles de matériels, transferts de véhicules, etc) et ainsi plus de proximité aux centres du secteur.

Cette mesure représente un coût annuel estimé à 33 k€

La première marche annuelle du plan décrite ci-dessus fera l'objet d'une analyse précise et d'un retour d'expérience afin d'ajuster les besoins futurs. L'état actuel des projections laisse entrevoir les besoins suivants :

- garantir un point d'ancrage opérationnel sur les secteurs isolés et en difficulté,
- poursuivre les actions en faveur du développement du volontariat,
- renforcer les centres de secours principaux sur les missions locales de prévention et de prévision tout en maintenant la présence de la chaîne de commandement sur les territoires,
- renforcer ponctuellement et temporairement les secteurs selon les difficultés d'effectifs,
- dynamiser le lien entre l'état-major et les centres par la mise en place de relais de proximité,
- renforcer les services supports pour répondre à la multiplication des contraintes réglementaires et aux besoins d'accompagnements et de suivis.

Les dépenses liées au plan pour l'année 2022 seraient proches de 180 k€ et sont inscrites au projet de BP 2022. Le PPRH sur 6 ans selon les projections actuelles des besoins identifiés permet d'estimer, avec les

éléments en notre possession aujourd'hui, une hausse des dépenses de personnel d'environ 1,4 M€ entre 2021 et 2027.

Cette somme sera ajustée à la hausse ou à la baisse en prenant en compte l'ensemble des paramètres qui interviendront dans les années à venir sur l'organisation du SDIS (variation de l'activité opérationnelle, contraintes réglementaires, évolution des effectifs de SPV,...etc) afin d'assurer la réponse aux enjeux de ressources humaines présents et à venir.

Il nous est donc demandé de bien vouloir en délibérer et d'approuver :

- le principe d'un plan pluriannuel de ressources humaines selon les axes développés,
- la mise en œuvre des actions prévues pour l'année 2022 dont les créations de postes à compter du 1<sup>er</sup> avril.

---

DECISION N° C 2022-09 DU 17 MARS 2022

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, approuve :

- le principe d'un plan pluriannuel de ressources humaines selon les axes développés,
- la mise en œuvre des actions prévues pour l'année 2022 dont les créations de postes à compter du 1<sup>er</sup> avril.

L'annexe est jointe à la délibération.

Certifié exécutoire pour avoir été reçu  
en Préfecture le 22 MARS 2022  
Affiché le 22 MARS 2022  
Publié au RAA du 1<sup>er</sup> trimestre 2022

Le Président du Conseil d'Administration  
du Service Départemental d'Incendie et  
de Secours du JURA,



Clément PERNOT