

SYNTHESE

Depuis trois ans, le SDIS a connu un renouvellement de sa gouvernance (Préfet, Président du CASDIS, Directeur et Directeur adjoint). L'établissement public s'est engagé dans une démarche afin de renforcer son potentiel opérationnel tout en préservant un modèle fondé sur un volontariat ancré dans le territoire. Les inspecteurs ont d'ailleurs pu constater l'attachement et l'investissement des personnels permanents et volontaires rencontrés lors de leurs entretiens et visites.

1- Les principales forces du SDIS

- La confiance entre les autorités de tutelle et la direction du SDIS, initiée par le recrutement du DDSIS et du DDA, a permis de mettre en œuvre une stratégie de réorganisation et de modernisation fonctionnelle et territoriale du SDIS.
- Le climat social apaisé est un facteur favorable à la mise en place de ces changements.
- La grande motivation et le dynamisme de l'encadrement et des personnels, associés à une forte cohésion entre sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et personnels administratifs techniques et spécialisés (PATS) contribuent à rendre le fonctionnement du SDIS agile et efficient.
- La modernisation des outils (Salle CTA/CODIS, tablettes embarquées...) et la gestion mutualisée des départs concourent à la performance de la réponse opérationnelle.
- Le SDIS, de par sa prise de conscience et ses propositions, joue un rôle particulièrement moteur dans la recherche de réponses aux difficultés liées à l'augmentation de l'activité opérationnelle de secours à la personne.
- La qualité opérationnelle et d'organisation du 3SM donne au SDIS les moyens d'effectuer ses missions avec une grande efficacité et peut contribuer à la réponse de santé sur le territoire du département du Jura.
- Les dépenses d'ordre général et de personnel sont maîtrisées. Les prestations non obligatoires ont été fortement revalorisées ces dernières années. Les investissements réalisés depuis plusieurs années permettent au SDIS de disposer d'infrastructures et de matériels de qualité, en particulier pour le parc immobilier. La situation financière est saine à ce jour.

2- Les principales faiblesses et vulnérabilités du SDIS

- La politique de maîtrise des dépenses, appliquée depuis plusieurs années, a permis de limiter le montant des contributions. Ceci a conduit à rationaliser les effectifs permanents du service, créant ainsi un affaiblissement de certaines fonctions essentielles à la réalisation des missions du SDIS. (animation du territoire, santé sécurité, communication...).
- Les effectifs professionnels actuels conjugués aux difficultés de disponibilité des SPV conduisent à avoir une réponse opérationnelle limitée en journée.
- La diminution des effectifs des SPV est de 9% en 11 ans, alors que la tendance nationale est à la stabilisation.

- Le manque de contrôle des centres et d'animation territoriale, se traduisant par un manque d'accompagnement des chefs de centre SPV, sont des faiblesses pour le SDIS.
- Le SDIS ne dispose pas de politique d'hygiène et de sécurité organisée et structurée, et manque également d'une politique du maintien de la condition physique.
- Le SDIS est confronté à l'augmentation de la sollicitation opérationnelle. Les carences ambulancières particulièrement élevées dans le département, ainsi que l'éloignement des structures hospitalières et leurs délais d'accueil aux urgences constituent des facteurs extérieurs de nature à renforcer les fragilités du SDIS. (Augmentation des durées d'intervention par exemple...)
- En matière de prévention, le taux des établissements sous avis défavorables reste très élevé (11%).

3- Pistes d'amélioration, facteurs de succès

- Les préconisations du rapport de l'Inspection de 2012 ont pour partie été réalisées. Un dispositif de suivi des recommandations est à mettre en place.
- La majorité des documents structurants a fait l'objet d'une actualisation, il convient de poursuivre cette démarche pour le SDACR.
- La convention entre le SDIS et le Conseil départemental, dans sa dimension financière, doit devenir de nature pluriannuelle afin de consolider la programmation des plans d'équipement et immobilier.
- L'importante réorganisation du service initiée par la gouvernance doit s'accompagner d'une politique de conduite du changement concrétisée par un plan d'actions avec des objectifs priorités et adaptés à la capacité d'appropriation des personnels. La mise en place d'une communication efficace est un facteur de succès indispensable à la conduite du changement.
- La réforme de l'organisation territoriale est engagée. Elle doit être confortée afin de permettre de rétablir le lien actuellement fragilisé entre les centres d'incendie et de secours et la direction. Celle-ci devrait, pour être efficace, se traduire par le renforcement humain de l'animation des centres.
- La mise en place du système d'information centralisé et des nouveaux outils informatiques est à finaliser, fiabiliser et à accompagner (SI/RH, Formation...)
- La politique du volontariat (93% des effectifs) se doit d'être soutenue par la formalisation et par le pilotage d'un véritable plan d'actions.
- La contribution du SDIS 39 dans la recherche de réponse à la sur-sollicitation opérationnelle liée au SUAP a été transposée dans un document commun porté par les 8 SDIS de la nouvelle région Bourgogne – Franche – Comté. L'ARS doit présenter, en janvier prochain, un projet d'organisation de « santé de proximité » intégrant les pistes d'amélioration novatrices des SDIS. Sa mise en œuvre serait de nature à répondre aux enjeux de santé du département et à un fonctionnement normal du SDIS.

En conclusion, le SDIS du JURA est dirigé par une équipe impliquée et efficace. Il dispose de personnels motivés et compétents ainsi que de moyens matériels et immobilier de qualité.

La stratégie de modernisation engagée par la gouvernance, apparait de nature à répondre aux missions du SDIS et aux besoins de la population Jurassienne.

Le SDIS 39 remplit 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.

NIVEAU GLOBAL DE PERFORMANCE PAR FONCTION.

Le graphique ci-dessous est élaboré à partir des trois tableaux détaillés dans le chapitre 8 du présent rapport. Il prend en compte les résultats obtenus dans tous les domaines observés par les inspecteurs durant la semaine dans le cadre de la résilience, du niveau de maîtrise, ainsi que de la tendance d'évolution des résultats.

Il permet de situer le SDIS concerné par rapport à une moyenne calculée par domaine avec les résultats de 81 SDIS de toutes catégories évalués précédemment. Il est exprimé en pourcentage pour ce qui concerne les ordonnées (100% étant le meilleur résultat).

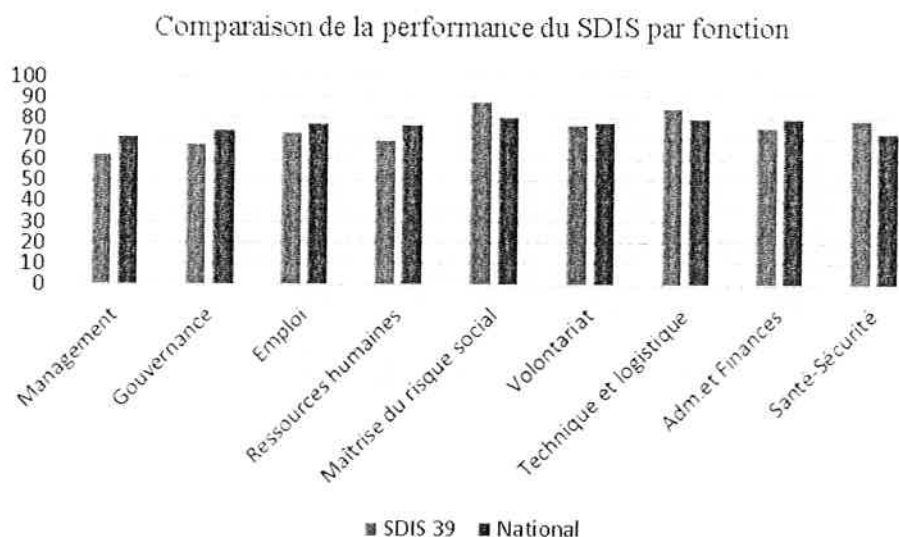


TABLE DES RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES

Une table exhaustive des recommandations (recommandations prioritaires et recommandations de second niveau) figure en annexe 8 du rapport.

Gouvernance - organisation générale	
Actes et documents réglementaires	Elaborer un document structurant type « projet de service » ou « feuille de route » définissant la politique pluriannuelle de l'établissement public
Instances et concertation	Renforcer les moyens du groupement territorial afin qu'il puisse réaliser l'animation et la coordination des centres
Structures fonctionnelles et territoriales	Définir clairement et dans le détail les missions du groupement, des CSP, des centres et des services
Contrôle des centres	Mettre en place un contrôle formalisé des centres au profit du responsable des unités territoriales et des chefs de centre
	Renforcer la démarche d'accompagnement des chefs de centres et valoriser leurs actions en leur faisant partager les retours d'expériences départementaux
Gestion des risques	
Prévention	Renforcer le suivi des avis défavorables en élaborant une stratégie visant à diminuer leur nombre
Alerte et réponse opérationnelle	
Interventions de secours	Mener à bien les actions permettant au SDIS de prendre sa juste place dans les missions de SUAP et de se recentrer sur son cœur de métier
Dispositif des gardes opérationnelles	Identifier la capacité de mobilisation réelle de chacune des unités au regard des engins à armer et des risques du secteur et développer la disponibilité programmée des SPV, en priorisant les CIS les plus en difficulté
Technique et logistique	
Matériels	Définir une planification pluriannuelle des acquisitions et des réformes et la faire valider par les administrateurs du SDIS
Equipements	Réaliser une planification pluriannuelle des équipements et petits matériels
Systèmes d'information et communication	Rédiger le schéma directeur informatique et l'étendre au domaine des transmissions
	Finaliser la mise en place du projet « Convergence » des SIC
Infrastructures	Clarifier les modalités de financement des derniers projets de reconstruction des CIS
Administration générale et finances	
Moyens et gestion financière	Donner à la convention entre le SDIS et le CD une portée pluriannuelle à décliner en particulier dans la programmation des investissements
Ressources humaines et formation	
Développement et pérennisation du volontariat	Soutenir la politique volontariat en formalisant et pilotant un véritable plan d'actions départemental
Formation des personnels	Finaliser le déploiement du logiciel métier « formation » afin de disposer de données fiables utilisables par le système d'information opérationnel
	Fiabiliser et sécuriser les équipements pédagogiques du plateau technique afin qu'ils permettent de remplir leur rôle nécessaire à l'apprentissage et au maintien des compétences opérationnelles des sapeurs-pompiers
Hygiène et sécurité	
Hygiène et sécurité	Faire valider la politique « hygiène et sécurité » par le PCASDIS ;
SSSM	Mettre en place des indicateurs de la condition physique pour l'ensemble des SPP et SPV et les transmettre systématiquement au médecin lors de la VMP
	Mettre en place une astreinte de chefferie départementale H24
	Organiser le plan de continuité de l'activité pharmaceutique y compris pendant les congés du pharmacien (disponibilité des PSPV)