

**SERVICE DÉPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

RECUEIL

DES ACTES ADMINISTRATIFS

DU SDIS 25

NUMERO 22 DU MOIS DE DECEMBRE 2018

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS
10 chemin de la Clairière 25042 BESANCON CEDEX
☎ 03 81 85 36 00 – Fax 03 81 85 37 09

**LISTE DES ACTES INSERES
AU RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS DU SDIS 25
N°22 DU MOIS DE DECEMBRE 2018**

Je certifie que les actes portés sur la liste ci-dessous comportant une page, figurent dans le recueil des actes administratifs du SDIS 25 n° 22 du mois de décembre 2018.

Le directeur départemental adjoint,

Colonel Jean-Luc POTIER

ACTES SOUMIS A PUBLICATION

PAGE

Délibérations du Conseil d'administration du 14 décembre 2018

Evolution du règlement opérationnel (RO)	5
Modification du tableau des emplois budgétaires.....	8
Evolution du règlement intérieur	15
Dialogue social propositions 2019-2023	92
Détermination des taux de promotion pour les avancements de grade en 2019 – rectificatif	95
Parcours emploi compétences.....	97
Optimisation de l'organisation structurelle territoriale et fonctionnelle du SDIS du Doubs.....	100
Mise en œuvre de la réserve citoyenne des sapeurs-pompiers (RCSP) du Doubs.....	114
Débat d'Orientations Budgétaires	118
Contributions des communes et EPCI pour 2019	151
Autorisation d'engager, de liquider et de mandater des dépenses d'investissement jusqu'à l'adoption du budget primitif 2019.....	162

Arrêtés de la Présidente du conseil d'administration

Arrêté n° 2018/1572 fixant la liste d'aptitude au concours interne d'accès au cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, session 2018	165
Arrêté n° 2018/1584 fixant le tableau annuel d'avancement au grade de caporal-chef de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2019	167

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

EVOLUTION DU REGLEMENT OPERATIONNEL (RO)

L'an deux mille dix-huit, le vendredi 14 décembre à 10h00, le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au centre de secours principal de Besançon Est, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 12 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, M. Alain LORIGUET, M. Philippe GONON, Mme Florence ROGEBOZ, M. Thierry VERNIER, M. Jean-Luc GUYON, Mme Catherine CUINET, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, M. le Colonel Jean-Luc POTIER, Mme la Médecin hors-classe Caroline PEUGEOT-MORTIER, M. le Commandant Nicolas SEIGNOBOSC, M. le Sergent-chef Sébastien COLLIARD, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, Mme le Sergent-chef Véronique CRAVE, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

Membre de droit

- ▶ M. Joël MATHURIN, Préfet du Doubs.

Le payeur départemental

- ▶ M. Michel PETITCOLAS

ETAIENT EXCUSES

- ▶ Mme Jacqueline CUENOT-STALDER, Mme Françoise BRANGET, M. Ludovic FAGAUT, Mme Odile FAIVRE-PETITJEAN, M. Philippe ALPY, Mme Marie-Laure DALPHIN, Mme Martine VOIDEY, M. Christophe LIME, M. Anthony POULIN, M. Alain BLESSEMAILLE, M. Yoran DELARUE, M. Joseph TYRODE, M. Henri Francis DUFOUR, M. Christian POURNY, M. Jean-Marie BINETRUY.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Lieutenant-colonel Lionel TOURAISIN, M. le Capitaine Guillaume ROYER, Mme Odile DESCHAMPT-MONOT, M. Jérôme FITZE, Mme Amélie SCHATT, Mme Séverine BONNET.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2018

Affiché le

18 DEC. 2018

EVOLUTION DU REGLEMENT OPERATIONNEL (RO)

I – Amélioration du plan de déploiement des moyens du SDIS

Une étude a été menée sur le plan de déploiement des moyens des trois groupements territoriaux, prenant en compte les paramètres suivants :

- le distancier théorique entre les centres d'incendie et secours et différentes villes, quartiers et lieux-dits des groupements territoriaux ;
- les temps réels issus de relevés effectués sur le terrain ;
- les retours d'expérience des interventions réalisées.

De plus, en complément des fusions de communes déjà intégrées au plan de déploiement, deux autres sont à ajouter :

- Marchaux-Chaudefontaine (Marchaux et Chaudefontaine), fusion au 1^{er} janvier 2018 ;
- Tarcenay-Foucherans (Tarcenay et Foucherans), fusion au 1^{er} janvier 2019.

En conséquence, il est nécessaire de modifier l'annexe VIII du RO relative au plan de déploiement des moyens.

Les modifications proposées figurent en annexe au présent rapport.

II – Modification du sommaire des annexes du règlement opérationnel (modification de forme)

Afin de rétablir une erreur rédactionnelle, il est proposé de modifier le titre de l'annexe V du règlement opérationnel inscrit au sommaire du même document. Il s'agit d'une modification de forme, l'annexe V est inchangée.

Intitulé actuel : « ANNEXE V : DETAILS QUALITATIFS DES COMPETENCES NECESSAIRES DANS L'EJO POUR COUVRIR LE RISQUE COURANT »

Nouvel intitulé : « ANNEXE V : DETAILS QUALITATIFS DES COMPETENCES NECESSAIRES DANS L'EJO POUR COUVRIR LE RISQUE PARTICULIER »

Les membres du comité technique ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 4 décembre 2018, ceux de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours, un avis favorable, à l'unanimité, le 4 décembre 2018 et ceux du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires, un avis favorable, à l'unanimité, le 5 décembre 2018.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, émettent un avis favorable sur les modifications qu'il est proposé d'apporter au règlement opérationnel.

*Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,*

Préfecture du Doubs
Christine BOUQUIN

Reçu le

17 DEC. 2018



Contrôle de légalité

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

***MODIFICATION DU
TABLEAU DES EMPLOIS BUDGETAIRES***

L'an deux mille dix-huit, le vendredi 14 décembre à 10h00, le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au centre de secours principal de Besançon Est, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 14 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, M. Alain LORIGUET, M. Philippe GONON, Mme Florence ROGEBOZ, M. Thierry VERNIER, M. Ludovic FAGAUT, M. Jean-Luc GUYON, Mme Catherine CUINET, M. Claude DALLAVALLE, Mme Martine VOIDEY, Mme Géraldine LEROY, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, M. le Colonel Jean-Luc POTIER, Mme la Médecin hors-classe Caroline PEUGEOT-MORTIER, M. le Commandant Nicolas SEIGNOBOSC, M. le Sergent-chef Sébastien COLLIARD, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, Mme le Sergent-chef Véronique CRAVE, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

Membre de droit

- ▶ M. Joël MATHURIN, Préfet du Doubs.

Le payeur départemental

- ▶ M. Michel PETITCOLAS

ETAIENT EXCUSES

- ▶ Mme Jacqueline CUENOT-STALDER, Mme Françoise BRANGET, M. Philippe ALPY, Mme Marie-Laure DALPHIN, M. Christophe LIME, M. Anthony POULIN, M. Alain BLESSEMAILLE, M. Yoran DELARUE, M. Joseph TYRODE, M. Henri Francis DUFOUR, M. Christian POURNY, M. Jean-Marie BINETRUY.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Lieutenant-colonel Lionel TOURAISIN, M. le Capitaine Guillaume ROYER, Mme Odile DESCHAMPT-MONOT, M. Jérôme FITZE, Mme Amélie SCHATT, Mme Séverine BONNET.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2018

Affiché le

18 DEC. 2018

MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS BUDGETAIRES

I/ OBJET DU RAPPORT

Ce rapport présente la modification du tableau des emplois budgétaires qui est motivée par :

- l'ajustement de la structure des effectifs aux emplois pourvus ou à pourvoir ;
- l'adéquation de la ressource aux besoins des services.

1. Ajustement de la structure des effectifs aux emplois pourvus ou à pourvoir

Suppressions de postes	Créations de postes
1 adjoint au chef de service/pôle mise en œuvre des formations GEC du grade de capitaine	1 adjoint au chef de service/pôle mise en œuvre des formations GEC du grade de lieutenant de 1 ^{ère} classe
1 officier expert (N2) bureau doctrine opérationnelle GGO du grade de lieutenant de 1 ^{ère} classe	1 officier expert (N2) bureau doctrine opérationnelle GGO du grade de lieutenant hors classe
1 technicien SIG/adjoint au chef de service GPP du cadre d'emplois des adjoints techniques	1 technicien SIG/adjoint au chef de service GPP du cadre d'emplois des techniciens

2. Adéquation de la ressource aux besoins des services .

Suppressions de postes	Créations de postes
1 secrétaire-assistant de gestion CSP Besançon centre et GTO/agent d'accueil GTO du cadre d'emplois des adjoints administratifs à temps complet	1 secrétaire-assistant de gestion CSP Besançon centre et GTO/agent d'accueil GTO du cadre d'emplois des adjoints administratifs à temps non complet 50 %
	1 agent polyvalent direction du cadre d'emplois des adjoints techniques à temps non complet 50 %

II/ MODIFICATIONS DU TABLEAU DES EMPLOIS BUDGETAIRES

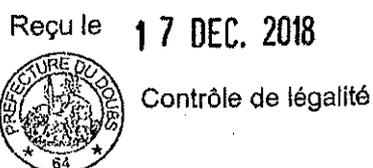
La modification du tableau des emplois budgétaires est présentée en synthèse à la page suivante, ainsi que le tableau dressant la liste précise des postes permanents créés et le grade ou le cadre d'emplois correspondant, avec des corrections ou compléments (intitulé de quatre emplois et chefs d'agrès du grade de sergent).

Cette modification ne nécessite pas l'inscription de crédits supplémentaires au chapitre 12 du budget primitif 2018.

Les membres du comité technique ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 4 décembre 2018 et ceux de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours, un avis favorable, à l'unanimité, le 4 décembre 2018.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et adoptent les modifications du tableau des emplois budgétaires.

Préfecture du Doubs



*Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,*

Christine BOUQUIN

Fillière et Catégorie	Cadres d'emplois ou Grades	TEB consolidé au 19/10/2018			Modification du TEB au 14/12/2018			Motif	Postes pourvus au 1 ^{er} décembre 2018			
		effectifs permanents budgétaires	effectifs non permanents budgétaires	Effectif total	effectifs permanents budgétaires	effectifs non permanents budgétaires	Effectif total		effectifs permanents	effectifs non permanents	Effectif total	
		titulaires	contractuels (1)		titulaires	contractuels (1)			titulaires	contractuels (2)	contractuels (3)	
FILIERE SPP (hrs SSM)		387	0	387	0	0	0		380	0	0	380
A +	Contrôleur général	1	0	1			0		1	0	0	1
	Colonel	1	0	1			0		1	0	0	1
A3	Lieutenant Colonel	6	0	6			0		6	0	0	6
A2	Commandant	14	0	14			0		14	0	0	14
A1	Capitaine	15	0	15	-1		-1	- 1 adjoint au chef de service/pôle mise en œuvre des formations GEC	14	0	0	14
B3	Lieutenant hors classe	1	0	1	1		1	+ 1 officier expert (N2) bureau doctrine opérationnelle GGO	2	0	0	2
B2	Lieutenant 1 ^{ère} classe	31	0	31			0	- 1 officier expert (N2) bureau doctrine opérationnelle GGO + 1 adjoint au chef de service/pôle mise en œuvre des formations GEC	28	0	0	28
B1	Lieutenant 2 ^{ème} classe	10	0	10			0		8	0	0	8
C2	Adjudant	103	0	103			0		102	0	0	102
	Sergent	99	0	99			0		99	0	0	99
C1	Caporal-chef	46	0	46			0		46	0	0	46
	Caporal	60	0	60			0		59	0	0	59
	Sapeurs											
FILIERE SPP (SSSM)		8	0	8	0	0	0		6	1	0	7
A3	Médecin hors classe	2	0	2			0		1	1	0	2
	Médecin de classe normale	1	0	1			0		0	0	0	0
	Pharmacien hors classe	1	0	1			0		1	0	0	1
A2	Cadre de santé de 1 ^{ère} classe	1	0	1			0		1	0	0	1
A1	Infirmier hors classe	1	0	1			0		1	0	0	1
	Infirmier de classe supérieure	1	0	1			0		1	0	0	1
	Infirmier de classe normale	1	0	1			0		1	0	0	1
FILIERE ADMINISTRATIVE		68,5	0	68,5	-0,5	0	-0,5		66,5	0,5	0	67
A	Attachés Territoriaux	10	0	10			0		10	0	0	10
B	Rédacteurs Territoriaux	24	0	24			0		23	0	0	23
C	Adjoints Administratifs	34,5	0	34,5	-0,5		-0,5	- 0,5 secrétaire-assistant de gestion CSP Besançon centre et GTO/agent d'accueil GTO	33,5	0,5	0	34
FILIERE TECHNIQUE		34	1	35	0,5	0	0,5		30	4	0	34
A	Ingénieurs Territoriaux	5	0	5			0		4	1	0	5
B	Techniciens territoriaux	8	1	9	1		1	+ 1 technicien SIG/adjoint au chef de service GPP	6	2	0	8
C2	Agents de Maîtrise	9	0	9			0	+ 0,5 agent polyvalent direction	8	1	0	9
C1	Adjoints Techniques	12	0	12	-0,5		-0,5	- 1 technicien SIG/adjoint au chef de service GPP	12	0	0	12

Postes budgétaires particuliers

Fillière et catégorie	Cadres d'emplois ou grades	TEB consolidé au 19/10/2018	Modification du TEB au 14/12/2018	Observations
		effectifs permanents budgétaires	effectifs permanents budgétaires	
C2	Adjudant	1	0	Mise à disposition de l'ECASC
A3	Médecin de classe normale	1	0	Mise à disposition du Ministère de l'Intérieur

(1) Article 3 loi 84-53 du 26-01-1984 modifiée (cf. annexe 1)

(2) Article 3-1 ou 3-2 ou 3-3 de la loi 84-53 du 26-01-1984 (cf. annexe 1)

Effectifs supplémentaires budgétés dans la masse salariale pour remplacer momentanément des titulaires absents

Catégorie	(3)	Effectifs non permanents budgétaires
C	Volant Remplacement (maladie, maternité, etc.)	2

(3) Article 3-1 de la loi 84-53 du 26-01-1984

ANNEXE 1

Cadre légal d'emploi de contractuels

	Emplois permanents	Emplois non permanents
Article 3-1	Remplacement titulaires (temps partiels, congés annuels, maladie, maternité, congé parental)	
Article 3-2	Vacances d'emplois < 2 ans	
Article 3-3	Pas de cadre d'emplois de fonctionnaires pouvant assurer les fonctions correspondantes Emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou des besoins du service le justifient	
Article 15 loi 2005-843 du 26-07-2005		
	Contrat à durée indéterminée	
Article 110 loi 84-53 du 26-01-1984		
		Emplois de cabinet

Postes permanents créés à compter du 01/10/2018 01/12/2018				
Grades	Nombre	Postes	Groupement	Service
Contrôleur général	1	emploi fonctionnel de directeur départemental des services d'incendie et de secours	direction	
Sous-total	1	Contrôleurs généraux		
Colonel	1	emploi fonctionnel de directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours	direction	
Sous-total	1	Colonels hors classe		
Lieutenant Colonel	1	chef d'état-major	direction	
	1	chef du groupement gestion opérationnelle	GGO	
	1	chef du groupement logistique et technique	GLT	
	1	chef du groupement prévention-planification	GPP	
	1	chef du groupement territorial ouest	GTO	
1	chef du groupement territorial est	GTE		
Sous-total	6	Lieutenants-colonels		
Commandant	1	chef du groupement territorial sud	GTS	
	1	chef du service prévention/adjoint au chef de groupement	GPP	prévention
	1	chef du service parc et logistique/adjoint au chef de groupement GLT	GLT	logistique
	1	chargé de mission logistique	GLT	
	1	chef du service développement du volontariat /adjoint au chef de groupement	GEC	développement du volontariat
	1	chef du service opération-prévision GTO/adjoint au chef de groupement	GTO	opération-prévision
	1	chef du service opération-prévision GTE/adjoint au chef de groupement	GTE	opération-prévision
	1	chargé de mission hygiène et sécurité	direction	
	1	chef du CSP Pontarlier/adjoint au chef de groupement	GTS	CSP Pontarlier
	1	chef du CSP Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre
	1	chef du CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon est
	1	chef du service prévision	GPP	prévision
	1	chef du service formation	GEC	formation
	1	chef du CTA-CODIS/adjoint au chef de groupement	GGO	CTA-CODIS
Sous-total	14	Commandants		
Capitaine	1	chef du CSP Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard
	1	chef du service opération-prévision GTS	GTS	opération-prévision
	1	chef du service RH-formation-développement volontariat GTO	GTO	RH-formation-développement volontariat
	1	chef du service logistique GTO	GTO	logistique
	1	chef du service RH-formation-développement volontariat GTE	GTE	RH-formation-développement volontariat
	1	chef du service logistique GTE	GTE	logistique
	1	adjoint au chef du CSP Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre
	1	chef du CSR Audincourt-Valentigney	GTE	CSR Audincourt-Valentigney
	1	chef du service mise en œuvre opérationnelle	GGO	mise en œuvre opérationnelle
	1	officier expert (N1) bureau gestion des données et CRSS CTA-CODIS/adjoint au chef du CTA-CODIS	GGO	CTA-CODIS
	1	officier expert (N1) bureau prévention 1/adjoint au chef de service	GPP	prévention
	1	officier expert (N2) bureau planification/adjoint au chef de service	GPP	prévision
	1	adjoint au chef du CSP Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard
	1	chef du CSR Morteau	GTS	CSR Morteau
	1	adjoint au chef de service/pôle mise en œuvre des formations	GEG	formation
Sous-total	15 14	Capitaines		
Lieutenant hors classe	1	officier expert (N2) bureau prévention 2	GPP	prévention
1	officier expert (N2) bureau doctrine opérationnelle	GGO	mise en œuvre opérationnelle	
Sous-total	2	Lieutenants hors classe		
Lieutenant 1 ^{ère} classe	1	chef du service RH-formation-développement volontariat GTS	GTS	RH-formation-développement volontariat
	1	chef du service logistique GTS	GTS	logistique
	1	adjoint au chef du CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon est
	1	adjoint au chef du CSP Pontarlier	GTS	CSP Pontarlier
	1	chef du CSR Baume-les-Dames	GTO	CSR Baume-les-Dames
	1	chef du CSR Saint-Vit	GTO	CSR Saint-Vit
	1	chef du CSR Bethoncourt-Sochaux	GTE	CSR Bethoncourt-Sochaux
	1	chef d'officier expert (N1) bureau formation GTO/adjoint au chef de service	GTO	RH-formation-développement volontariat
	1	adjoint au chef de service/pôle mise en œuvre des formations	GEC	formation
	1	officier expert (N1) bureau prévision GTO/adjoint au chef de service	GTO	opération-prévision
	1	officier expert (N1) bureau prévision GTE/adjoint au chef de service	GTE	opération-prévision
	1	officier expert (N1) bureau formation GTS/adjoint au chef de service	GTS	RH-formation-développement volontariat
	1	officier expert (N1) bureau petits matériels habillement GTS/adjoint au chef de service	GTS	logistique
	1	chef du bureau petits matériels habillement GTE	GTE	logistique
	1	officier expert (N1) bureau évaluation et gestion des ressources opérationnelles/adjoint au chef de service	GGO	mise en œuvre opérationnelle
	1	officier expert (N2) bureau doctrine opérationnelle	GGO	mise en œuvre opérationnelle
	1	officier expert (N1) bureau parc matériels roulants GTO/adjoint au chef de service	GTO	logistique
	1	officier expert (N1) bureau logistique 1/adjoint au chef de service	GLT	parc et logistique
	1	officier expert (N2) bureau RH-formation CTA-CODIS	GGO	CTA-CODIS
	1	officier expert (N2) bureau formations statutaires et réglementaires SP	GEC	formation
	1	officier expert (N2) bureau prévention 4	GPP	prévention
	1	officier expert (N2) bureau prévention 3	GPP	prévention
	1	chef d'officier expert bureau prévision opérationnelle/adjoint au chef de service	GPP	prévision
	1	officier expert (N2) bureau prévention 5	GPP	prévention
	1	chef du bureau RH CSP Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre
	1	chef du bureau formation CSP Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard
	1	chef du bureau logistique CSP Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard
	1	chef du bureau ressources humaines CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon est
	1	chef de bureau MOO-CRSS CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon est
	1	chef du bureau formation CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon est
	1	chef du bureau logistique CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon est
1	chef du bureau formation CSP Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre	
Sous-total	31	Lieutenants 1^{ère} classe		
Lieutenant 2 ^{ème} classe	1	officier expert (N1) bureau mise en œuvre opérationnelle GTS/adjoint au chef de service	GTS	opération-prévision
	1	officier expert (N2) bureau mise en œuvre opérationnelle GTE	GTE	opération-prévision
	1	officier expert (N2) bureau prévision GTS	GTS	opération-prévision
	1	officier expert (N2) bureau mise en œuvre opérationnelle GTO	GTO	opération-prévision
	1	officier expert (N2) bureau petits matériels habillement GTO	GTO	logistique
	1	officier expert (N2) bureau parc matériels roulants	GTS	logistique
	1	officier expert (N2) bureau MOO-CRSS CSP Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre
	1	officier expert (N2) bureaux ressources humaines/formation CSP Pontarlier	GTS	CSP Pontarlier
1	officier expert (N2) bureau ressources humaines CSP Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard	
1	officier expert (N2) bureau formation au secourisme et aux spécialités opérationnelles, techniques et logistiques	GEC	formation	
Sous-total	10	Lieutenants 2^{ème} classe		

Grades	Nombre	Postes	Groupement	Service	
Adjudant	8	chefs d'agrès tout engin/chefs de poste CSP Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre	
	16	chefs d'agrès tout engin/sous-officiers de garde CSP Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre	
	6	chefs d'agrès tout engin/chefs de poste CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon est	
	12	chefs d'agrès tout engin/sous-officiers de garde CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon est	
	11	chefs d'agrès tout engin/chefs de poste CSP Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard	
	7	chefs d'agrès tout engin/sous-officiers de garde CSP Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard	
	4	chefs d'agrès tout engin/chefs de poste CSP Pontarlier	GTS	CSP Pontarlier	
	12	chefs d'agrès tout engin/sous-officiers de garde CSP Pontarlier	GTS	CSP Pontarlier	
	2	chefs d'agrès tout engin/chefs de poste/chefs de bureau CSR Audincourt-Valentigney	GTE	CSR Audincourt-Valentigney	
	1	chef d'agrès tout engin/chef de poste CSR Audincourt-Valentigney	GTE	CSR Audincourt-Valentigney	
	3	chefs de salle CTA	GGO	CTA-CODIS	
	4	adjoints au chef de salle CTA	GGO	CTA-CODIS	
	1	réfèrent bureau élaboration du PPF/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSP Besançon est	GE	formation	
	1	réfèrent bureau logistique CSP Besançon centre/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSP Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre	
	1	chef du bureau MOO-CRSS/chef d'agrès tout engin/chef de poste CSP Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard	
	1	réfèrent bureaux logistique/ MOO-CRSS CSP Pontarlier/chef d'agrès tout engin/chef de poste CSP Pontarlier	GTS	CSP Pontarlier	
	1	chef du bureau MOO-CRSS/chef d'agrès tout engin/chef de poste CSR Baume les Dames	GTO	CSR Baume les Dames	
	1	réfèrent logistique/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSR Baume les Dames	GTO	CSR Baume les Dames	
	1	prévisionniste GTE/chef d'agrès tout engin	GTE	opération-prévision	
	1	gestionnaire habillement GTO/chef d'agrès tout engin/chef de poste CSP Besançon centre	GTO	logistique	
	1	gestionnaire SPP/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSP Pontarlier	GTS	CSP Pontarlier	
	1	gestionnaire SPP/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSP Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre	
	1	gestionnaire SPP/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSP Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard	
	1	réfèrent formation/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSR Bethoncourt-Sochaux	GTE	CSR Bethoncourt-Sochaux	
	1	réfèrent formation/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSR Morteau	GTS	CSR Morteau	
	1	gestionnaire formation GTO/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSP Besançon est	GTO	RH-formation-développement volontariat	
	1	gestionnaire habillement GTE/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSR Bethoncourt-Sochaux	GTE	logistique	
	1	réfèrent bureau formation GTE/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSR Bethoncourt-Sochaux	GTE	RH-formation-développement volontariat	
	1	gestionnaire formation GTE/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSP Montbéliard	GTE	RH-formation-développement volontariat	
	Sous-total	103	Adjudants		
	Sergent	16	chefs d'agrès tout engin CSP Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre
10		chefs d'agrès un engin une équipe Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre	
14 10		chefs d'agrès tout engin CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon est	
7 8		chefs d'agrès un engin une équipe Besançon est	GTO	CSP Besançon est	
7		chefs d'agrès tout engin CSP Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard	
15		chefs d'agrès un engin une équipe Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard	
7		chefs d'agrès tout engin CSP Pontarlier	GTS	CSP Pontarlier	
7		chefs d'agrès un engin une équipe CSP Pontarlier	GTS	CSP Pontarlier	
1		chef d'agrès tout engin CSP CSR Audincourt-Valentigney	GTE	CSR Audincourt-Valentigney	
1		chef d'agrès un engin une équipe CSR Audincourt-Valentigney	GTE	CSR Audincourt-Valentigney	
12		adjoints au chef de salle CTA	GGO	CTA-CODIS	
1		prévisionniste GTO	GTO	opération-prévision	
1		chef du bureau logistique/chef d'agrès tout engin CSR Morteau	GTS	CSR Morteau	
1		réfèrent mise en œuvre opérationnelle-CRSS/chef d'agrès tout engin CSR Bethoncourt-Sochaux	GTE	CSR Bethoncourt-Sochaux	
1	magasinier GTE/chef d'agrès 1 engin/1 équipe CSR Bethoncourt-Sochaux	GTE	logistique		
1	gestionnaire SPP/chef d'agrès tout engin CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon est		
Sous-total	99	Sergents			
Caporal-chef	18	chefs d'équipe CSP Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre	
	10	chefs d'équipe CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon est	
	5	chefs d'équipe CSP Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard	
	7	chefs d'équipe CSP Pontarlier	GTS	CSP Pontarlier	
	1	chef d'équipe CSR Audincourt-Valentigney	GTE	CSR Audincourt-Valentigney	
5	chefs-opérateurs CTA	GGO	CTA-CODIS		
Sous-total	46	Caporaux-chefs			
Caporal Sapeur	16	équipliers ou chefs d'équipe CSP Besançon centre	GTO	CSP Besançon centre	
	5	équipliers ou chefs d'équipe CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon est	
	19	équipliers ou chefs d'équipe CSP Montbéliard	GTE	CSP Montbéliard	
	10	équipliers ou chefs d'équipe CSP Pontarlier	GTS	CSP Pontarlier	
	1	équiplier ou chef d'équipe CSR Audincourt-Valentigney	GTE	CSR Audincourt-Valentigney	
9	opérateurs ou chefs-opérateurs CTA	GGO	CTA-CODIS		
Sous-total	60	Caporaux / Sapeurs 1 ^{ère} classe			
Total	387	Filière SPP (hors SSSM)			
Médecin hors classe	1	médecin chef-adjoint/médecin chef par intérim	SSSM		
	1	médecin de groupement GTO	GTO	SSSM	
Médecin de classe normale	1	médecin de groupement GTE	GTE	SSSM	
Sous-total	3	Médecins			
Pharmacien hors classe	1	pharmacien chef	SSSM		
Sous-total	1	Pharmaciens			
Cadre de santé de 1 ^{ère} classe	1	infirmier de chefferie	SSSM		
Sous-total	1	Cadres de santé			
Infirmier hors classe	1	infirmier de groupement GTS	GTS	SSSM	
Infirmier de classe supérieure	1	infirmier de groupement GTO	GTO	SSSM	
Infirmier de classe normale	1	infirmier de groupement GTE	GTE	SSSM	
Sous-total	3	Infirmiers			
Total	8	Filière SPP (SSSM)			

Grades	Nombre	Postes	Groupement	Service	
Cadre d'emplois des attachés territoriaux	1	chef du groupement administration et finances	GAF		
	1	chef du groupement emploi et compétences	GEC		
	1	chef du service évaluation	direction	évaluation	
	1	chef du service ressources humaines/adjoint au chef de groupement	GEC	ressources humaines	
	1	chef du service communication	direction	communication	
	1	chef du service finances/adjoint au chef de groupement	GAF	finances	
	1	chef du service juridique	GAF	juridique	
	1	chef du service achat et marchés publics	GAF	achats-marchés publics	
	1	chargé de mission ressources humaines	GEC		
	1	expert masse salariale/statut FPI/paramétrages logiciel gestion RH	GEC	ressources humaines	
Sous-total	10	Cadre d'emplois des attachés territoriaux			
Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux	1	chef du bureau finances/adjoint au chef de service	GAF	finances	
	1	chef du service administration générale	GAF	administration générale	
	1	expert marchés publics/adjoint au chef de service	GAF	finances	
	2	experts marchés publics	GAF	achats-marchés publics	
	1	adjoint au chef du service juridique	GAF	juridique	
	1	adjoint chef du service administration générale	GAF	administration générale	
	1	adjoint au chef de service	direction	communication	
	1	chef du bureau gestion administrative SPP/PATS	GEC	ressources humaines	
	1	chef du bureau développement des ressources humaines	GEC	ressources humaines	
	1	chef du bureau gestion administrative SP/adjoint au chef de service	GEC	ressources humaines	
	1	chef du bureau gestion et contrôle des compétences	GEC	formation	
	1	chef du bureau formation des PATS et gestion des formations extérieures	GEC	formation	
	1	chef du bureau contrats et conventions	GLT	immobilier	
	1	chef du bureau ressources humaines GTO	GTO	RH-formation-développement volontariat	
	1	chef du bureau ressources humaines GTE	GTE	RH-formation-développement volontariat	
	1	chef du bureau ressources humaines GTS	GTS	RH-formation-développement volontariat	
	2	assistants de direction	direction		
	1	gestionnaire sapeurs-pompiers volontaires	GEC	ressources humaines	
	1	gestionnaire des RH	GEC	ressources humaines	
	1	gestionnaire des RH chargé de la protection sociale	GEC	ressources humaines	
	1	gestionnaire financière et comptable	GAF	finances	
	1	secrétaire-coordonnateur SSSM (équivalent gestionnaire)	SSSM		
	Sous-total	24	Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux		
	Cadre d'emplois des adjoints administratifs	1	secrétaire-assistant de gestion GAF	GAF	
2		secrétaires-assistants de gestion GEC	GEC		
2		secrétaires-assistants de gestion GGO	GGO		
3		secrétaires-assistants de gestion GLT	GLT		
3		gestionnaires GPP	GPP		
2		secrétaires-assistants de gestion GTO	GTO		
1 0,5		secrétaire-assistant de gestion CSP Besançon centre et GTO/agent d'accueil GTO	GTO		
1		secrétaire-assistant de gestion SSSM GTO	GTO	SSSM	
3		secrétaires-assistants de gestion GTE	GTE		
1		secrétaire-assistant de gestion SSSM GTE	GTE	SSSM	
2		secrétaires GTS-assistants de gestion GTS/secrétaires-assistants de gestion SSSM GTS	GTS		
1		secrétaire-assistant de gestion CSP Besançon est	GTO	CSP Besançon centre est	
1		secrétaire-assistant de gestion CSP Montbelliard	GTE	CSP Montbelliard	
1		secrétaires-assistants de gestion CSR Baume les Dames	GTS	CSR Baume les Dames	
0,5		secrétaire-assistant de gestion CSR Moreau	GTS	CSR Moreau	
1		secrétaire-assistant de gestion GAF/agent d'accueil direction	GAF	administration générale	
1		assistante de gestion financière	GAF	finances	
4		gestionnaires carrière-paie	GEC	ressources humaines	
1		gestionnaire des RH	GEC	ressources humaines	
1		gestionnaire formation	GEC	ressources humaines	
1		gestionnaire sapeurs-pompiers volontaires	GEC	ressources humaines	
1	correspondante administration générale-finances GTE/secrétaire-assistant de gestion CSR Audincourt-Valentigney	GTE	CSR Audincourt-Valentigney		
Sous-total	24,5 34	Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux			
Total	69,5 68	Filière administrative			
Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux	1	chef du service systèmes d'information et réseaux	GGO	SIR	
	1	chef du service systèmes d'informations géographiques	GPP	SIG	
	1	chef du service Immobilier	GLT	immobilier	
	1	responsable sécurité des systèmes d'information/adjoint au chef de service	GGO	SIR	
	1	chef du bureau conduite d'opérations-plan pluriannuel d'investissement	GLT	immobilier	
Sous-total	5	Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux			
Cadre d'emplois des techniciens territoriaux	1	technicien SIG/adjoint au chef de service	GPP	SIG	
	1	chef du bureau base de données	GGO	SIR	
	1	chef du bureau logistique 2	GLT	parc et logistique	
	1	chef du bureau maintenance maîtrise d'œuvre et petites opérations d'investissement/adjoint au chef de service	GLT	immobilier	
	1	administrateur base de données	GGO	SIR	
	1	technicien support et service	GGO	SIR	
	1	technicien responsable des études et applications informatiques	GGO	SIR	
	1	chef du bureau exploitation	GGO	SIR	
1	technicien maintenance maîtrise d'œuvre et petites opérations d'investissement	GLT	immobilier		
Sous-total	8-9	Cadre d'emplois des techniciens territoriaux			
Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux	1	chef du bureau atelier télécom	GGO	SIR	
	1	chef de l'atelier départemental	GLT	parc et logistique	
	1	chef de la plate-forme logistique départementale	GLT	parc et logistique	
	1	chef du bureau parc matériels roulants GTE	GTE	logistique	
	1	mécanicien/adjoint au chef de l'atelier départemental	GLT	parc et logistique	
	2	mécaniciens atelier départemental	GLT	parc et logistique	
	1	magasinier plate-forme logistique/contrôleur matériel électrique	GLT	parc et logistique	
1	contrôleur EPI/adjoint au chef de la plate-forme logistique	GLT	parc et logistique		
Sous-total	9	Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux			
Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux	1	administrateur réseaux télécoms	GGO	SIR	
	1	mécanicien atelier départemental	GLT	parc et logistique	
	1	magasinier GTO	GTO	logistique	
	1	mécanicien atelier départemental	GLT	parc et logistique	
	1	mécanicien GTE	GTE	logistique	
	1	mécanicien GTS	GTS	logistique	
	1	mécanicien GTO	GTO	logistique	
	1	contrôleur matériel incendie plate-forme logistique	GLT	parc et logistique	
	1	magasinier plate-forme logistique	GLT	parc et logistique	
	1	gestionnaire habillement GTS	GTS	logistique	
	1	agent d'entretien CSP Montbelliard	GTE	CSP Montbelliard	
	1	technicien SIG/adjoint au chef de service	GPP	SIG	
	0,5	agent polyvalent	direction		
Sous-total	12 11,5	Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux			
Total	84 84,5	Filière technique			
TOTAL GENERAL	497,5				

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

EVOLUTION DU REGLEMENT INTERIEUR

L'an deux mille dix-huit, le vendredi 14 décembre à 10h00, le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au centre de secours principal de Besançon Est, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 14 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, M. Alain LORIGUET, M. Philippe GONON, Mme Florence ROGEBOZ, M. Thierry VERNIER, M. Ludovic FAGAUT, M. Jean-Luc GUYON, Mme Catherine CUINET, M. Claude DALLAVALLE, Mme Martine VOIDEY, Mme Géraldine LEROY, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, M. le Colonel Jean-Luc POTIER, Mme la Médecin hors-classe Caroline PEUGEOT-MORTIER, M. le Commandant Nicolas SEIGNOBOSC, M. le Sergent-chef Sébastien COLLIARD, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, Mme le Sergent-chef Véronique CRAVE, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

Membre de droit

- ▶ M. Joël MATHURIN, Préfet du Doubs.

Le payeur départemental

- ▶ M. Michel PETITCOLAS

ETAIENT EXCUSES

- ▶ Mme Jacqueline CUENOT-STALDER, Mme Françoise BRANGET, M. Philippe ALPY, Mme Marie-Laure DALPHIN, M. Christophe LIME, M. Anthony POULIN, M. Alain BLESSEMAILLE, M. Yoran DELARUE, M. Joseph TYRODE, M. Henri Francis DUFOUR, M. Christian POURNY, M. Jean-Marie BINETRUY.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Lieutenant-colonel Lionel TOURAISIN, M. le Capitaine Guillaume ROYER, Mme Odile DESCHAMPT-MONOT, M. Jérôme FITZE, Mme Amélie SCHATT, Mme Séverine BONNET.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2018

Affiché le

18 DEC. 2018

EVOLUTION DU REGLEMENT INTERIEUR

1. Modification du tableau des emplois budgétaires

➤ Annexe 3 : Tableau des emplois budgétaires

Le tableau des emplois budgétaires consolidé au 14 décembre 2018 est reproduit en annexe 3 du règlement intérieur, conformément au document joint au présent rapport. Cette évolution résulte de la modification du tableau des emplois budgétaires soumise à délibération du conseil d'administration à la même séance.

2. Gestion des personnels

➤ Article 45 : Consommation de tabac (SPP-SPV-PATS)

Le décret n°2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif interdit depuis le 1^{er} octobre 2017 expressément l'utilisation de la cigarette électronique dans ces derniers.

Dans ce contexte, il convient de modifier l'article 45 ainsi qu'il suit :

- après le mot « fumer » sont insérés les mots « et de vapoter ».

Article 82 bis : Commissions consultatives paritaires (CCP) (SPP-PATS)

Les commissions consultatives paritaires ont été créées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Elles sont réglementées par le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale

Afin de prendre en compte ces évolutions législatives et réglementaires, il est inséré un article 82 bis intitulé « Commissions consultatives paritaires (CCP) (SPP-PATS) » rédigé ainsi qu'il suit :

« Les CCP ont vocation à donner un avis sur les questions d'ordre individuel (cf. annexe 22 bis : Attributions des CCP).

Elles doivent obligatoirement être consultées sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. Dans certaines situations, l'autorité territoriale n'a, à leur égard, qu'une simple obligation d'information.

Chaque CCP est compétente à l'égard de l'ensemble des contractuels de droit public, à temps complet ou non complet, de la catégorie pour laquelle elle a été créée.

Il existe au sein du centre de gestion du Doubs, une CCP compétente pour les contractuels, toutes filières confondues par catégorie. »

Annexe 22 bis : Attributions des CCP

Il est en complément créé une annexe 22 bis conformément au document joint au présent rapport.

➤ Article 117 : Activité opérationnelle des SPP en SHR

Le nombre et le mot « 16 heures » sont remplacés par les mots « sur la base de la durée d'équivalence de la garde de 24 h figurant au 1. de l'annexe 30 ».

➤ Annexe 6 : Effectifs cibles des CIS disposant d'une garde

Dans le cadre de l'accord conclu avec les organisations syndicales le 11/10/2016 relativement à l'augmentation progressive de l'équivalence de la garde de 24 h de 2017 à 2020, a été validé le principe de créer cinq postes de 2018 à 2020 pour compenser la perte corollaire de temps de présence :

- 1 en 2018 et 1 en 2019 au CSP de Besançon centre ;
- 1 en 2019 au CSP de Montbéliard.

L'annexe 6 est modifiée en conséquence conformément au document joint au présent rapport.

➤ **Annexe 8 : Règlement d'habillement du SDIS du Doubs et de son corps départemental de SP**

Les tenues de sapeurs-pompiers sont désormais définies par l'arrêté du 8 avril 2015 modifié fixant les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers, applicable à compter du renouvellement des marchés en cours, soit depuis le 1^{er} avril 2018 pour le SDIS 25 et abrogeant l'arrêté du 6 mai 2000.

Afin d'intégrer cette évolution réglementaire, l'annexe 8 est modifiée conformément au document joint au présent rapport.

➤ **Annexe 29 ter : Convention relative à la collaboration entre le SDIS du Doubs et l'ADSJSP**

La convention signée avec l'association départementale des sections de jeunes sapeurs-pompiers a fait l'objet d'un additif relatif à la mise à disposition d'un local. Cette convention constituant une annexe du règlement intérieur, ce dernier est donc modifié en cohérence.

L'annexe 29 ter est ainsi modifiée :

- il est inséré un article 6 bis intitulé « Mise à disposition d'un local à usage de bureau » ainsi rédigé :

« En complément des dispositions générales arrêtées aux articles 3 et 5, l'ADSJSP 25 est autorisée à utiliser de manière permanente un local situé au centre de secours principal (CSP) de Besançon-Centre et les moyens matériels s'y trouvant (mobilier, matériel téléphonique et informatique), ainsi que le matériel d'impression collectif situé à proximité. »

➤ **Annexe 39 : Régime indemnitaire des SPP-PATS**

Des évolutions réglementaires sont intervenues modifiant les spécialités relatives aux activités physiques, à la formation (dont la formation au secourisme) et aux transmissions.
Par ailleurs, deux coquilles sont à corriger dans les tableaux relatifs au RIFSEEP.

L'annexe 39 est modifiée en conséquence ainsi qu'il suit :

1°- Aux tableaux figurant au 5.1.1 et au 5.1.2, les mots « adjoint technique de 2^{ème} classe » sont remplacés par les mots « adjoint technique principal de 2^{ème} classe » et les mots « adjoint technique de 1^{ère} classe » sont remplacés par les mots « adjoint technique principal de 1^{ère} classe » ;

2°- Le tableau figurant au 6.3 est modifié ainsi qu'il suit :

a) la ligne où figure le sigle « EPS » est remplacée par la ligne suivante :

EAP	1	opérateur des activités physiques	EAP1
	2	éducateur des activités physiques	EAP2
	3	conseiller des activités physiques	EAP3

b) la ligne où figure le mot « Formation » est remplacée par la ligne suivante :

Formation et développement des compétences	1	accompagnateur de proximité	ACCPRO
	2	formateur accompagnateur	FORACC
	3	concepteur de formation	CONFOR

c) la ligne où figure le mot « Transmissions » est remplacée par la ligne suivante :

Systèmes d'information et de communication	1	opérateur de salle opérationnelle	OSO
	3	chef de salle opérationnelle	CSO
	3	officier des systèmes d'information et de communication	OFFSIC
	3	commandant des systèmes d'information et de communication	COMSIC

➤ **Annexe 40 : Modalités de fonctionnement des unités spécialisées opérationnelles et d'exercice des spécialités opérationnelles-logistiques, logistiques et techniques**

Afin d'intégrer les évolutions réglementaires relatives aux spécialités mentionnées au point précédent, l'annexe 40 est modifiée ainsi qu'il suit :

1° Le 1- du B- est modifié ainsi qu'il suit :

- a) les mots « transmissions (TRS) » sont remplacés par les mots « systèmes d'information et de communication (SIC) » ;
- b) les mots « formation (FOR) » sont remplacés par les mots « formation et développement des compétences (FOR) » ;
- c) les mots « formation au secourisme (MNPS-INPS) » sont remplacés par les mots « formation au secourisme (FPS-FFPS) » ;

2° Les trois tableaux figurant au 3- du B- sont modifiés ainsi qu'il suit :

- a) le mot « formation » est remplacé par les mots « formation et développement des compétences » ;
- b) le sigle « FOR1 » est remplacé par le sigle « ACCPRO » ;
- c) le sigle « FOR2 » est remplacé par le sigle « FORACC » ;
- d) le sigle « FOR3 » est remplacé par le sigle « CONFOR » ;
- e) le sigle « TRS1 » est remplacé par le sigle « OCOPCTAC » ;
- f) le sigle « TRS2 » est remplacé par le sigle « OSO » ;
- g) le sigle « TRS3 » est remplacé par le sigle « CSO » ;
- h) le sigle « MNPS » est remplacé par le sigle « FPS » ;
- i) le sigle « INPS » est remplacé par le sigle « FFPS » ;

3° Le tableau figurant au 6-1 du B est modifié ainsi qu'il suit :

- a) le sigle « EPS0 » est remplacé par le sigle « EAP0 » ;
- b) le sigle « EPS1 » est remplacé par le sigle « EAP1 » ;
- c) le sigle et le mot « EPS2 et » sont remplacés par le sigle « EAP2 » ;
- d) le sigle « EPS3 » est remplacé par le sigle « EAP3 » ;
- e) le sigle « FOR1 » est remplacé par le sigle « ACCPRO » ;
- f) le sigle « FOR2 » est remplacé par le sigle « FORACC » ;
- g) le sigle « FOR3 » est remplacé par le sigle « CONFOR » ;
- h) le sigle « FOR4 » est supprimé ;
- i) les mots « moniteur premiers secours » sont remplacés par les mots « formateur aux premiers secours » ;
- j) les mots « instructeur de secourisme » sont remplacés par les mots « formateur de formateur aux premiers secours » ;

➤ **Annexe 41 : indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires**

Afin de favoriser le maintien des acquis des sapeurs-pompiers volontaires affectés dans un centre de secours renforcé (CSR) du corps départemental, il est proposé de porter à 60 h le plafond annuel de manœuvres pour tous les CSR, à l'instar du plafond existant à ce jour seulement pour les CSR avec gardes (et les centres de secours principaux).

L'annexe 41 est modifiée en conséquence ainsi qu'il suit :

- à la colonne intitulée « principes arrêtés » du tableau, en sa partie correspondant aux lignes intitulées « Actions de formation / manœuvres mensuelles (encadrement : 1 formateur pour 6) » :
 - a) après le sigle « CPIR » la virgule est supprimée et le mot « et » est inséré ;
 - b) les mots « et CSR disposant d'une astreinte » ainsi que les mots « disposant d'une garde et d'une astreinte » sont supprimés.

Les membres du comité technique ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 4 décembre 2018, ceux de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours, un avis favorable, à l'unanimité, le 4 décembre 2018 et ceux du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires, un avis favorable, à l'unanimité, le 5 décembre 2018.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et :

- *adoptent les modifications des articles 45, 117 et des annexes 3, 6, 8, 29 ter, 39 et 41 du règlement intérieur du SDIS du Doubs ;*
- *adoptent la création de l'article 82 bis et de l'annexe 22 bis ;*
- *adoptent les modifications relatives au régime indemnitaire des agents stagiaires, titulaires et contractuels de droit public du SDIS du Doubs.*

*Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,*

Christine BOUQUIN

Préfecture du Doubs

Reçu le 17 DEC. 2018



Contrôle de légalité

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

***DIALOGUE SOCIAL
PROPOSITIONS 2019-2023***

L'an deux mille dix-huit, le vendredi 14 décembre à 10h00, le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au centre de secours principal de Besançon Est, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 15 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, M. Alain LORIGUET, M. Philippe GONON, Mme Florence ROGEBOZ, M. Thierry VERNIER, M. Ludovic FAGAUT, M. Philippe ALPY, M. Jean-Luc GUYON, Mme Catherine CUINET, M. Claude DALLAVALLE, Mme Martine VOIDEY, Mme Géraldine LEROY, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, M. le Colonel Jean-Luc POTIER, Mme la Médecin hors-classe Caroline PEUGEOT-MORTIER, M. le Commandant Nicolas SEIGNOBOSC, M. le Sergent-chef Sébastien COLLIARD, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, Mme le Sergent-chef Véronique CRAVE, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

Membre de droit

- ▶ M. Joël MATHURIN, Préfet du Doubs.

Le payeur départemental

- ▶ M. Michel PETITCOLAS

ETAIENT EXCUSES

- ▶ Mme Jacqueline CUENOT-STALDER, Mme Françoise BRANGET, M. Christophe LIME, M. Anthony POULIN, M. Alain BLESSEMAILLE, M. Yoran DELARUE, M. Joseph TYRODE, M. Henri Francis DUFOUR, M. Christian POURNY, M. Jean-Marie BINETRUY.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Lieutenant-colonel Lionel TOURAISIN, M. le Capitaine Guillaume ROYER, Mme Odile DESCHAMPT-MONOT, M. Jérôme FITZE, Mme Amélie SCHATT, Mme Séverine BONNET.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2018

Affiché le

18 DEC. 2018

DIALOGUE SOCIAL PROPOSITIONS 2019-2023

Le dialogue social au sein du SDIS a été intense depuis le 8 mars dernier et s'est conclu par un consensus gagnant-gagnant en raison de l'esprit constructif et de la qualité des échanges qui l'ont caractérisé.

Un nouveau protocole d'accord pour la période 2019-2023 pourrait être proposé aux organisations syndicales comportant les 8 mesures présentées ci-après.

- **Mesure 1 : 01/07/2019**
Augmentation des cibles d'adjudants dans les 4 centres de secours principaux (CSP), nécessaire au respect de l'effectif journalier opérationnel (3 à 4 adjudants/garde/CSP) : **+ 12 adjudants** (soit + 22 000 € par an).
- **Mesure 2 : 31/12/2019**
Nomination au grade d'adjudant des sergents titulaires de la qualification de chef d'agrès tout engin, qui dans le cas contraire ne pourraient plus au 01/01/2020 exercer cette fonction et se verraient retirer la nouvelle bonification indiciaire afférente :
 - **+ 26 adjudants**, soit + 48 000 € par an, avec en contrepartie pour le SDIS des mesures visant à remettre de la cohérence dans l'organisation opérationnelle et garantir une plus forte expertise et compétence des intervenants :
 - o **pyramidage des fonctions de sous-officiers de garde** avec un nombre limité à **15** par CSP s'accompagnant de :
 - ✓ la diminution de 16 % à 13 % de l'indemnité de responsabilité pour les nouveaux adjudants qui n'occuperont pas l'emploi de sous-officier de garde ;
 - ✓ l'absence de perte salariale pour les adjudants qui se verront retirer la fonction de sous-officier de garde pour revenir à la nouvelle cible ;
 - o **pyramidage des fonctions opérationnelles** en cohérence relative avec le grade détenu.
- **Mesure 3 : à compter du 01/01/2020**
Maintien à titre personnel de l'**indemnité de responsabilité à 16 %** sous forme d'un complément indemnitaire pour les **3 adjudants « chefs de salle »** au 31/12/2019 qui ne pourront plus conserver cet intitulé de fonction à compter du 01/01/2020 mais continueront à exercer les mêmes fonctions qu'aujourd'hui.
- **Mesure 4 : à compter de 2019**
Présence casernée d'un officier de garde/chef de groupe dans chaque CSP (impact sur le temps de travail des officiers en service hors rang mais pas d'impact financier).
- **Mesure 5 : à compter du 01/01/2020**
Ratio promu-promouvables à **100 %** pour le grade de **caporal-chef**, à l'instar de ce qui est pratiqué pour les agents de catégorie C des filières administrative et technique (intégration dans le GVT annuel), les sapeurs-pompiers concernés étant amenés à remplir rapidement des fonctions de chef d'équipe.
- **Mesure 6 : 2019-2023**
Nouveau protocole de **nominations pour les officiers** visant d'une part à mettre en **concordance les grades et les emplois** au regard des normes réglementaires et d'autre part à permettre de **nouvelles progressions de carrière** tout en restant conforme à l'organigramme cible du SDIS (intégration dans le GVT annuel).

Grade de promotion	2019	2020	2021	2022	2023
Lieutenant 2 ^{ème} cl.	4	4	4	0	0
Lieutenant 1 ^{ère} cl.	2	2	2	2	1
Lieutenant hors cl.	2	1	1	1	1
Capitaine	2	2	2	2	1
Commandant	1	0	0	0	0
Lieutenant-Colonel	1	0	0	0	0
TOTAL	12	9	9	5	3

• **Mesure 7 : à compter de 2019**

Revalorisation du montant de la participation du SDIS à la **protection sociale complémentaire** des agents professionnels, soit + 13 500 € à champ constant de bénéficiaires (58 % à ce jour) : une délibération sera proposée en ce sens au conseil d'administration de février.

Rémunération mensuelle nette	Participation mensuelle actuelle	Proposition de nouvelle participation	% de hausse
4001 € et plus	3 €	4 €	33,33
3001 à 4000 €	5 €	7 €	40
2001 à 3000 €	8 €	11,5 €	43,75
0 à 2000 €	11 €	16 €	45,50

• **Mesure 8 : 2019-2023**

Renforcement des effectifs des unités opérationnelles le nécessitant prioritairement et se traduisant par

- d'une part un **redéploiement de 5 postes de SPP non-officiers** du CSP de Pontarlier ;
- d'autre part la **création de 10 postes de SPP non-officiers**, s'ajoutant à ceux validés en 2016 pour compenser la perte de temps de présence consécutive à la revalorisation de l'équivalence de la garde de 24 h, soit + 204 500 € par an ;

	Emplois créés	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Pour mémoire accord 2016		2	2	0	0	0	4
Nouvelles créations		3	1	2	2	2	10

- enfin, équivalence de redéploiements internes de 2 postes par des prises de garde d'agents du CODIS dans les CSP.

Les membres du comité technique ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 4 décembre 2018.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et approuvent le protocole d'accord proposé pour la période 2019-2023.

*Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,*

Christine BQUQUIN

Préfecture du Doubs

Reçu le 17 DEC. 2018



Contrôle de légalité

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

***DETERMINATION DES TAUX DE PROMOTION
POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE EN 2019 –
RECTIFICATIF***

L'an deux mille dix-huit, le vendredi 14 décembre à 10h00, le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au centre de secours principal de Besançon Est, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 15 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, M. Alain LORIGUET, M. Philippe GONON, Mme Florence ROGEBOZ, M. Thierry VERNIER, M. Ludovic FAGAUT, M. Philippe ALPY, M. Jean-Luc GUYON, Mme Catherine CUINET, M. Claude DALLAVALLE, Mme Martine VOIDEY, Mme Géraldine LEROY, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, M. le Colonel Jean-Luc POTIER, Mme la Médecin hors-classe Caroline PEUGEOT-MORTIER, M. le Commandant Nicolas SEIGNOBOSC, M. le Sergent-chef Sébastien COLLIARD, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, Mme le Sergent-chef Véronique CRAVE, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

Membre de droit

- ▶ M. Joël MATHURIN, Préfet du Doubs.

Le payeur départemental

- ▶ M. Michel PETITCOLAS

ETAIENT EXCUSES

- ▶ Mme Jacqueline CUENOT-STALDER, Mme Françoise BRANGET, M. Christophe LIME, M. Anthony POULIN, M. Alain BLESSEMAILLE, M. Yoran DELARUE, M. Joseph TYRODE, M. Henri Francis DUFOUR, M. Christian POURNY, M. Jean-Marie BINETRUY.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Lieutenant-colonel Lionel TOURAISIN, M. le Capitaine Guillaume ROYER, Mme Odile DESCHAMPT-MONOT, M. Jérôme FITZE, Mme Amélie SCHATT, Mme Séverine BONNET.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2018

Affiché le

18 DEC. 2018

**DETERMINATION DES TAUX DE PROMOTION POUR
LES AVANCEMENTS DE GRADE EN 2019 –
RECTIFICATIF**

Par délibération en date du 19 octobre 2018, le conseil d'administration du SDIS a déterminé pour l'année 2019 les taux de promotion, appelés communément « ratios promus-promouvables ».

La même délibération précise que ces ratios correspondent aux besoins liés à l'organisation actuelle du SDIS et qu'en cas de modification de cette dernière consécutivement aux études en cours, des nouveaux ratios pourront être proposés pour permettre les éventuelles nominations supplémentaires.

Aussi, afin de prendre en compte l'accord intervenu depuis dans le cadre du groupe de dialogue social et les actions définies par le comité de partage des indicateurs opérationnels, il est proposé de modifier le ratio promus-promouvables pour l'avancement au grade d'adjudant au titre de l'année 2019 ainsi qu'il suit :

SP	C	sous-officiers	sergent	adjudant	99	49 48	46 % 100 %	8 48	Les nominations conformes aux cibles d'effectifs actuelles d'adjudants définies dans les unités opérationnelles ou au grade-cible pour les postes en service hors rang interviendront à la date de « vacance » des postes. Les nominations correspondant aux nouvelles cibles d'effectifs d'adjudants définies à compter de 2019 interviendront au 01/07/2019. Les nominations prononcées au-delà de ces cibles interviendront au 31/12/2019

Il est rappelé que l'inscription d'un agent sur le tableau annuel d'avancement de grade n'est pas automatique, même si les ratios le permettent. De même, l'autorité territoriale reste libre de nommer ou non les agents inscrits au tableau.

Il en résulte que les agents pourront être inscrits sur le tableau annuel d'avancement au grade d'adjudant au titre de l'année 2019 s'ils remplissent non seulement les conditions statutaires requises mais aussi **les critères individuels d'avancement (valeur professionnelle et acquis de l'expérience professionnelle).**

Les membres du comité technique ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 4 décembre 2018.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et adoptent le taux de promotion rectificatif au grade d'adjudant pour l'année 2019.

Préfecture du Doubs

Reçu le 17 DEC. 2018



Contrôle de légalité

Pour extrait conforme,

La présidente du conseil d'administration,

Christine BOUQUIN

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

PARCOURS EMPLOI COMPETENCES

L'an deux mille dix-huit, le vendredi 14 décembre à 10h00, le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au centre de secours principal de Besançon Est, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 15 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, M. Alain LORIGUET, M. Philippe GONON, Mme Florence ROGEBOZ, M. Thierry VERNIER, M. Ludovic FAGAUT, M. Philippe ALPY, M. Jean-Luc GUYON, Mme Catherine CUINET, M. Claude DALLAVALLE, Mme Martine VOIDEY, Mme Géraldine LEROY, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, M. le Colonel Jean-Luc POTIER, Mme la Médecin hors-classe Caroline PEUGEOT-MORTIER, M. le Commandant Nicolas SEIGNOBOSC, M. le Sergent-chef Sébastien COLLIARD, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, Mme le Sergent-chef Véronique CRAVE, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

Membre de droit

- ▶ M. Joël MATHURIN, Préfet du Doubs.

Le payeur départemental

- ▶ M. Michel PETITCOLAS

ETAIENT EXCUSES

- ▶ Mme Jacqueline CUENOT-STALDER, Mme Françoise BRANGET, M. Christophe LIME, M. Anthony POULIN, M. Alain BLESSEMAILLE, M. Yoran DELARUE, M. Joseph TYRODE, M. Henri Francis DUFOUR, M. Christian POURNY, M. Jean-Marie BINETRUY.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Lieutenant-colonel Lionel TOURAISIN, M. le Capitaine Guillaume ROYER, Mme Odile DESCHAMPT-MONOT, M. Jérôme FITZE, Mme Amélie SCHATT, Mme Séverine BONNET.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2018

Affiché le

18 DEC. 2018

PARCOURS EMPLOI COMPETENCES

1. Le cadre du dispositif

1.1. La finalité des parcours emploi compétences

Les emplois d'avenir, créés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, avaient pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

L'objectif était de permettre une première expérience professionnelle réussie pour que les jeunes puissent acquérir des compétences et accéder à un poste stable. Ce dispositif constituait une première étape permettant aux jeunes d'atteindre à terme une qualification plus élevée et de réaliser leurs projets personnel et professionnel.

Le conseil d'administration du SDIS a créé par délibération du 18 juillet 2014 neuf emplois par ce dispositif.

À partir de janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences par la circulaire n°DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018, sur la base de la loi de finances pour 2018. Les contrats en emploi d'avenir actuellement en cours peuvent donc simplement aller jusqu'à leur terme mais ne peuvent pas être renouvelés au-delà (2 au SDIS au 01/12/2018).

La mise en œuvre des parcours emploi compétences repose sur le **triolet emploi-formation-accompagnement** : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

1.2. Les jeunes concernés

Les parcours emploi compétences sont accessibles aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. **Il s'agit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi qui a pour objectif de favoriser l'insertion durable sur le marché du travail de son bénéficiaire.**

1.3. Les employeurs concernés

Peuvent ainsi proposer des parcours emploi compétences les employeurs du secteur non marchand :

- les collectivités territoriales ;
- les autres personnes morales de droit public ;
- les organismes de droit privé à but non lucratif ;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
- les sociétés coopératives d'intérêt collectif.

1.4. Le contrat de travail

Les parcours emploi compétences s'inscrivent dans le cadre du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), dans le secteur non-marchand.

Ce contrat de travail peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée (9 mois minimum).

Il peut être à temps partiel, au minimum à 20 heures par semaine ou à 35 heures, sachant que la durée hebdomadaire de prise en charge par l'Etat est limitée à 20 heures.

Le salarié embauché en CAE perçoit un salaire au moins égal au SMIC (au prorata du nombre d'heures).

1.5. Les obligations de l'employeur

Le parcours emploi compétences reposant sur la mise en place d'un triptyque emploi-accompagnement-formation, l'employeur est choisi sur sa capacité à offrir à son salarié :

- un accompagnement renforcé ;
- les conditions d'un parcours insérant.

Dans le cadre de ce contrat, chaque employeur est ainsi tenu envers son salarié de :

- mettre en place des actions d'accompagnement : aide à la prise de poste, évaluation des compétences, périodes de mise en situation en milieu professionnel, aide à la construction du projet professionnel, aide à la recherche d'un emploi à la sortie, etc. ;
- le faire bénéficier d'actions de formation ;
- lui désigner un tuteur ;
- lui remettre une attestation d'expérience professionnelle à l'issue de son contrat.

1.6. Les aides financières

Le taux fixé par le préfet de région Bourgogne Franche-Comté par arrêté du 26 mars 2018 est fixé à :

- 50 % de 20 heures (SMIC brut) pour les nouveaux contrats ;
- 40 % de 20 heures (SMIC brut) pour les renouvellements de contrat quand les engagements prévus par la convention initiale ont été respectés par l'employeur (réalisation d'entretiens de suivi, formation sur le poste de travail...) ;
- 50 % de 20 heures (SMIC brut) pour les renouvellements de contrat dès lors qu'une formation qualifiante est engagée par le salarié.

Les employeurs bénéficient de surcroît d'une exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC, ainsi que d'une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction.

2. La mise en œuvre au sein du SDIS du Doubs

Le SDIS se fixe l'objectif de créer quatre parcours emploi compétences, pouvant être pourvus par le biais de contrats à durée déterminée et à raison de 35 heures par semaine, qui auront vocation à se substituer aux contrats emplois d'avenir au fur et à mesure de leur extinction et seront affectés prioritairement au service formation (GEC) et aux services développement du volontariat (GEC et groupements territoriaux).

Dans ce cadre, deux pourraient être pourvus à compter du 1^{er} décembre 2018, deux emplois d'avenir restant en cours à cette date.

Le coût annuel net pour le SDIS de quatre parcours emploi compétences après déduction de l'aide de l'Etat et des cotisations patronales sera de 15 228 € par parcours emploi et compétences, soit **60 912 €** pour quatre emplois, sachant que le coût annuel de neuf emplois d'avenir s'élevait à 63 608 €.

Les membres du comité technique ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 4 décembre 2018.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et :

- *approuvent la création de quatre parcours emploi compétences en substitution des neuf emplois d'avenir ;*
- *autorisent la présidente du conseil d'administration à signer pour chaque parcours emploi compétences concerné la demande d'aide de l'Etat et le dossier d'engagement et de suivi.*

Préfecture du Doubs

Pour extrait conforme,

La présidente du conseil d'administration,

Reçu le

17 DEC. 2018



Contrôle de légalité

Christine BOUQUIN

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

***OPTIMISATION DE L'ORGANISATION
STRUCTURELLE TERRITORIALE ET
FONCTIONNELLE DU SDIS DU DOUBS***

L'an deux mille dix-huit, le vendredi 14 décembre à 10h00, le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au centre de secours principal de Besançon Est, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 15 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, M. Alain LORIGUET, M. Philippe GONON, Mme Florence ROGEBOZ, M. Thierry VERNIER, M. Ludovic FAGAUT, M. Philippe ALPY, M. Jean-Luc GUYON, Mme Catherine CUINET, M. Claude DALLAVALLE, Mme Martine VOIDEY, Mme Géraldine LEROY, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors-classe Caroline PEUGEOT-MORTIER, M. le Commandant Nicolas SEIGNOBOSC, M. le Sergent-chef Sébastien COLLIARD, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, Mme le Sergent-chef Véronique CRAVE, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

Membre de droit

- ▶ M. Joël MATHURIN, Préfet du Doubs.

Le payeur départemental

- ▶ M. Michel PETITCOLAS

ETAIENT EXCUSES

- ▶ Mme Jacqueline CUENOT-STALDER, Mme Françoise BRANGET, M. Christophe LIME, M. Anthony POULIN, M. Alain BLESSEMAILLE, M. Yoran DELARUE, M. Joseph TYRODE, M. Henri Francis DUFOUR, M. Christian POURNY, M. Jean-Marie BINETRUY, M. le Colonel Jean-Luc POTIER.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Lieutenant-colonel Lionel TOURAISIN, M. le Capitaine Guillaume ROYER, Mme Odile DESCHAMPT-MONOT, M. Jérôme FITZE, Mme Amélie SCHATT, Mme Séverine BONNET.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2018

Affiché le

18 DEC. 2018

OPTIMISATION DE L'ORGANISATION STRUCTURELLE TERRITORIALE ET FONCTIONNELLE DU SDIS DU DOUBS

Une étude interne sur l'organisation et le fonctionnement du SDIS a été engagée à l'automne 2017 pour proposer des hypothèses d'optimisation permettant de répondre aux enjeux auxquels ce dernier est confronté.

Ce projet vise en priorité à :

- continuer à assurer la performance du service rendu à la population, dans un contexte de raréfaction des ressources ;
- pérenniser le volontariat dans les fonctions d'encadrement des unités, en améliorant l'accompagnement et le soutien qui lui sont apportés, ainsi qu'en lui ouvrant des opportunités de progression ;
- maintenir l'intérêt et la motivation des agents permanents et la qualité de vie en service.

1- Rappel du diagnostic

Trois enseignements principaux et neuf axes d'amélioration ressortent du diagnostic présenté au conseil d'administration le 5 avril 2018.

1^{er} enseignement :

Même si le SDIS assure dans l'ensemble ses missions avec un bon niveau de performance, il touche à ses limites en termes de moyens et de fonctionnement pour répondre à la charge d'activité en augmentation constante à laquelle il est confronté.

Il est donc nécessaire de se recentrer sur le cœur de métier et de rechercher des gains d'efficacité dans la manière de réaliser le travail (en limitant notamment la sur qualité) et dans les processus mis en œuvre.

2^{ème} enseignement :

Les difficultés identifiées ne tiennent pas essentiellement à l'organisation structurelle du SDIS. Aussi, l'organisation en groupements territoriaux ne semble pas devoir être remise en cause globalement mais nécessite des adaptations et des améliorations pour être plus efficace.

3^{ème} enseignement :

Enfin, le diagnostic met en évidence la nécessité de renforcer l'agilité de l'organisation en termes d'adaptabilité aux contraintes et ressources variables du territoire et de réactivité par rapport aux évolutions, et de renforcer dans le même temps sa cohérence globale et la cohésion de ses membres.

Les 9 axes d'amélioration

1. Alléger la charge des chefs de centre volontaires ;
2. Réorganiser les groupements territoriaux (GT) pour une plus grande proximité des CIS ;
3. Renforcer l'efficacité de l'organisation ;
4. Mettre en adéquation la charge et la ressource, notamment sur les fonctions du cœur de métier et les sécuriser ;
5. Renforcer la politique de développement et de fidélisation du volontariat ;
6. Renforcer la prospective et l'innovation ;
7. Renforcer la visibilité sur les perspectives d'évolution et l'accompagnement individualisé des parcours professionnels ;
8. Renforcer le sentiment de reconnaissance ;
9. Renforcer la valorisation de la qualité du service rendu et du niveau de performance du SDIS.

2- Préconisations

Les préconisations s'organisent à partir de quatre axes directeurs et de 64 actions détaillées dans le document annexé au présent rapport.

1. S'inscrire dans une démarche clients-fournisseurs à l'égard des CIS SPV

- Recentrer le chef de CIS volontaire sur son cœur de métier (assurer la capacité opérationnelle du CIS et manager les SPV) ;
- Faire évoluer la culture interne pour modifier les approches individuelles dans les groupements territoriaux (GT) et fonctionnels (GF) vis-à-vis des CIS SPV ;
- Faire évoluer l'organisation des GT pour renforcer le soutien aux CIS et à l'encadrement et la réactivité par rapport à leurs demandes.

2. Mettre en place une organisation plus « agile »

- Faire évoluer l'organisation-cible pour une meilleure efficacité et optimisation de la gestion de la ressource ;
- Faire évoluer la culture interne et les pratiques pour renforcer les synergies entre tous les niveaux de l'organisation et l'efficacité collective ;
- Optimiser la ressource (CSP/GT) et l'affecter de façon plus souple, plus réactive, plus solidaire en fonction des besoins prioritaires ;
- Permettre l'expérimentation et l'innovation.

3. Renforcer tous les leviers de motivation, d'engagement et de fidélisation des agents

- Renforcer les leviers contribuant à la réalisation des parcours professionnels ;
- Offrir aux chefs de CIS volontaires des perspectives quant à la sortie possible de la fonction ;
- Accorder le même niveau d'attention à toutes les catégories et valoriser tous les agents ;
- Valoriser les compétences des SPV exercées au SDIS et dans leur vie professionnelle ;
- Mettre en œuvre toutes les actions (organisation opérationnelle/indemnisation) favorisant la motivation des sapeurs-pompiers ;
- Permettre l'expérimentation et l'innovation ;
- Valoriser l'action du SDIS : qualité du service rendu et du niveau de performance.

4. Travailler à la pérennité du système

- Poursuivre la politique de développement du volontariat ;
- Renforcer la valorisation de la qualité du service rendu et du niveau de performance du SDIS.

Les 64 actions identifiées devront ensuite être déclinées dans un plan d'actions précisant les échéances et les modalités d'évaluation de leur impact.

Il apparaît en outre utile de conserver les instances opérationnelles et de pilotage du projet pour assurer le suivi de sa mise en œuvre et son évaluation, afin de garantir une démarche d'amélioration continue et de réajuster les actions le cas échéant.

Ces préconisations ont été présentées le 12 novembre 2018 au comité de pilotage élargi associant les partenaires sociaux (organisations syndicales et union départementale des sapeurs-pompiers) qui les a validées dans leur intégralité. Elles ont également été soumises à l'avis des membres du comité technique qui ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 4 décembre 2018, à l'avis des membres de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours, qui ont émis un avis favorable, à l'unanimité, le 4 décembre 2018 et à l'avis des membres du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires, qui ont émis un avis favorable, à l'unanimité, le 5 décembre 2018.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et approuvent les préconisations visant à optimiser l'organisation structurelle et le fonctionnement du SDIS du Doubs.

Préfecture du Doubs



Reçu le 17 DEC. 2018

Contrôle de légalité

Pour extrait conforme,

La présidente du conseil d'administration,

Christine BOUQUIN

Annexe : Actions préconisées

I- S'inscrire dans une démarche clients-fournisseurs à l'égard des CIS SPV

Recentrer le chef de CIS volontaire sur son cœur de métier (assurer la capacité opérationnelle du CIS et manager les SPV)

Action 1- Alléger les contraintes administratives, logistiques et techniques

- Décharger les chefs de CIS volontaire des tâches de gestion pour lesquelles ils n'ont pas de plus-value : organisation et suivi des cursus de formation des SPV, tableaux d'avancement, demandes de médailles, dossiers d'accidents en service, notifications des arrêtés, suivi des visites médicales d'aptitude, rédaction des multiples formulaires de demandes de résolution de problèmes, déclaration de sinistres
- Alléger la charge liée aux contrôles périodiques
 - Mettre à disposition de chaque CIS et des GT un calendrier recensant toutes les sollicitations et actions programmées au sein des CIS
 - Modifier les processus de contrôle des matériels chaque fois que c'est possible pour éviter de solliciter les CIS et dans le cas contraire solliciter les anciens SP-réservistes
- Alléger la charge liée au convoyage de véhicules
 - Mettre en place un contrat d'organisation entre les CIS et le GLT pour les contrôles techniques de véhicules programmables en fonction de la capacité du CIS à le prendre en charge
 - Solliciter des SPV, des anciens SP-réservistes ou recourir à des emplois aidés pour les convoyages de véhicules non programmables (réparations/entretien)
- Soulager les chefs de CIS des sollicitations instantanées (interventions inopinées des entreprises) et des sollicitations du GT pour attester du service fait
 - Mieux déléguer en interne du CIS (adjoint/référent ou correspondant)
 - Solliciter les anciens SP-réservistes
 - Mettre à disposition de chaque CIS et des GT un calendrier recensant les rendez-vous programmés des entreprises
- Améliorer la prestation d'entretien extérieur et la mettre en place pour nettoyer les parties communes (sanitaires, douche, etc)
 - Mettre à disposition un lot de matériel au GT pour l'entretien des extérieurs
 - Solliciter les anciens SP-réservistes pour l'entretien des extérieurs
 - Augmenter les indemnités administratives et logistiques
 - Solliciter les communes pour l'entretien des extérieurs quand c'est possible
- Simplifier la formulation d'une demande par les CIS et en accuser réception
- Adapter la dotation en matériel informatique des CIS
- Accompagner les utilisateurs volontaires sur les problèmes informatiques rencontrés dans les CIS ou pour la connexion à domicile, en constituant un réseau d'assistants de proximité
- Donner une participation financière aux chefs de CIS pour choisir l'opérateur téléphonique adapté plutôt qu'une dotation en téléphone
- Améliorer la rapidité de connexion au réseau depuis les CIS
- Définir des formats unifiés de dématérialisation des documents des services
- Proposer une architecture informatique type de classement des dossiers et catégoriser les types d'envoi : Note/Consigne/info/Procédures/etc
- Améliorer la formation et l'accompagnement des chefs de CIS dans l'utilisation des outils informatiques : Artémis, Antibia, logiciel ROPE, intranet, logiciels de bureautique
- Créer un espace partagé documentaire pour les cadres du CIS (CLOUD) avec un accès depuis intranet

- Compiler tous les documents / procédures / formalités pour les chefs de CIS, sur le site intranet et les mettre à jour régulièrement

Action 2- Recentrer le GT sur sa vocation de soutien et d'accompagnement des CIS SPV

- Solliciter les chefs de CIS volontaires seulement lorsqu'ils apportent une plus-value unique au processus et les décharger de toutes les tâches où ce n'est pas le cas
- Sensibiliser tous les agents des GT à cette vocation

Faire évoluer la culture interne pour modifier les approches individuelles dans les GT et les GF vis-à-vis des CIS SPV**Action 3- Filtrer, coordonner et hiérarchiser dans les groupements territoriaux toutes les demandes adressées aux chefs de CIS volontaires**

- Adresser **toutes** les demandes des groupements fonctionnels à un point d'entrée unique au groupement territorial (boîte mails avec accès définis par le chef de groupement), hormis dans le cas d'un mode projet, validé entre les différentes parties prenantes
- Réguler les messages envoyés par les services du groupement territorial aux chefs de CIS (rôle du chef de groupement de coordonner et d'avoir une vision globale)
- Hiérarchiser les demandes, les regrouper éventuellement, identifier la bonne ressource pour y répondre et vérifier le réalisme des délais de réponse exigés

Action 4- Faire participer les groupements fonctionnels aux réunions de groupement des chefs de CIS planifiées à l'avance**Action 5- Mesurer les impacts des projets ou des nouvelles procédures ou des décisions sur le fonctionnement des CIS avant de les mettre en œuvre****Action 6- Garantir la possibilité de mobiliser un officier de la chaîne de commandement hors heures ouvrables pour résoudre des demandes urgentes hors activité opérationnelle*****Faire évoluer l'organisation des GT pour renforcer le soutien aux CIS et à l'encadrement et la réactivité par rapport à leurs demandes*****Action 7- Rééquilibrer les GT au regard de leur taille (distances) et en cohérence avec les arrondissements administratifs****Action 8- Etre plus réactif pour résoudre des problèmes logistiques du quotidien dans les CIS SPV**

- Créer un pool de SPV ou d'anciens SP-réservistes en capacité de faire des petits travaux d'entretien (ex : peinture, entretien extérieur, petit bricolage)
- Allouer au groupement territorial un budget suffisant pour réaliser ces petits travaux ou acheter des fournitures

Action 9- Créer une fonction d'appui aux CIS SPV cumulée soit avec celle de chef de CIS, soit avec celle de chef de service du GT, sur la base d'un découpage géographique du GT prédéfinie**Action 10- Assurer une présence d'officier SPP (poste avancé du GT) dans des secteurs à plus de 30 mn de l'état-major de GT (sans dénaturer leurs missions essentielles pour la compensation de carences opérationnelles des CIS)**

II- Mettre en place une organisation plus « agile »

Faire évoluer l'organisation-cible pour une meilleure efficacité et optimisation de la gestion de la ressource

Action 11- Définir une organisation idéale (cible) et admettre ponctuellement des dérogations

- Définir un organigramme-cible
- Décrire les grands processus transversaux et les optimiser
- Décrire le rôle attendu des différentes fonctions : chef de GF, chef de GT, chef de service GF, chef de service GT référent de filière, officier référent de secteur, chef de CIS professionnel et volontaire, adjoint au chef de CIS professionnel et volontaire, référent filière de CIS
- Privilégier le mode projet (filiale courte) quand l'organisation-cible n'est pas la plus efficace pour l'aboutissement d'un projet ou d'un dossier
- Définir un niveau d'autonomie des chefs de CIS sur certains sujets (ex : relations avec les élus, les entreprises, les médias ...) et un mandat de communication (sujets abordables, éléments de communication, ...)
- Rattacher hiérarchiquement à la chefferie tous les agents du SSSM affectés dans les GT (hors secrétaire restant « mise à disposition par le GT »)
- Faire évoluer l'organisation cible de la direction
 - Regrouper toutes les composantes de la fonction systèmes d'information (SIR et SIG) en un seul service rattaché au DDA
 - Maintenir au DDA le rattachement de la mission hygiène et sécurité et la faire évoluer vers un service santé et qualité de vie en service (SQVS)
 - Faire évoluer le poste de chef d'état-major vers un emploi de type « chef de cabinet » (prise en compte de la réalité des tâches exercées aujourd'hui)
 - Rattacher au « chef de cabinet » les services de la direction hors service SQVS et service des systèmes d'information (optimisation des synergies administration, pilotage, évaluation, communication)
- Faire évoluer l'organisation cible du SSSM : le médecin-chef + 2 médecins rattachés à la chefferie en appui des GT en fonction des besoins (ressource fluctuante des médecins SPV sur l'aptitude), référent départemental sur certaines fonctions (1 référent aptitude, 1 opération et 1 formation), 1 infirmier cadre de santé en chefferie, 1 infirmier physiquement présent sur chaque groupement, 1 pharmacien-chef et sécurisation de la pharmacie à usage interne (avec dans l'idéal une mutualisation inter-établissements)
- Faire évoluer l'organisation-cible du GLT
 - Créer un service contrôle et maintenance par redéploiement interne (suppression corollaire de la mission renfort groupement logistique)
 - Rattacher hiérarchiquement à l'atelier départemental les agents des ateliers territoriaux
- Clarifier la répartition des missions de prévision entre le GPP et les GT : seules les missions ayant un impact sur les CIS, un lien avec l'opérationnel à mettre en œuvre ou avec un effet sur la reconquête du territoire relèvent du GT, le reste relève d'un niveau d'expert et donc du GPP
- Intégrer une cellule Jeunes sapeurs-pompiers au sein du GEC pour faire le lien avec l'association départementale des JSP
- Rationaliser la gestion des stocks et des flux de matériel
 - Réduire les stocks dans les groupements territoriaux
 - Développer et rationaliser l'organisation des navettes de la plate-forme départementale vers les CIS en mutualisant sur le plan fonctionnel la ressource de magasiniers des GT et de la plate-forme départementale

Faire évoluer la culture interne et les pratiques pour renforcer les synergies entre tous les niveaux de l'organisation et l'efficacité collective

Action 12- Promouvoir un management durable (slow management)

- Evaluer de manière réaliste les ressources nécessaires avant de lancer un nouveau projet (ressources humaines disponibles, temps, moyens techniques, ...), en prenant en compte le temps indispensable d'appropriation, de pédagogie et les contraintes locales, en lien avec les chefs de groupement territoriaux, et définir l'effet minimum attendu en considérant que l'objectif est atteint quand l'effet attendu minimum est atteint (c'est-à-dire, ne pas tendre à la sur-qualité)
- Définir les priorités (projets et missions) et laisser le temps au projet d'aboutir avant d'en ouvrir d'autres ou s'autoriser à dire « NON, je ne suis pas en mesure de faire face aux demandes » (manque de moyens, de temps notamment) et considérer que son hiérarchique est en mesure de l'entendre
- Favoriser l'intelligence collective
- Favoriser la collaboration et le management en mode projet
- Replacer les relations humaines au cœur de la performance
 - Accompagner les cadres dans la gestion des émotions et des frustrations contenues dans leur poste
 - Gestion du temps : accepter de ne pas répondre tout de suite et de ne pas avoir une réponse immédiatement
 - Gestion de la pression : accepter d'intégrer la négativité ambiante pour soulager son interlocuteur sans en être affecté
 - Gestion de l'imperfection : accepter de ne pas pouvoir éviter toutes les imprécisions dans un dossier
 - Gestion de la remise en cause : accepter de se déjuger si une décision, une action, n'apporte pas la plus-value escomptée
 - D'une manière générale, proposer aux cadres un coaching individuel leur permettant d'avoir une posture personnelle harmonieuse, au service des agents et des dossiers dont ils sont responsables et de créer un climat de confiance entre chef et subordonnés permettant une co-définition rationnelle des objectifs
 - Proposer de mettre en place une démarche de team-building pour créer un réel climat de confiance et de partenariat entre collègues d'une même strate ou de strates proches

Action 13- Elaborer un projet d'établissement et un plan pluriannuel des projets et des objectifs

- Définir les orientations stratégiques et les valeurs de l'établissement déclinées en principes d'action et intégrées dans l'évaluation du management de la collectivité (dont sens et finalité du travail de chacun : le service au citoyen)
- Créer une instance pluridisciplinaire et pluri hiérarchique de régulation et de suivi des projets (besoins prioritaires, impacts financiers, mesure des impacts sur chaque groupement, arbitrage des priorités au regard des moyens et des ressources disponibles) pilotée par le DDSIS ou le DDASIS
- Définir une charte sur les fondamentaux du mode projet (structuration, outils, communication, suivi, évaluation)
- Présenter le projet d'établissement et le plan pluriannuel des projets/objectifs aux cadres
- Les présenter et l'expliquer dans chaque groupement à tous les agents (par les chefs de groupement) et les décliner (objectifs + moyens) groupement/groupement et service/service
- Assurer un suivi du plan pluriannuel des projets
- Communiquer des bilans d'étapes sur les projets (à venir, en cours, fini, abandonné) (réunion de service ou page Intranet dédiée)

Action 14- Organiser et réguler le fonctionnement des filières et les modes de collaboration entre les acteurs territoriaux et fonctionnels

- Animer et coordonner les chefs de groupement et réguler les tensions ou problèmes relationnels (écoute, bienveillance, médiation, arbitrage, recadrage, rappel des valeurs, temps d'échanges conviviaux, thèmes ou projets fédérateurs...) (mission du DDA)
- Repréciser le rôle attendu du chef de groupement territorial (un manager avec un niveau de technicité minimal sur le champ d'action global du groupement)
- Définir le cadre d'autonomie décisionnelle du chef de service du groupement territorial dans le fonctionnement de la filière métier et la posture attendue à l'égard du chef de groupement territorial (rendu-compte et loyauté)
- Consulter les chefs de groupement territoriaux sur les projets ou évolutions envisagées par les groupements fonctionnels et ayant un impact pour les CIS (test préalable en condition réelle, validation des nouvelles consignes ou de la sollicitation des CIS) en instituant des rencontres périodiques en fonction de l'actualité
- Echanger sur les bonnes pratiques entre groupements territoriaux, harmoniser les fonctionnements sur cette base et tenter des expérimentations : réunion des chefs de GT ou réunion avec un GF associant tous les agents concernés des GT
- Commencer toutes les réunions de filière par la remontée des problématiques du terrain
- Assurer un retour aux groupements territoriaux des arbitrages réalisés par les groupements fonctionnels sur leurs demandes et expliquer les raisons des refus notamment par rapport à des demandes sans impact ni financier ni sur la sécurité

Action 15- Renforcer l'efficacité du travail collectif

- Instaurer un ou deux jours par semaine sans réunion
- Définir des règles d'efficacité des réunions (participants, ponctualité, durée, ordre du jour, attendus, synthèse)
- Former les cadres à la conduite de réunion
- Développer la visio-conférence

Action 16- Décrire les grands processus transversaux et les optimiser pour gagner de la ressource

Action 17- Evaluer les cadres sur leurs capacités à favoriser la cohésion, le sens du collectif, la coopération et la transversalité

Optimiser la ressource (CSP/GT) et l'affecter de façon plus souple, plus réactive, plus solidaire en fonction des besoins prioritaires

Action 18- Optimiser la ressource en officiers SHR des CSP/GT (pour la redéployer)

- Rechercher des mutualisations possibles entre le GT et le(s) CSP
- Regrouper les fonctions sur un nombre plus limité d'officiers (cf. organisation CSP Pontarlier) et réinterroger le caractère exclusif de la fonction d'adjoint au chef de CSP

Action 19- Privilégier une organisation agile capable de s'adapter à l'évolution des besoins

- Privilégier le mode projet (filière courte) quand l'organisation-cible n'est pas la plus efficace pour l'aboutissement d'un projet ou d'un dossier
- Dimensionner les ressources des GT en fonction de critères de charge objectifs
- Créer une fonction d'appui aux CIS cumulée soit avec celle de chef de CIS, soit avec celle de chef de service du GT, sur la base d'un découpage géographique du GT prédéfinie
- Assurer une présence d'officier SPP (poste avancé du GT) dans des secteurs à plus de 30 mn de l'état-major de GT et/ou adapter le statut du chef de CIS ou de l'adjoint en fonction des besoins conjoncturels et pour le temps nécessaire (sans dénaturer leurs missions essentielles pour la compensation de carences opérationnelles des CIS)

- Redéployer 2 officiers sur les secteurs le nécessitant prioritairement (dont 1 sur le CSR de Maïche)
- Renforcer les services en rupture de charge conjoncturelle
 - Service prévision : redéployer deux ressources d'officier experts pendant une période déterminée avec évaluation à l'issue et possibilité de redéployer de nouveau la ressource dans un autre service considéré comme plus prioritaire
 - Confier à des cadres des missions/projets à durée et périmètre déterminés

Action 20- Accepter de la souplesse dans les effectifs cibles en fonction des cas d'espèce

Permettre l'expérimentation et l'innovation

Action 21- Permettre et encadrer l'expérimentation et l'innovation

- Créer une instance de pilotage de l'innovation confiée à un cadre identifié
 - Animer, organiser la veille, réguler les recherches, hiérarchiser les propositions, accompagner les réalisations
- Définir une charte de l'innovation
 - Libérer la créativité
 - Limiter les frustrations en posant le cadre
 - Autoriser le droit à l'erreur
 - Créer une trame-type de demande d'innovation-expérimentation

Action 22- Organiser les démarches de prospective et d'innovation en mode projet

III- Renforcer tous les leviers de motivation, d'engagement et de fidélisation des agents

Renforcer les leviers contribuant à la réalisation des parcours professionnels

Action 23- Définir les postes-clés favorisant l'accès à des postes professionnels à responsabilité et prisés (notamment chef de CSR, chef de CSP, chef de groupement, emplois supérieurs de direction)

Action 24- Formaliser les grands principes en matière de mobilité :

- Définir une durée minimale et maximale d'occupation des postes permanents (atteinte de la durée maximale entraînant automatiquement un nouvel avis de vacance)
- Maintenir les possibilités d'avoir une affectation opérationnelle différente de l'affectation fonctionnelle

Action 25- Mieux accompagner les parcours professionnels :

- Développer une fonction en conseil et accompagnement des parcours professionnels des agents SPP et PATS
- Accompagner les mobilités (cf. plan de prévention des risques psychosociaux)
 - Assurer un tuilage si possible entre entrant et sortant du poste
 - Réaliser un plan individuel de formation au regard des compétences techniques et le cas échéant managériales requises sur le nouveau poste
 - Utiliser les réunions de filières ou de comité de direction pour mettre en place des groupes d'échange de pratiques (managériales et techniques)
- Former les évaluateurs à la détection des potentiels et à l'accompagnement des agents à s'inscrire dans un parcours qualifiant

Offrir aux chefs de CIS volontaires des perspectives quant à la sortie possible de la fonction

Action 26- Définir un « contrat » de chef de CIS ou d'adjoint volontaire sur une durée déterminée à l'issue de laquelle on réévalue la situation (prolongation ou fin)

Action 27- Proposer aux chefs de CIS ou adjoints volontaires qui cessent leur commandement mais souhaitent continuer à s'investir des missions notamment dans les domaines suivants :

- Promotion et développement du volontariat
- Appui aux communes pour la mise en œuvre de leur schéma communal DECI
- Appui au GT dans la gestion des manifestations publiques
- Pilotage du secteur chef de groupe
- Création et organisation d'actions inter-centres
- Développement de l'innovation participative dans les centres et réalisation de projets à impact rapide
- Sensibilisation du grand public aux risques de la vie courante et aux gestes élémentaires de survie (notamment zones Z4 SDACR)
- Réalisation de plans ETARE

Accorder le même niveau d'attention à toutes les catégories et valoriser tous les agents

Action 28- Réprouver les comportements déviants (malveillance, abus de position, mépris, non considération) à l'égard d'une catégorie de personnels et prendre des actes de commandement requis pour les faire cesser

Action 29- Favoriser tous les vecteurs de cohésion

- Décentraliser certaines réunions de filière dans les territoires avec un temps de rencontre avec les agents de l'état-major du groupement territorial
- Organiser des rencontres des agents des groupements fonctionnels et territoriaux d'une même filière et faire un repas annuel
- Faire participer les personnels des groupements territoriaux aux événements des CIS (manœuvres, Sainte-Barbe)
- Organiser des manœuvres SPV/SPP (utilisation de moyens particuliers et découverte d'autres personnels, développer le « travailler ensemble »)
- Instaurer des rencontres entre groupements fonctionnels pour aborder les problèmes de fond, les difficultés éventuelles (ex : 1 fois par an, repas ensemble, petit-déjeuner)
- Accueillir les chefs de CIS volontaires et plus largement les SPV à la direction et leur présenter les services
- Organiser des temps de convivialité sans hiérarchisation marquée ni mise à l'honneur de certains agents (ne pas mélanger le protocolaire et le convivial)
- Créer à la direction un lieu convivial où les agents puissent se croiser (avec un café disponible sur une tranche horaire)
- Réaliser un document valorisant les missions de chaque groupement et leur contribution à l'action collective, les interactions avec les autres (entrée par filière ou par thème)
- Organiser des journées portes ouvertes de la direction, des forums des métiers ou des « speed-dating » des services ou des séquences d'immersion (« vie ma vie ») ou présenter régulièrement un service (exemple : « le service du mois »)
- Organiser un parcours d'intégration des nouveaux arrivants (SPP/PATS) et nouveaux officiers SPV
- Intégrer dans le livret d'accueil les valeurs, le sens et la finalité du travail de chacun : le service au citoyen, la description des missions de chaque service et de leur contribution à l'action collective

- Créer un vecteur interne de communication spécifique qui renforce la culture interne de l'établissement (ciment entre tous), porte la vision, le sens, le projet d'établissement, promeut les valeurs et valorise l'action des services
- Mettre en place un affichage dynamique à la direction pour indiquer les actions d'actualité (ex : une formation XXX salle 303...) et des indicateurs d'actualité (ex : nombre d'interventions de la veille, taux d'accidents)
- Associer les agents à la résolution de problèmes du quotidien par le biais de sondages par exemple

Action 30- Accorder le même niveau d'attention à toutes les catégories (SPP/PATS/SPV)

- Donner le même niveau d'information pour les concours
- Valoriser tous les promus
- Adapter les sollicitations des SPV (formations, réunions) à leurs contraintes professionnelles

Action 31- Promouvoir l'action de tous les agents

- Créer un vecteur interne de communication spécifique qui valorise l'action des services
- Réaliser un document valorisant les missions de chaque groupement et leur contribution à l'action collective, les interactions avec les autres (entrée par filière ou par thème)
- Disposer de l'ensemble des processus et valoriser le rôle des agents au travers de ceux-ci
- Organiser des manœuvres SPV/SPP

Valoriser les compétences des SPV exercées au SDIS et dans leur vie professionnelle

Action 32- Valoriser l'engagement de SPV et les compétences acquises auprès des employeurs

Action 33- Valoriser les compétences des SPV exercées dans leur vie professionnelle :

- Créer un répertoire départemental des compétences
- Leur permettre de réaliser de menus travaux ou réparations dans les CIS en fonction de ces compétences

Mettre en œuvre toutes les actions (organisation opérationnelle/indemnisation) favorisant la motivation des SP

Action 34- Alléger les contraintes des chefs de groupe SPV

- Faciliter le transfert du véhicule léger chef de groupe (VLCG)
 - Doter certains CIS d'un kit chef de groupe adapté
 - Créer dans ARTEMIS des engins de substitution à la VLCG (VLU CIS)

Action 35- Permettre aux chefs de groupe SPV de prendre des doublures avec les chefs de groupe SPP des CSP et les inciter à le faire dans un cadre défini par le SDIS

Action 36- Développer et améliorer les manœuvres inter centres SPV par l'appui d'une ressource du GT

Action 37- Créer des groupes fonctionnels opérationnels (GFO) commandement pour gérer la ressource (GFO Chef de groupe, GFO chef de colonne,...)

Action 38- Ramener le SDIS sur son cœur de métier afin de :

- Renforcer la formation des hommes du rang et des sous-officiers à la prévention (module prévention dans les formations de maintien et de perfectionnement des acquis (FMPA))
- Renforcer la formation incendie des hommes du rang et des sous-officiers
 - Développer le nombre de formateurs caisson
 - Généraliser la formation des nouveaux sapeurs-pompiers et les FMPA sur le caisson-feu
 - Développer des entraînements sur feux réels (maisons de feu, plateau technique,...)

- Créer une réelle formation d'adaptation à l'emploi de chef de salle
- Renforcer la formation opérationnelle des officiers
 - Intégrer une unité de valeur transmission dans les FMPA des chefs de groupe
 - Créer des FMPA chef de colonne et chef de site départementales obligatoires pour le maintien de l'aptitude opérationnelle
 - Rendre obligatoire la participation chefs de colonne à l'encadrement des FMA des chefs de groupe
 - Rendre obligatoire la participation des chefs de colonne et chefs de site à au moins un exercice de Sécurité Civile niveau groupement minimum
 - Tenir à jour les livrets de formation des officiers et notamment leurs FMPA secourisme et leurs indicateurs de la condition physique

Action 39- Optimiser la disponibilité des SPV en développant l'utilisation des GFO

Action 40- Mutualiser en journée les effectifs dans les CIS en carence (GFO)

Action 41- Mieux répartir la charge opérationnelle entre les CIS

- Analyser périodiquement les plans de déploiement
- Revoir les procédures de recouverture

Action 42- Autoriser l'encadrement du CIS à contacter le chef de groupement territorial ou de colonne pour faire part en temps réel, d'un étonnement par rapport à un déclenchement

Action 43- Garantir un équilibre dans la charge opérationnelle des SPV dans les CIS

Action 44- Mieux répartir l'indemnisation de l'astreinte dans les CIS

Action 45- Revaloriser l'indemnisation de l'astreinte

Action 46- Permettre au chef de CIS de s'engager sur une opération relevant de son CIS hors chaîne de commandement

Action 47- Engager les chefs de groupe du secteur sur les opérations importantes (poste de commandement, chef de secteur)

Permettre l'expérimentation et l'innovation

Cf. actions 23 et 24

Valoriser l'action du SDIS : qualité du service rendu et du niveau de performance

Cf. actions 61 à 66

IV- Travailler à la pérennité du système

Poursuivre la politique de développement du volontariat

Action 48- Reconstituer une couverture de proximité pour le développement du volontariat :

- Organiser des carrefours internes du volontariat
- S'appuyer sur les officiers référents de secteur pour créer une dynamique locale et mettre en œuvre des actions adaptées au territoire
- Faire démarcher les employeurs par des profils adaptés

Action 49- Organiser des ateliers d'échange de pratique entre chefs de CIS**Action 50- Organiser la formation initiale prévue par les textes pour les nouveaux chefs de CIS SPV non officiers et prévoir un parcours d'intégration adapté à leurs futures fonctions****Action 51- Confier à l'officier référent d'un secteur le rôle de tuteur/parrain des nouveaux chefs de CIS volontaires****Action 52- Outiller les nouveaux chefs de CIS volontaires d'une mallette pour la prise en main de la fonction****Action 53- Accompagner les chefs de CIS volontaires par de la méthodologie et les rendre acteurs du développement du volontariat de leur CIS :**

- Former et accompagner les chefs de CIS volontaires sur le message adapté à délivrer pour susciter des vocations (en s'appuyant sur les officiers référents de secteur)
- Disposer d'un budget suffisant pour le développement du volontariat (relations publiques)

Action 54- Favoriser une période de tuilage entre l'ancien et le nouveau chef de CIS volontaire**Action 55- Intégrer un volet « Service de santé et de secours médical » au plan d'action de développement du volontariat :**

- Participer aux journées défense et citoyenneté
- Intervenir dans les écoles d'infirmiers, et en faculté de médecine, de psychologie, service de santé des armées et les ordres professionnels
- Préciser le périmètre d'implication des personnels du SSSM dans le secours à personnes

Action 56- Recentrer la formation initiale sur les besoins prioritaires :

- Mutualiser les engins spécifiques (secours routier)
- Proposer des modalités de formation encore mieux adaptées aux contraintes des SPV (ex : les frontaliers)
- Permettre de réaliser des parties de modules de formation en CIS (DIV, groupe électrogène) et valider uniquement l'acquisition des compétences lors de phase de présentiel

Action 57- Renforcer la coordination entre chefs de CIS en cas de double affectation d'un SPV ou de problèmes liés à la prise de gardes dans un autre CIS et réaffirmer le rôle du chef de GT dans la définition et le respect d'une ligne de conduite**Action 58- Organiser davantage de comités consultatifs de groupement pour la validation des engagements*****Renforcer la valorisation de la qualité du service rendu et du niveau de performance du SDIS*****Action 59- Valoriser les indicateurs de service rendu**

- Réponse opérationnelle (effectif journalier opérationnel des CIS, niveau de réponse opérationnelle, conformité au SDACR, coût sauvé, nombre de recours et résultats des jugements, satisfaction des usagers)
- Soutien aux maires et aux élus locaux
- Réponses aux sollicitations de la Préfecture

Action 60- Améliorer l'alimentation du compte Facebook du SDIS

- Publier des messages et des photos sur la vie du SDIS
- Elargir à des référents validés par le service communication l'alimentation du compte

Action 61- Resserrer les liens avec les communes-sièges des CIS et les EPCI (présentation et information en assemblée délibérante et invitation des élus par le CIS)

Action 62- Développer l'utilisation de communiqués de presse sur les interventions marquantes (exemple SDIS 13) et valoriser les vies sauvés et les biens sauvegardés

Action 63- Poursuivre la mise en œuvre de la cellule communication opérationnelle

Action 64- Mettre en place un questionnaire de satisfaction pour les usagers du SDIS et les partenaires institutionnels afin de faciliter l'évaluation et de communiquer

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

***MISE EN ŒUVRE DE LA RESERVE CITOYENNE
DES SAPEURS-POMPIERS (RCSP) DU DOUBS***

L'an deux mille dix-huit, le vendredi 14 décembre à 10h00, le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au centre de secours principal de Besançon Est, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 15 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, M. Alain LORIGUET, M. Philippe GONON, Mme Florence ROGEBOZ, M. Thierry VERNIER, M. Ludovic FAGAUT, M. Philippe ALPY, M. Jean-Luc GUYON, Mme Catherine CUINET, M. Claude DALLAVALLE, Mme Martine VOIDEY, Mme Géraldine LEROY, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, M. le Colonel Jean-Luc POTIER, Mme la Médecin hors-classe Caroline PEUGEOT-MORTIER, M. le Commandant Nicolas SEIGNOBOSC, M. le Sergent-chef Sébastien COLLIARD, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, Mme le Sergent-chef Véronique CRAVE, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

Membre de droit

- ▶ M. Joël MATHURIN, Préfet du Doubs.

Le payeur départemental

- ▶ M. Michel PETITCOLAS

ETAIENT EXCUSES

- ▶ Mme Jacqueline CUENOT-STALDER, Mme Françoise BRANGET, M. Christophe LIME, M. Anthony POULIN, M. Alain BLESSEMAILLE, M. Yoran DELARUE, M. Joseph TYRODE, M. Henri Francis DUFOUR, M. Christian POURNY, M. Jean-Marie BINETRUY.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Lieutenant-colonel Lionel TOURAISIN, M. le Capitaine Guillaume ROYER, Mme Odile DESCHAMPT-MONOT, M. Jérôme FITZE, Mme Amélie SCHATT, Mme Séverine BONNET.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2018

Affiché le

18 DEC. 2018

MISE EN ŒUVRE DE LA RESERVE CITOYENNE DES SAPEURS-POMPIERS (RCSP) DU DOUBS

I. Objet de la réserve citoyenne des sapeurs-pompiers du Doubs (RCSP 25)

Dans le cadre d'un projet conjoint, le SDIS 25 et l'UDSP 25 souhaitent mettre en place une réserve citoyenne de sapeurs-pompiers, commune aux deux entités.

La création de cette réserve citoyenne est motivée par la nécessité pour certains services du SDIS de faire face à des besoins d'ordre logistiques, notamment au profit des centres d'incendie et de secours. Ces besoins ont été relevés notamment dans le cadre du groupe de travail du comité de partage des indicateurs opérationnels, et des auditions réalisées par les membres de l'Inspection générale de la sécurité civile en juin 2018.

La RCSP 25 a également pour but de permettre aux anciens sapeurs-pompiers (ASP) et personnels administratifs et techniques (PATS) de garder le lien avec notre corporation, en réalisant bénévolement des missions de soutien utiles pour le SDIS et le réseau associatif, et valorisantes pour les ASP désireux de poursuivre leur implication au service de la collectivité.

Cette réserve sera appelée à réaliser, à la demande de l'UDSP ou du service, des missions de soutien complémentaires à celles assurées par les sapeurs-pompiers au bénéfice de l'établissement public, ou dans le cadre des activités organisées par le réseau associatif des sapeurs-pompiers et soutenues par l'UDSP.

Dans un premier temps, la RCSP 25 ne pourra être amenée à réaliser des missions d'assistance aux populations dévolues aux associations agréées de sécurité civile. Une évaluation du besoin et de l'opportunité d'élargir les attributions de la RCSP 25 vers des missions d'assistance aux populations sera réalisée à terme, sur demande du DDSIS ou proposition du président de l'UDSP.

Les missions confiées n'auront aucun caractère obligatoire et seront en cohérence avec les disponibilités et les aptitudes physiques et techniques de ses membres, et s'effectueront nécessairement à titre bénévole.

II. Une mise en œuvre par étape

Le dispositif sera mis en œuvre de manière progressive, et dans un premier temps au sein du groupement territorial sud. Cette période est nécessaire à la fois pour tester les modalités de mise en œuvre du dispositif, mais aussi pour le faire connaître auprès de toutes les parties prenantes : anciens sapeurs-pompiers, groupements fonctionnels et territoriaux du SDIS, membres du l'UDSP.

Le dispositif se généralisera progressivement sur l'ensemble du territoire départemental après avoir éventuellement évolué en termes organisationnel et/ou des champs de missions confiées.

III. Les missions confiées à la réserve citoyenne des sapeurs-pompiers

Pour des raisons assurantielles et de responsabilité, les missions confiées devront être clairement identifiées par le commanditaire, celui-ci étant soit le SDIS soit l'UDSP25.

En aucun cas ces missions ne pourront constituer des missions dévolues aux services d'incendie et de secours par le code général des collectivités territoriales, et devront être adaptées aux capacités de ses membres, physiques notamment.

a. Au titre de l'UDSP 25 :

- Appui logistique aux épreuves sportives fédérales et manifestations associatives de dimensions départementales ou locales organisées ou soutenues par l'UDSP 25 ;
- Appui pédagogique, logistique et technique aux sections de jeunes sapeurs-pompiers (JSP) et à l'association départementale des jeunes sapeurs-pompiers du Doubs (ADJSP25) ;
- Cette liste n'est pas exhaustive et sera susceptible d'être précisée et complétée.

b. Au titre du SDIS 25 :

- Appui logistique aux formations, exercices et manœuvres de grande ampleur et/ou de longue durée : unités spécialisées, manœuvre de groupement, exercices de sécurité civile ;
- Appui logistique lors de cérémonies départementales ;
- Ponctuellement, appui logistique lors d'opérations d'ampleur ou de longue durée ;
- Convoyage de véhicules et/ou d'équipements, de plis et autres objets sur demande de chefs de centres d'incendie et de secours (CIS), du groupement territorial, du groupement logistique et technique ou de la direction ;
- Participation à la sensibilisation de la population à la culture du risque et aux questions de sécurité civile.

Cette liste n'est pas exhaustive et sera susceptible d'être précisée et complétée.

IV. Composition

La RCSP 25 est exclusivement constituée d'anciens sapeurs-pompiers et personnels administratifs et techniques qui sont obligatoirement adhérents de l'UDSP 25.

Un référent départemental réserve citoyenne (RDRC25) est désigné par le président de l'UDSP 25, après avis conforme du directeur départemental des services d'incendie et de secours du Doubs.

Une liste régulièrement mise à jour des membres composant cette réserve sera transmise par le référent départemental au directeur départemental des services d'incendie et de secours et au président de l'union départementale.

V. Affectation et gestion pour emploi

Les missions seront centralisées par le référent départemental de la réserve citoyenne, qui fera ensuite le lien avec les membres de l'équipe pour en déterminer les modalités d'accomplissement.

VI. Tenue

Les membres de la réserve citoyenne disposeront d'une tenue composée à minima d'un treillis complet, d'un vêtement de protection tous temps, d'un calot et de signes distinctifs marquant leur appartenance à cette équipe.

VII. Moyens de déplacement

Selon les missions, les véhicules nécessaires aux déplacements seront mis à disposition soit par le SDIS, soit par l'UDSP conformément à la convention SDIS/UDSP.

VIII. Aptitude médicale

Un certificat de non contre-indication médicale aux activités proposées par le RSSP25 sera fourni par le candidat. Il sera établi par son médecin traitant sur la base d'un formulaire-type produit par le SDIS.

IX. Couverture assurantielle

Selon le commanditaire de la mission, les membres de la réserve citoyenne seront assurés soit par le SDIS, soit par l'UDSP.

X. Frais de constitution de cette équipe

Les frais relatifs à la constitution de cette équipe, et supportés uniquement par le SDIS, porteront sur les points suivants : effets vestimentaires, assurances remboursées à l'UDSP, déplacements avec les véhicules du service, mise à disposition d'un bureau et d'un local de stockage.

En l'état actuel d'avancement du dossier, aucun chiffrage précis ne peut être avancé.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et valident la constitution de la réserve citoyenne des sapeurs-pompiers du Doubs.

***Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,***

Christine BOUQUIN

Préfecture du Doubs

Reçu le 17 DEC. 2018



Contrôle de légalité

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES

L'an deux mille dix-huit, le vendredi 14 décembre à 10h00, le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au centre de secours principal de Besançon Est, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 15 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, M. Alain LORIGUET, M. Philippe GONON, Mme Florence ROGEBOZ, M. Thierry VERNIER, M. Ludovic FAGAUT, M. Philippe ALPY, M. Jean-Luc GUYON, Mme Catherine CUINET, M. Claude DALLAVALLE, Mme Martine VOIDEY, Mme Géraldine LEROY, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, M. le Colonel Jean-Luc POTIER, Mme la Médecin hors-classe Caroline PEUGEOT-MORTIER, M. le Commandant Nicolas SEIGNOBOSC, M. le Sergent-chef Sébastien COLLIARD, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, Mme le Sergent-chef Véronique CRAVE, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

Membre de droit

- ▶ M. Joël MATHURIN, Préfet du Doubs.

Le payeur départemental

- ▶ M. Michel PETITCOLAS

ETAIENT EXCUSES

- ▶ Mme Jacqueline CUENOT-STALDER, Mme Françoise BRANGET, M. Christophe LIME, M. Anthony POULIN, M. Alain BLESSEMAILLE, M. Yoran DELARUE, M. Joseph TYRODE, M. Henri Francis DUFOR, M. Christian POURNY, M. Jean-Marie BINETRUY.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Lieutenant-colonel Lionel TOURAISIN, M. le Capitaine Guillaume ROYER, Mme Odile DESCHAMPT-MONOT, M. Jérôme FITZE, Mme Amélie SCHATT, Mme Séverine BONNET.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2018

Affiché le

18 DEC. 2018

DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES

L'élaboration du budget primitif est systématiquement précédée d'une phase préalable constituée par le Débat d'Orientations Budgétaires (DOB).

Le DOB a lieu au plus tôt 2 mois avant l'examen du budget primitif, conformément à l'article L3312-1 du CGCT, modifié par l'article 107 de la loi NOTRe du 07/08/2015.

Le DOB porte sur les orientations budgétaires de l'exercice, les engagements pluriannuels envisagés, la structure et l'évolution des dépenses et des effectifs ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Il précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

Il s'insère dans les mesures d'information du public sur les affaires locales et permet de présenter une politique budgétaire d'ensemble.

Il fait l'objet d'une transmission au représentant de l'Etat dans le département, d'une publication et d'un débat au conseil d'administration, dont il est pris acte par une délibération spécifique.

Ce faisant, le présent rapport comporte une présentation des données de conjoncture économique pour 2019 (I), de la stratégie financière pluriannuelle envisagée (II), et enfin des orientations budgétaires du SDIS du Doubs (III). Cette présentation est fonction des éléments connus à ce jour et est donc susceptible d'évoluer avant l'adoption définitive du budget 2019.

I. Eléments de conjoncture

A. Conjoncture nationale

- **La loi de programmation des finances publiques 2018-2022 : analyse présentée dans la note de conjoncture publiée par la Banque Postale en septembre 2018.**

La loi de programmation des finances publiques pour les années 2018-2022 fixe un objectif national de progression des dépenses de fonctionnement de l'ensemble des collectivités locales à + 1,2 % par an en valeur. Sont plus précisément concernées par la signature d'un contrat les 321 collectivités dont les dépenses de fonctionnement au budget principal dépassent 60 millions d'euros.

228 collectivités ont été recensées signataires. Parmi les contributeurs au budget du SDIS, sont concernés le Conseil départemental, la Communauté d'agglomération du Grand Besançon et Pays de Montbéliard Agglomération. Ces contrats portent sur les trois exercices budgétaires 2018, 2019 et 2020.

Selon la Banque Postale : *« Le respect de l'objectif global semble atteignable en 2018, la question pourrait se poser pour les deux exercices suivants. Plusieurs facteurs de hausse des dépenses de fonctionnement sont déjà connus ou peuvent être anticipés pour 2019, notamment en matière de frais de personnel.*

En effet, quelques annonces ont été faites lors du rendez-vous salarial de juin 2018 ; si le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a indiqué que le point d'indice de la fonction publique devrait rester gelé en 2019, les mesures du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) qui avaient été décalées d'une année devraient reprendre sur le rythme initialement programmé.

L'inflation pourrait ralentir en 2019 (+ 1,4 % après + 1,8 % en 2018), mais elle resterait plus élevée que celle observée en moyenne ces dernières années (+ 0,4 % en moyenne entre 2013 et 2017) ; elle pèserait notamment sur les charges à caractère général, de même que la reprise de l'investissement observée ces deux dernières années ».

- **L'augmentation du prix du carburant**

Le budget du SDIS est significativement impacté par la hausse des prix des carburants.

En effet, les quelques 630 véhicules du SDIS sillonnent chaque jour le territoire ; en 2018, le véhicule le plus sollicité a parcouru près de 90 000 kilomètres.

Ainsi, le budget consacré au carburant devrait progresser de 20 % en 2018. Pour mémoire, les crédits consacrés au carburant ont été abondés de 120 K€ lors du vote de la DM, portant de 550 K€ à 670 K€ le budget carburant pour l'année 2018.

Budget carburant (projections 2018/2019)



B. Conjoncture locale

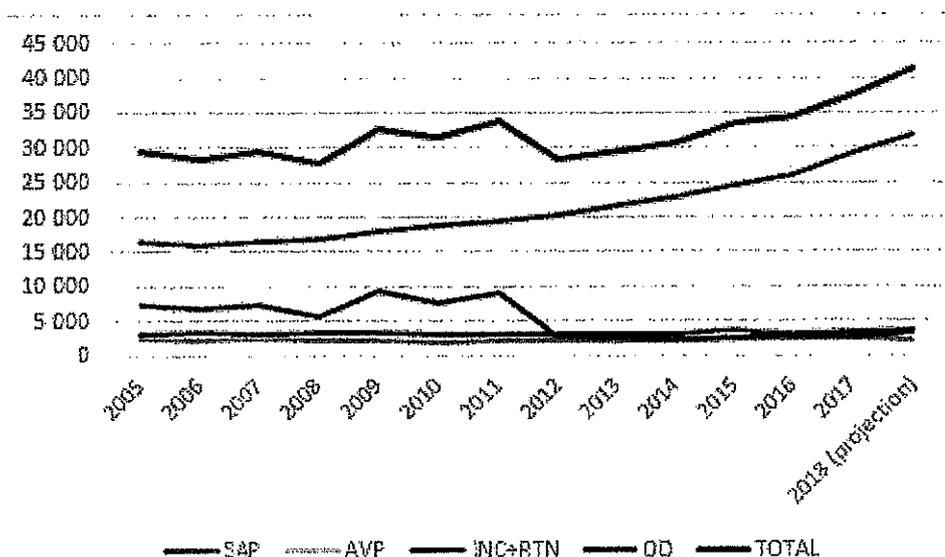
Le rôle essentiel du SDIS auprès des territoires

Le niveau de sollicitation du SDIS décrit ci-dessous s'explique par les évolutions sociétales mais aussi par la place particulière occupée par ce service public de proximité.

Le SDIS, avec l'ensemble de ses centres d'incendie et de secours, dispose en effet d'un maillage territorial serré contribuant aussi à l'aménagement du territoire et au maintien du lien social en milieu rural.

Ainsi, à chaque instant et en tout point du territoire, entre 375 et 450 sapeurs-pompiers sont mobilisables immédiatement.

Une augmentation constante de l'activité opérationnelle



Graphique présentant le nombre d'interventions, par nature d'activité, depuis 2005

Le SDIS 25 est soumis à une activité toujours plus importante, qui croît chaque année.

Le **secours à personnes** représente le principal vecteur de cette augmentation (De 2012 à 2017 : + **41,5 %** d'augmentation).

En 2011, la décision de réduire le champ de mission du SDIS (ne plus assurer la destruction des nids d'hyménoptères non urgents) a permis de compenser l'augmentation du secours à personnes (SAP), pendant un temps seulement.

Le nombre d'interventions réalisées par le SDIS a **augmenté globalement de 32 % depuis 2012**.
En 2018, le SDIS devrait franchir la barre des **40.000 interventions**.

Il est à noter qu'en complément de ses missions propres, le SDIS 25 supporte certaines missions ne relevant pourtant pas de sa compétence.

Les interventions réalisées en cas d'indisponibilité de transporteur sanitaire privé en sont un exemple. Elles sont également en forte augmentation : + **247 % en 5 ans (2012/2017)**.

D'autre part, la **création du centre hospitalier Nord Franche-Comté** a par exemple généré pour le SDIS et son parc de VSAV une augmentation de **270 000 kms** parcourus avec tous les coûts qui y sont liés (carburant, maintenance, usure, etc...).

A cette progression de l'activité opérationnelle s'ajoute la **forte sollicitation d'autres services du SDIS**, à l'image du service prévision.

En effet, une sollicitation soutenue du service prévision perdure, en raison des transferts de compétences en matière d'urbanisme, ce qui a pour effet de positionner le service comme partenaire privilégié des nouveaux services instructeurs.

Dans ce cadre, pour l'année 2018, on dénombre quelques **210 avis techniques**, tous domaines confondus (ICPE, permis de construire, permis d'aménager...), valeur quasi similaire à 2017, soit un niveau élevé au regard du dimensionnement du service.

En parallèle, les évolutions réglementaires récentes en matière de défense incendie (DECI) ont fortement accru les demandes d'appui formulées par les maires et certains EPCI afin de les accompagner dans l'élaboration de leurs arrêtés et schémas communaux de DECI (Réunions plénières pédagogiques, rendez-vous particuliers, déplacement sur le terrain, réunions avec les gestionnaires de réseaux...).

Garantir le maintien de la qualité des secours malgré une augmentation significative du nombre d'interventions

Le SDIS cherche constamment à **optimiser** sa réponse opérationnelle, et ainsi permettre de maintenir la qualité de service rendu à la population.

Ainsi, le SDIS 25 a su maintenir ses objectifs de couverture (délais d'intervention, faible taux de contentieux opérationnels...) :

- La recherche et le développement réalisés sur le système informatique de gestion opérationnelle (Artémis) permet de mutualiser les équipages afin de pallier les faibles ressources en sapeurs-pompiers volontaires sur certaines tranches horaires notamment ;
- La performance des systèmes de pilotage permet de dégager des indicateurs précis sur la nature réelle de l'activité opérationnelle. Ces données sont essentielles pour analyser l'activité réalisée hors du champ de compétences de l'établissement (indisponibilité de transporteur sanitaire privé par exemple) et agir dessus ;
- Le SDIS 25 est un établissement à haut niveau de performance capable de réaliser **226 965 heures d'intervention** (données 2017) avec un délai moyen d'arrivée sur les lieux du premier engin de secours inférieur à 20 minutes en tous points du territoire (délai de rassemblement des personnels et de transit inclus).
- **92,4%** des interventions sont réalisés avec 2 véhicules de secours ou moins, gage d'un engagement raisonné et pertinent.

Les limites capacitaires du SDIS

Si le SDIS 25 a su répondre aux évolutions de la société en garantissant la qualité du service rendu à la population, il fait aujourd'hui face à une activité opérationnelle à la limite de ses capacités.

Pour permettre de maintenir cette qualité au service des populations, le SDIS doit innover et renforcer ses capacités humaines et de gestion.

C'est notamment dans ce contexte que sont proposées **des créations de postes de sapeurs-pompiers non officiers** (cf. III.A.1.a).

Un service public reconnu dont les actions sont insuffisamment valorisées

En 2017, et sur 578 interventions importantes réalisées par le SDIS 25 puis analysées en détail, il a pu être évalué l'ensemble des éléments préservés grâce à l'action des sapeurs-pompiers du Doubs et notamment :

- 16 sauvetages ;
- 888 mises en sécurité ;
- 4988 évacuations ;
- 150 475 m² préservés pour une valeur estimée à **215 M€**.

Ce bilan ne tient pas compte des victimes sorties vivantes des hôpitaux après avoir été réanimées par les sapeurs-pompiers suite à la pose de défibrillateurs semi-automatiques, notamment (22 personnes en 2016).

II. La stratégie financière pluriannuelle

A. Rappel de la stratégie retenue pour les orientations budgétaires 2018

La stratégie financière retenue lors des orientations budgétaires 2018 repose principalement sur l'utilisation de l'excédent cumulé par le SDIS depuis plusieurs années.

Il est ainsi prévu de consommer cet excédent de manière progressive :

- D'une part, en mettant en place un virement annuel de la section de fonctionnement vers la section d'investissement afin de limiter la progression de l'endettement du SDIS ;
- D'autre part, en minorant l'augmentation des contributions des collectivités territoriales.

Cette stratégie, sans être remise en cause sur le fond, doit évoluer eu égard aux éléments de contexte, tant nationaux que locaux, évoqués ci-dessus.

B. Stratégie financière proposée dans le cadre des orientations budgétaires 2019

Comme l'année précédente, les orientations budgétaires reposent sur le double enjeu de préserver la situation financière du SDIS et celle de ses contributeurs, tout en maintenant sa capacité de réponse aux sollicitations opérationnelles.

- S'agissant de la situation financière du SDIS, l'objectif est de respecter le seuil **maximal des 10 ans pour la capacité de désendettement** et de contenir la progression de l'**encours** de façon à ce qu'il **ne dépasse pas les 40 M€** ;
- S'agissant de la situation des contributeurs du SDIS, l'objectif est de **proposer une progression maîtrisée et stable des contributions**, qui puisse s'inscrire dans le respect du pacte financier proposé par l'Etat.

Comme évoqué ci-dessus, ces orientations sont toutefois impactées par les éléments conjoncturels, en particulier l'augmentation de l'activité opérationnelle et la hausse des prix de l'énergie et du carburant.

En effet, celles-ci se répercutent sur le budget du SDIS : charges de personnel, achat et maintenance des véhicules et du matériel, carburant...

En outre, dans le souci de respecter le contrat qu'il a conclu avec l'Etat, le Conseil départemental a sollicité le SDIS afin de limiter la progression des contributions, en versant en contrepartie une subvention d'investissement.

Plusieurs hypothèses ont été étudiées et une solution a été trouvée pour respecter les enjeux énoncés ci-dessus. Cette solution repose sur la stratégie suivante :

- **Stabiliser la progression des contributions** des collectivités territoriales : il est proposé une progression annuelle de 1,2 %, inférieure à l'inflation (2,3 % entre août 2017 et août 2018) et à la progression des dépenses du SDIS ; **le budget sera équilibré grâce à l'excédent ;**
- **Renforcer le virement à la section d'investissement**, toujours dans l'objectif de diminuer l'endettement du SDIS, et le porter à 1,2 M€ chaque année : ceci est possible car la consommation de l'excédent en 2018 sera inférieure aux prévisions, les recettes étant supérieures aux attentes ;
- **Instaurer un accompagnement du Département sur la section d'investissement** : subvention de 1,2 M€ qui permet de minorer le recours à l'emprunt et donc de **compenser la dégradation de l'épargne brute du SDIS.**
Cette subvention d'investissement fera l'objet d'une convention à venir entre le Département et le SDIS.

Cette stratégie s'inscrit donc dans la continuité de celle mise en place en décembre 2017, à laquelle s'ajoute la subvention d'investissement versée par le Département.

Cette subvention d'investissement, envisagée dans le pacte financier conclu entre le Département et l'Etat, permet de contenir la progression de la contribution en section de fonctionnement.

En effet, sans cette subvention, il serait nécessaire que les contributions progressent d'1,5 % chaque année pour absorber l'augmentation actuelle de l'activité opérationnelle sans dégrader excessivement la situation financière du SDIS.

C. Les principaux ratios financiers du SDIS du Doubs

Comme énoncé ci-dessous et présenté en annexe du présent rapport, le niveau d'épargne brute du SDIS diminue alors même que son encours progresse. Mécaniquement, la capacité de désendettement s'allonge. Cet effet ciseau est toutefois atténué par le virement et la subvention du Département qui permettent de limiter la progression de l'encours. **Ainsi, la capacité de désendettement du SDIS atteint, sans toutefois dépasser, le seuil des 10 ans en 2023.**

(Cf. annexe 4 Evolution prévisionnelle des ratios d'analyse financière)

III. Les orientations budgétaires pour 2019 – la prospective 2019/2023

A. Les dépenses

1. La maîtrise des dépenses de fonctionnement

En fonctionnement, la prospective pour les années 2019 à 2023 est marquée par la volonté de contenir la progression des dépenses, mais également par la nécessité de faire face à l'augmentation de l'activité opérationnelle.

Le SDIS s'efforce de modérer la progression de ses dépenses de fonctionnement et de s'inscrire dans les objectifs fixés par l'Etat.

Le SDIS respecte ainsi le plafond d'augmentation des dépenses réelles de fonctionnement (1,2 %) assigné aux collectivités soumises à la contractualisation.

	Budget 2017	Budget 2018	Budget 2019
Montant autorisé en application de la règle des 1,2 %	43,16M€	43,68M€	44,20M€
Montant proposé		43,31M€	44,13M€

a. Les dépenses de personnel

Les dépenses de personnel représentent 82 % des dépenses réelles de fonctionnement du SDIS en 2019, ce qui correspond à la moyenne nationale des SDIS (source DGFIP – « statistiques des SDIS édition 2017 »),

Il est intéressant de constater que ce taux de rigidité des dépenses de personnel dans les dépenses de fonctionnement des SDIS est structurellement très différent dans les autres catégories de collectivités territoriales :

(Source = rapport de l'observatoire des finances locales, données CA 2017)

- Bloc communal (communes et EPCI) : frais de personnel = 50,5 % des dépenses réelles de fonctionnement ;
- Départements : frais de personnel = 20,7 % des dépenses réelles de fonctionnement (dépenses d'intervention = 69 %) ;
- Régions : frais de personnel = 17,5 % des dépenses réelles de fonctionnement (dépenses d'intervention = 64 %).

	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023
Chapitre 012	35,55M€	36,34M€	36,82M€	37,48M€	38,26M€	38,81M€
Evolution		2,22%	1,31%	1,80%	2,07%	1,45%

- La masse salariale

Les orientations budgétaires intègrent plusieurs hypothèses de créations de postes, en lien notamment avec l'augmentation de l'activité opérationnelle.

Elles prévoient ainsi :

- La création de 2 postes de sapeurs-pompiers non officiers (SPPNO) en 2019 dans le cadre de l'accord de 2016 sur l'augmentation de l'équivalence de la garde de 24 heures ;
- La création de 10 postes de SPPNO sur 5 ans, dans le cadre de l'augmentation de l'activité opérationnelle et du maintien des effectifs journaliers opérationnels ;
- L'ouverture de quatre emplois aidés : « parcours emplois compétences » ;
- L'accueil d'un doctorant chargé de travailler sur les applications de l'intelligence artificielle au sein du SDIS.

A cela s'ajoute la progression de dépenses liée :

- au glissement vieillesse technicité (GVT) ;
- à l'impact de la réforme PPCR (« Parcours professionnels, carrières et rémunérations »).

Ainsi, la masse salariale devrait progresser d'environ 480 K€ entre 2018 et 2019, soit une augmentation d'1,7 %.

- Les indemnités SPV

Les indemnités versées aux SPV progressent mécaniquement chaque année, du fait de deux facteurs principaux :

- Leur indexation sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation ;
- L'augmentation de l'activité opérationnelle qui entraîne une augmentation du montant des indemnités versées aux SPV.

La progression attendue pour 2019 s'élève à 290 K€, soit une augmentation de 4,4 %.

- La PFR et la vétérance

La réforme de la PFR a permis au SDIS de réaliser une économie importante en 2017. Le coût annuel s'élève désormais à un peu plus de 800 K€, alors qu'il représentait plus du double avant la réforme.

Ce poste de dépenses progressera légèrement en 2019 (+1,8 %), en raison de l'augmentation du nombre de bénéficiaires et de la revalorisation annuelle des indemnités versées.

(Cf. annexe 1 portant sur le personnel du SDIS)

b. Les autres dépenses réelles de fonctionnement

	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023
Charges à caractère général	6,48M€	6,51M€	6,53M€	6,55M€	6,56M€	6,56M€
Charges financières	0,64M€	0,63M€	0,68M€	0,74M€	0,82M€	0,92M€
Autres charges	0,64M€	0,66M€	0,64M€	0,64M€	0,64M€	0,64M€

Les dépenses réelles de fonctionnement sont constituées de dépenses de personnel pour 82 % ; les 18 % restants sont composés :

- Des **charges à caractère général** (énergies, carburant, petit équipement, assurances, maintenance entretien, formation...) :
Une augmentation de ces dépenses est attendue en 2019, en raison de l'augmentation des prix de l'énergie.
- Des **charges financières** :
Le SDIS prévoit de réaliser des emprunts chaque année, ce qui explique la progression des intérêts sur la période 2019 à 2023.
Cette progression est toutefois atténuée par la subvention d'investissement versée par le Département qui permet de contenir la progression de l'encours de la dette du SDIS.
- Des « **autres charges** » :
Ces dépenses comprennent notamment les charges de gestion courante (indemnités des élus, subventions aux associations, contribution au réseau Antarès), les charges exceptionnelles, ainsi que les dépenses imprévues.
Ces dépenses devraient être stables sur la période 2019-2023.

c. La dotation aux amortissements

A ces dépenses réelles s'ajoute chaque année la dotation aux amortissements que l'on qualifie de « dépense d'ordre » car elle constitue une recette pour la section d'investissement sans encaissement effectif.

C'est une dépense obligatoire qui permet au SDIS de se constituer un autofinancement pour remplacer ses biens mobiliers et immobiliers amortis.

Le niveau d'amortissement, déduction faite des opérations de neutralisation, est d'environ 4 M€ chaque année.

d. Le virement à la section d'investissement

Afin de limiter la progression de la dette du SDIS et pour la deuxième année consécutive, il est envisagé de compléter l'autofinancement provenant de la dotation aux amortissements par un virement de la section de fonctionnement vers la section d'investissement.

Ce virement pourrait s'élever à 1,2 M€ chaque année.

2. Les dépenses d'investissement : donner les moyens au SDIS de remplir ses missions

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Chapitre 20 Logiciels Etudes	0,69 M€	0,25 M€	0,24 M€	0,42 M€	0,52 M€	0,42 M€
Chapitre 21 AP Véhicules	3,00 M€	3,39 M€	2,69 M€	3,04 M€	3,14 M€	3,44 M€
Chapitre 21 Matériel Habillement	1,82 M€	1,68 M€	1,74 M€	1,28 M€	2,40 M€	1,64 M€
Chapitre 21 Achat DDSIS		0,80 M€	0,80 M€	0,80 M€		
Chapitre 23 Travaux	3,32 M€	2,98 M€	3,31 M€	3,75 M€	4,09 M€	3,51 M€
Total dépenses d'équipement	8,83 M€	9,10 M€	8,79 M€	9,29 M€	10,14 M€	9,01 M€

Ces investissements offrent les équipements nécessaires à la performance du SDIS et participent par ailleurs au développement et à la fidélisation du volontariat dont le maintien des effectifs est un enjeu stratégique tant en matière de maillage territorial qu'en matière de coûts :

a. Les logiciels et études

Pour le domaine informatique, les projets de l'année 2019 à souligner sont :

- La poursuite du projet mobilité et nomadisme numériques, avec l'acquisition du logiciel dédié aux tablettes présentées ci-dessous ;

- La mise en conformité avec le RGPD (règlement général sur la protection des données) avec l'acquisition de logiciels destinés à assurer le bon usage des données.

S'agissant des études, il s'agit des honoraires versés pour les réaménagements de locaux.

b. Les véhicules et le matériel

Le budget 2019 permettra de maintenir à niveau le parc de véhicules du SDIS, avec une trentaine d'acquisitions dont 6 VSAV.

Il sera également marqué par plusieurs projets, tels que :

- la poursuite du projet mobilité et nomadisme numériques, avec notamment l'acquisition des tablettes durcies ;
- l'acquisition d'appareils respiratoires isolants (ARI) pour équiper les véhicules de soutien opérationnel et éviter ainsi l'acquisition de compresseurs supplémentaires ;
- l'équipement des VSAV en moniteurs de mesures des signes vitaux (déploiement sur 2018, 2019 et 2020) ;
- la modernisation du CTA-CODIS.

c. Les bâtiments

Dans le cadre du plan pluriannuel, l'année 2019 sera notamment marquée par :

- l'achèvement des travaux du centre d'incendie et de secours (CIS) de Moncey et de l'atelier départemental ;
- le début des travaux pour les opérations de Mouthe, La Fuelle, Pierrefontaine-Les-Varans et Saint-Hippolyte.

Parallèlement, des opérations plus modestes seront menées hors plan pluriannuel pour doter les centres d'équipements correspondant au référentiel mis en place : aménagement de locaux pour les jeunes sapeurs-pompiers, création de vestiaires féminins, etc.

Enfin, sur la base d'une proposition formulée par le Conseil départemental, une réflexion est menée sur l'acquisition du bâtiment de la Direction (site de la Clairière) par le SDIS. Le prix est évalué à 2,4M€ par le service des Domaines. Ce projet pourrait aboutir en 2019.

d. Le remboursement des emprunts

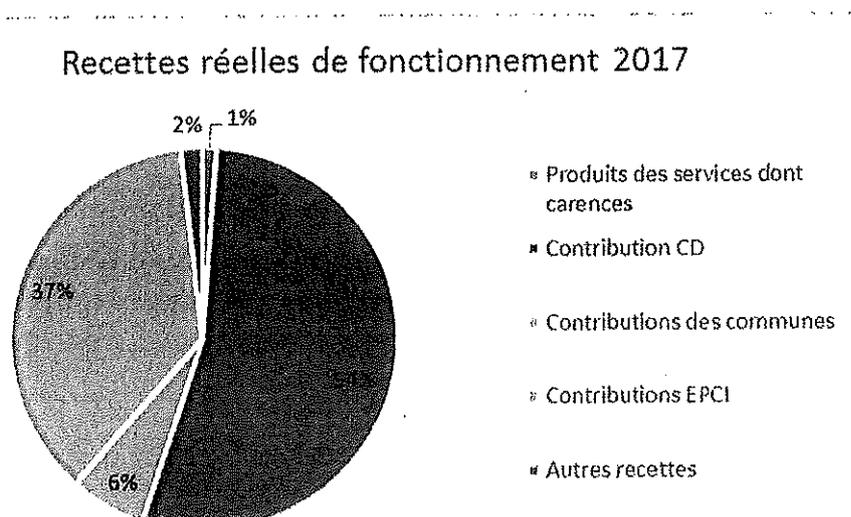
A ces dépenses d'équipement s'ajouteront les dépenses de remboursement du capital de la dette (environ 3 M€ en 2019).

B. Les recettes

1. Des recettes de fonctionnement

Les recettes des SDIS sont très majoritairement composées des participations du Conseil départemental, des EPCI et des communes.

Pour le SDIS du Doubs en particulier, la répartition des participations s'établit comme suit :



a. Les recettes diverses

	2019	2020	2021	2022	2023
Carences transporteurs privés	360K€	360K€	360K€	360K€	360K€
Interventions sur autoroutes	90K€	90K€	90K€	90K€	90K€
Remboursements sur rémunérations	348K€	322K€	212K€	212K€	212K€
FCTVA et autres recettes	128K€	128K€	128K€	128K€	128K€
Total	926K€	899K€	789K€	789K€	789K€

Ces recettes sont composées essentiellement :

- des interventions facturées : carences et autoroutes principalement ;

Les interventions en carences représentent une recette d'environ 650 K€ en 2018.

En raison du caractère exceptionnel des années 2017 et 2018 et de la volonté affichée par l'ensemble des partenaires de diminuer le nombre d'interventions des sapeurs-pompiers au titre des carences de transporteurs sanitaires privés, une recette moins importante a été inscrite à compter de 2019.

Cette prévision de 360 K€ représente malgré tout près de 3000 carences, niveau qui n'a jamais été atteint avant 2017.

Pour mémoire, voici le nombre de carences réalisées chaque année depuis 2010 :

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de carences réalisées dans l'année	1586	1704	1794	2017	1704	2073	2884	4447

En 2018, le seuil des 4000 carences a été franchi dès la fin du mois de septembre.

Enfin, il convient de souligner que la recette perçue au titre d'une carence, à savoir 121 € en 2018, ne couvre généralement pas le coût réel de l'intervention pour le SDIS.

- de remboursements sur rémunérations du personnel, principalement :
 - les remboursements de rémunération d'agents mis à disposition ;
 - les remboursements versés par l'assureur du personnel ;
 - la participation de l'Etat pour les contrats emplois d'avenir (dispositif en extinction) et les futurs parcours emplois compétences ;
- du FCTVA sur les dépenses d'entretien des bâtiments publics et d'autres recettes portant notamment sur les remboursements d'assurance ou les locations de points hauts.

b. Les contributions des communes, EPCI et du Conseil départemental

Comme cela a été évoqué ci-dessus, l'augmentation de l'activité opérationnelle ainsi que l'augmentation des prix de l'énergie, notamment, entraînent une progression des dépenses du SDIS. La tendance pour les années 2019 à 2023 pourrait être la suivante :

	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023
Dépenses réelles	43,31M€	44,13M€	44,70M€	45,42M€	46,27M€	46,93M€
Evolution en %		1,9%	1,3%	1,6%	1,9%	1,4%

Le SDIS est naturellement conscient des contraintes auxquelles sont soumis ses contributeurs, qu'il s'agisse du Département ou du bloc communal.

C'est dans cette logique qu'il s'est efforcé de contenir et stabiliser au maximum la progression des contributions.

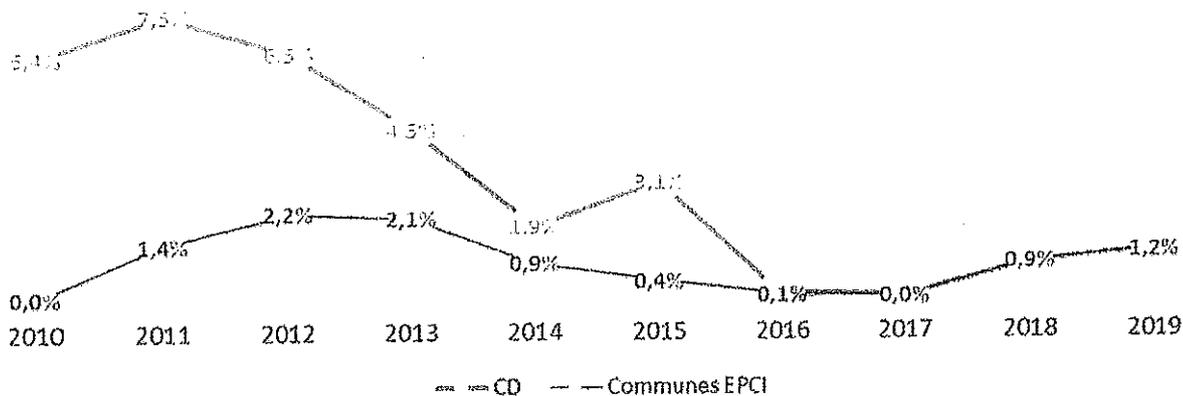
Aussi, le SDIS et le Conseil départemental ont recherché ensemble une solution permettant de préserver les financeurs du SDIS, sans dégrader la situation financière de ce dernier.

Une solution a été trouvée avec l'engagement pris par le Département de faire progresser sa contribution à hauteur de 1,2 % et de compléter cette contribution par une subvention d'investissement de 1,2 M€.

Dans ces conditions, les contributions du bloc communal progresseraient selon le même rythme de 1,2 %.

Cette augmentation maîtrisée des contributions, pour la deuxième année consécutive, intervient après une longue période de baisse globalement continue de l'évolution des contributions :

EVOLUTION DES CONTRIBUTIONS



Pour mémoire, depuis 2016, les contributions du Département et du bloc communal progressent de manière identique.

2. Des recettes d'investissement diversifiées

L'investissement du SDIS bénéficie de quatre sources principales de financement :

a. L'autofinancement : dotation aux amortissements et virement de la section de fonctionnement

Pour 2019, cet autofinancement devrait représenter environ 5,2M€. Les grands équilibres budgétaires seront donc respectés puisque cet autofinancement couvre largement le remboursement du capital de la dette (environ 3 M€). Au-delà de cet équilibre, cet autofinancement permet de modérer le recours à l'emprunt pour le financement des investissements à venir.

b. Les recettes accordées par l'Etat : FCTVA et subvention

Chaque année, le SDIS perçoit une recette au titre du fonds de compensation sur la taxe sur la valeur ajoutée (FCTVA). Il est calculé sur les investissements réalisés au cours de l'année précédente et représente actuellement 16,4 % de ceux-ci.

Pour 2019, une recette est également attendue au titre de la dotation de soutien aux investissements structurants des SDIS pour le projet mobilité et nomadisme numérique. Une subvention de 204 K€ a été accordée pour ce projet. Elle devrait être perçue sur les exercices 2018 et 2019.

c. Les recettes versées par les collectivités territoriales

Comme on l'a vu précédemment, les contributions au fonctionnement du SDIS progressent à un rythme inférieur à celui des dépenses du SDIS.

Aussi, afin de préserver l'équilibre financier du SDIS alors même que son épargne brute va se dégrader, le Département versera au SDIS une subvention d'1,2 M€.

A cette subvention s'ajoutent celles prévues dans le cadre du plan pluriannuel de construction ou restructuration des centres de secours et versées par les communes ou intercommunalités concernées (15 K€ inscrits en 2019, représentant un quart de la subvention attendue pour l'opération de Pierrefontaine-Les-Varans).

d. Le recours à l'emprunt

Afin de financer les investissements 2019, un emprunt de 4,3 M€ devrait être souscrit, ce qui représente une progression de l'encours de 1,3 M€.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, prennent acte de la tenue du débat d'orientations budgétaires, et approuvent les orientations présentées dans le présent rapport et ses quatre annexes portant sur l'évolution des dépenses de personnel, les autorisations de programme, la structure et la gestion de la dette et enfin sur l'évolution des ratios d'analyse financière du SDIS.

**Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,**

Christine BOUQUIN

Préfecture du Doubs

Reçu le **17 DEC. 2018**



Contrôle de légalité

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Réunion du 14 décembre 2018

<p>DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES ANNEXE PORTANT SUR LE PERSONNEL</p>
--

En application du décret n°2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire, ce rapport comporte :

« Au titre de l'exercice en cours, ou, le cas échéant, du dernier exercice connu, les informations relatives :

1° A la structure des effectifs ;

2° Aux dépenses de personnel comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature ;

3° A la durée effective du travail (dans le département).

Il présente en outre l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Ce rapport peut détailler la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines du département. ».

Aussi, sont exposées dans la présente annexe :

- A. La structure des effectifs ;
- B. Les dépenses de personnel ;
- C. La durée effective du travail ;
- D. L'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs.

L'évolution prévisionnelle des dépenses de personnel est présentée dans le corps du rapport d'orientations budgétaires.

Les données présentées dans cette annexe présentent les effectifs en poste au 31 décembre 2017.

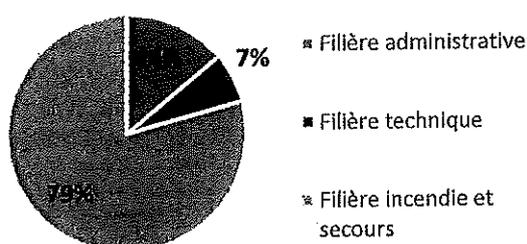
A. La structure des effectifs

Au 31 décembre 2017, le SDIS comptait 499 agents, parmi lesquels :

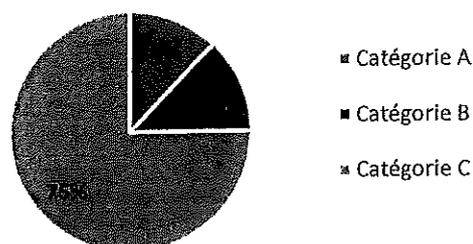
- 484 fonctionnaires dont 83 femmes (17 %) ;
- 9 agents contractuels ;
- 6 agents en contrat emploi d'avenir.

Les graphiques ci-dessous présentent la répartition des 493 agents fonctionnaires et non titulaires, hors contrat emploi d'avenir, par catégorie et par filière.

Répartition des agents par
filière



Répartition des agents par
catégorie



a. Fonctionnaires occupant un emploi permanent au 31 décembre 2017

Filière / catégorie	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative			
Catégorie A	3	8	11
Catégorie B	3	15	18
Catégorie C	1	37	38
Total filière administrative	7	60	67
Filière technique			
Catégorie A	5	0	5
Catégorie B	5	1	6
Catégorie C	18	1	19
Total filière technique	28	2	30
Filière incendie et secours			
Catégorie A	39	4	43
Catégorie B	38	0	38
Catégorie C	291	15	306
Total filière incendie et secours	368	19	387
Hommes Femmes Total			
Total	403	81	484

b. Agents non titulaires sur emplois permanents et occupant un poste à temps complet au 31 décembre 2017

Filière / catégorie	Total
Filière administrative	
Catégorie A	0
Catégorie B	0
Catégorie C	2
Total filière administrative	2
Filière technique	
Catégorie A	0
Catégorie B	1
Catégorie C	2
Total filière technique	3
Filière incendie et secours	
Catégorie A	1
Catégorie B	0
Catégorie C	3
Total filière incendie et secours	4
	Total
Total	9

Soit 9 agents contractuels non titulaires sur emplois permanents :

- 4 remplaçants ;
- 1 agent en contrat à durée indéterminée ;
- 4 recrutés temporairement sur un emploi vacant, dans l'attente du recrutement d'un titulaire.

c. Autres personnels non titulaires sur emploi non permanent au 31 décembre 2016

Emplois non permanents	Hommes	Femmes	Total
Contrat emploi d'avenir	4	2	6

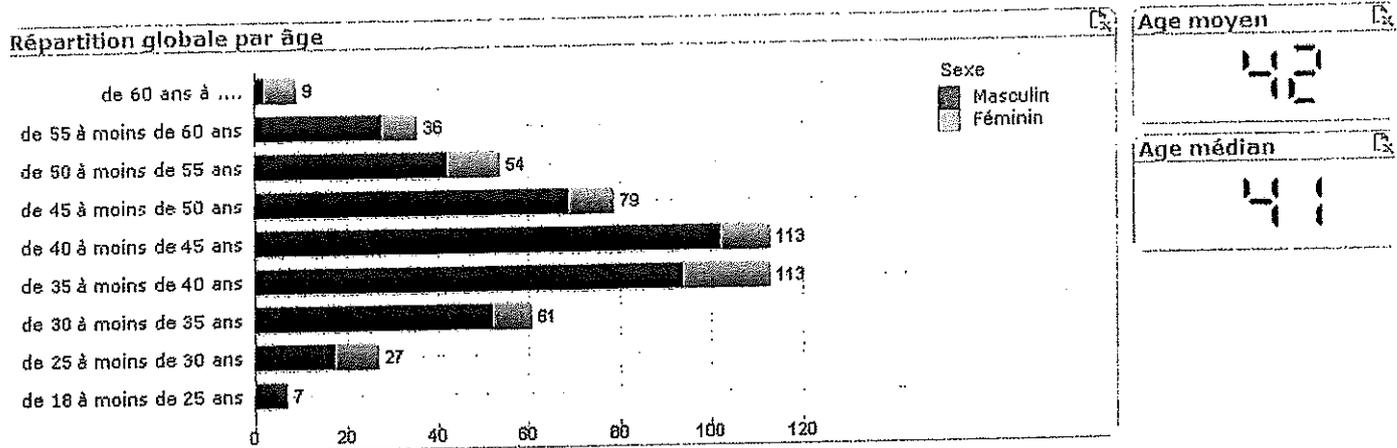
d. Agents mis à disposition

Agents du SDIS mis à disposition d'une autre structure	2
--	---

e. Agents handicapés

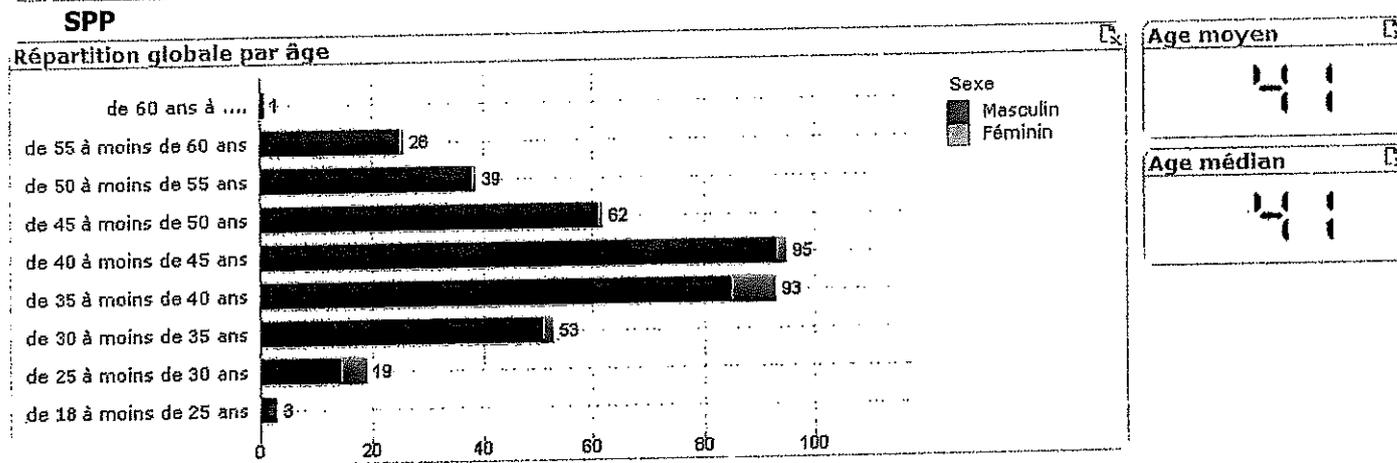
Nombre de travailleurs handicapés sur emplois permanents employés par la collectivité au 31.12.2017	16
Taux d'emploi direct des travailleurs handicapés	3,25%

f. Pyramide des âges des effectifs au 31 décembre 2017 (499 agents)



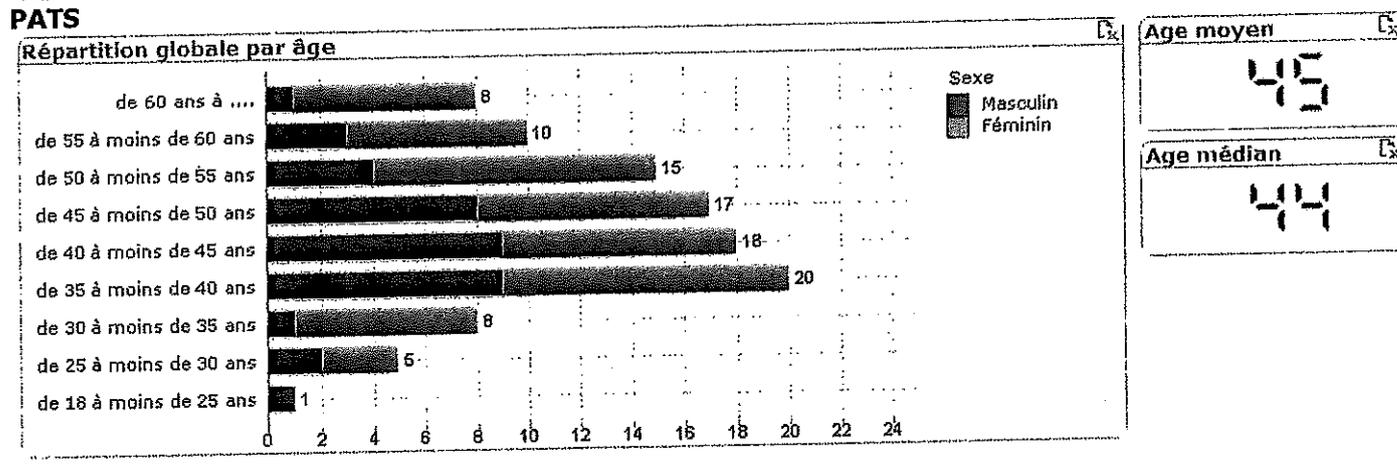
Age moyen
42

Age médian
41



Age moyen
41

Age médian
41



Age moyen
45

Age médian
44

B. Les dépenses de personnel

a. La rémunération

FONCTIONNAIRES	Rémunérations annuelles brutes	dont primes et indemnités art. 111	dont autres primes et indemnités	dont NBI
Total	18 805 574 €	122 737 €	6 510 739 €	106 145 €

NON-TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS	Rémunérations annuelles brutes	dont primes et indemnités (y compris heures supplémentaires)
Total	236 185 €	74 771 €

Emplois non permanents	Rémunérations annuelles brutes
Autres agents sur emplois non permanents (Emplois d'avenir et agent en renfort)	80 510 €

b. Les heures supplémentaires et complémentaires

Cadres d'emplois Filières	Heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2016
ATTACHES	
REDACTEURS	
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	14,30
FILIERE ADMINISTRATIVE	25
INGENIEURS	
TECHNICIENS	272,35
AGENTS DE MAITRISE	446,01
ADJOINTS TECHNIQUES	183,48
FILIERE TECHNIQUE	902,24
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS, COLONELS	
MÉDECINS, PHARMACIENS	
LIEUTENANTS	
INFIRMIERS D'ENCADREMENT	
INFIRMIERS	
SOUS-OFFICIERS	4 869,83
SAPEURS ET CAPORAUX	1 352,50
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	6 222,33
TOUTES FILIERES	7 168,87

c. Les avantages en nature

	Nombre
Concessions de logement par nécessité absolue de service	1
Conventions d'occupation précaire avec astreinte	
Total	1

C. La durée effective du travail**a. Le temps de travail**

	Nombre de fonctionnaires et de non titulaires à temps complet concernés au 31 décembre 2016		
	Hommes	Femmes	Total
Cycle hebdomadaire	133	72	205
Cycle mensuel			0
Cycle saisonnier			0
Cycle annuel			0
Autre cycle	275	12	287
Total tous types de cycles	408	84	492
	Contraintes particulières		
	Hommes	Femmes	Total
Horaires décalés	275	12	287
Travail de nuit	275	12	287
Travail le week-end	275	12	287
Au moins une de ces contraintes	275	12	287

Pour certains agents administratifs, techniques et sapeurs-pompiers en service hors rang, le régime indemnitaire du SDIS repose sur une contrepartie horaire prévue par le règlement intérieur.

Nombre d'heures de travail par an selon la fonction et la catégorie	Contre partie horaire	Temps de travail annuel	Hommes	Femmes	Total	Volume horaire supplémentaire réalisé par an	En ETP	
Catégorie C et certains agents de catégorie B et A (mis à disposition)	0	1607	317	68	385	0		
Certains agents de catégorie B (chefs de bureau)	120	1727	3	11	14	1680	1,05	
Certains agents de catégorie B (chefs de service)	160	1767	45	2	43	6880	4,28	
Catégorie A sauf chefs de groupements et adjoints	160	1767	31	6	37	5920	3,68	
Chefs de groupements et leurs adjoints	200	1807	15	5	20	4000	2,49	
					Totaux	499	18480	11,50

b. L'absentéisme

Le tableau ci-dessous présente le nombre de jour d'absence, par motif d'absence, au cours de l'année 2017 (tout agent y compris contractuels sur emploi non permanent).

	Jours d'absence
Maladie ordinaire	4096
Congé annuel (selon le régime applicable à la situation de l'agent)	1110
Congé congé parental	399
Maladie	562
Accident de travail	1190
Total	7357

c. Les comptes épargne-temps

Nombre d'agents ayant un CET	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2017			dont Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	39	10	49	2	1	3
Catégorie B	39	13	52	1	0	1
Catégorie C	67	31	98	16	3	19
Toutes catégories	145	54	199	19	4	23

Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2017			dont Nombre de jours versés au titre de l'année 2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	1 451	316	1 767	166	38	204
Catégorie B	1 524	347	1 871	202	72	274
Catégorie C	912	518	1 430	273	94	367
Toutes catégories	3 887	1 181	5 068	641	204	845

Nombre de jours utilisés par type de consommation	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2017			Nombre de jours indemnisés en 2017	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Catégorie A	46	6	52		
Catégorie B	32		32		
Catégorie C		2	2		
Toutes catégories	78	8	86	0	0

d. Le travail à temps partiel

	Hommes	Femmes	Total	ETP
Agents travaillant à 80 %	2	20	22	4,4
Agents travaillant à 90 %		4	4	0,4
Total	2	24	26	4,8

D. L'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs

Emplois permanents au 1^{er} janvier de chaque année

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SPP	396	396	397	402	405	407	409	411
PATS	102,5	102,5	102,5	102,5	100,5	100,5	100,5	100,5
Total	498,5	498,5	499,5	504,5	505,5	507,5	509,5	511,5

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	variation 2015/2023	
SPP +	2	0	1	2	2	0	0	7		
				3	1	2	2	2	10	3,78 %
SPP -	-2	0	0	0	0	0	0	-2		
PATS +	1			0	0	0	0	2		
PATS -	-2	-1	0	0	-2	0	0	-5		
Total	-1	0	1	5	1	2	2	2	12	2,41 %

	2 créations de postes au CTA pour fin LNAS
	suppression vagemestre et transformation d'un poste de SPP en PATS (formation)
	création d'un poste PATS à la formation par transfo d'un poste de SPP
	non remplacement de départs à la retraite
	créations 5 postes de SPP pour augmentation équivalence de temps de travail à la garde de 24h
	créations 10 postes de SPP pour tenir les effectifs de garde opérationnels et absorber partiellement l'augmentation de l'activité opérationnelle
	création d'un poste d'adjoint technique en compensation de la suppression d'un emploi d'avenir

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Réunion du 14 décembre 2018

**DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES
ANNEXE PRESENTANT LES ORIENTATIONS EN
MATIERE D'AUTORISATIONS DE PROGRAMME**

A ce jour, des autorisations de programme sont ouvertes dans 3 domaines de l'activité du SDIS :

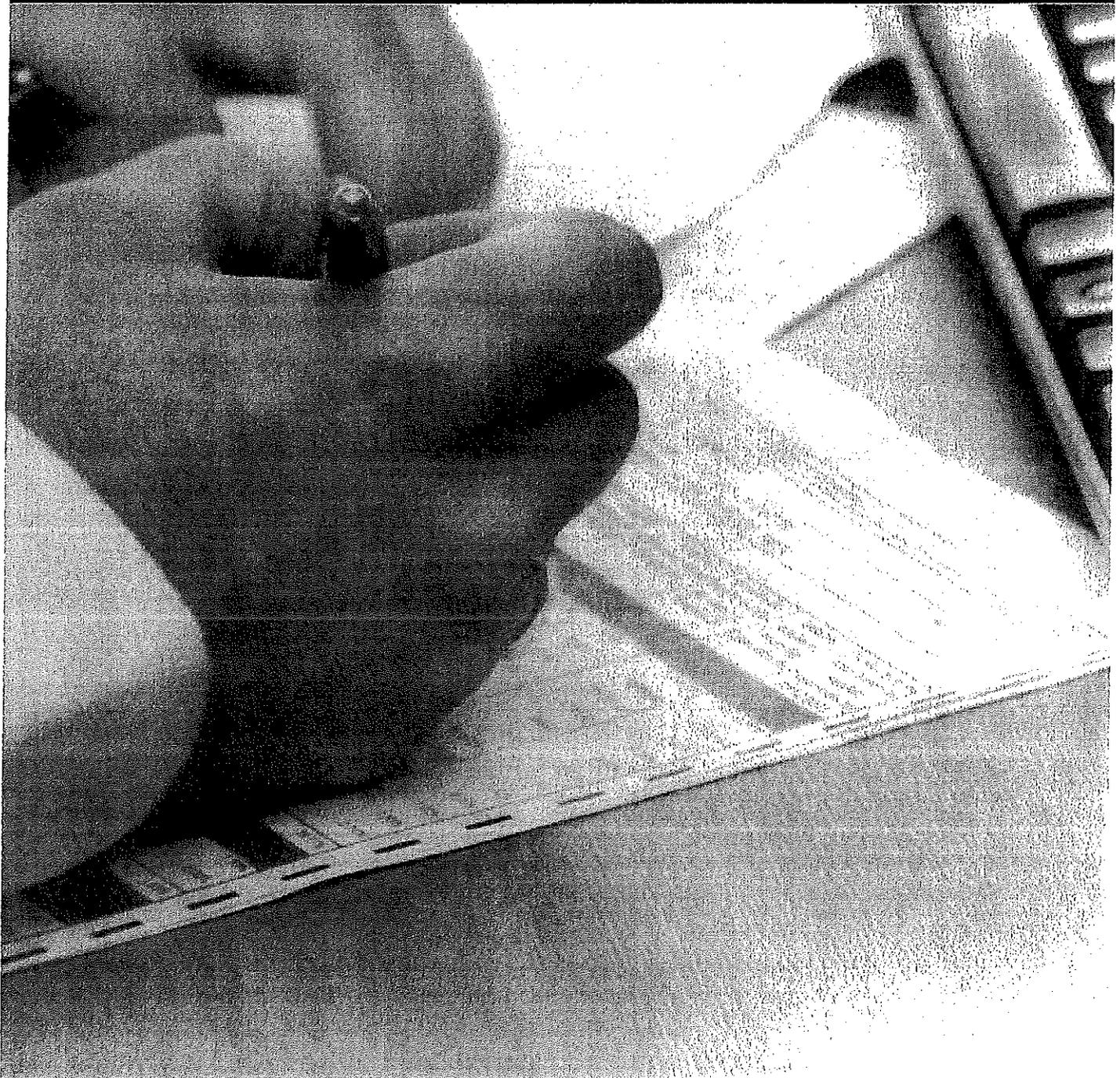
- La construction et restructuration de bâtiments : centres d'incendies et de secours, atelier départemental... ;
- L'acquisition de véhicules : engins de secours et véhicules de service ;
- Le numérique : projet mobilité et nomadisme numériques ;

Les dépenses annuelles envisagées sur la période 2019-2023 sont les suivantes :

APCP	2019	2020	2021	2022	2023
Plan immobilier	2,41M€	2,66M€	3,10M€	3,44M€	2,84M€
Véhicules	3,39M€	2,69M€	3,04M€	3,14M€	3,44M€
Mobilité et nomadisme numériques	0,09M€	0,08M€	0,00M€	0,00M€	0,00M€
Total	5,89M€	5,43M€	6,14M€	6,57M€	6,28M€



TABLEAU DE BORD AU 25/10/2018
DETTE PROPRES



Ce document est préparé par l'équipe Consultants de Seldon Finance. Il contient des informations, analyses et prévisions propres à SELDON Finance, établies à l'intention exclusive de ses destinataires : à ce titre toute divulgation, utilisation, diffusion ou reproduction (totale ou partielle) du document ou des informations qu'elle contient doit être préalablement autorisée par SELDON Finance. Les informations contenues, puisées aux meilleures sources, et les opinions exprimées qui en découlent, ne sauraient engager la responsabilité de leurs auteurs ou de Seldon Finance. Elles sont transmises à titre d'assistance et ne sauraient en aucune manière engager la responsabilité de Seldon Finance.

Bilan Annuel

Caractéristiques de la dette au 25/10/2018

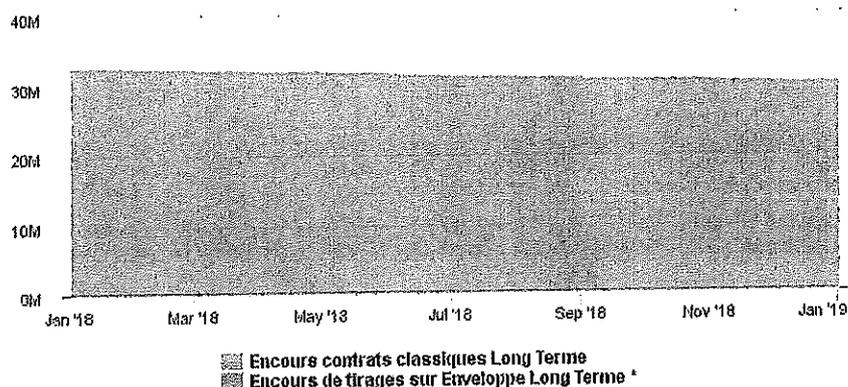
Encours	30 522 051,76	Nombre d'emprunts *	21
Taux actuariel *	2,14%	Taux moyen de l'exercice	1,97%

* tirages futurs compris

Charges financières en 2018

Annuité	3 272 487,94	Amortissement	2 659 003,95
Remboursement anticipé avec flux	0,00	Remboursement anticipé sans flux	0,00
Intérêts emprunts	613 483,99	Solde ICNE	50 341,32

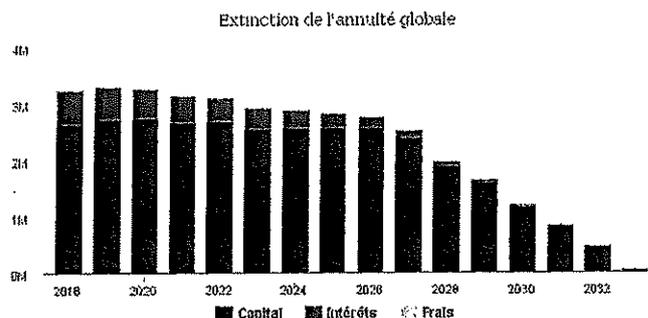
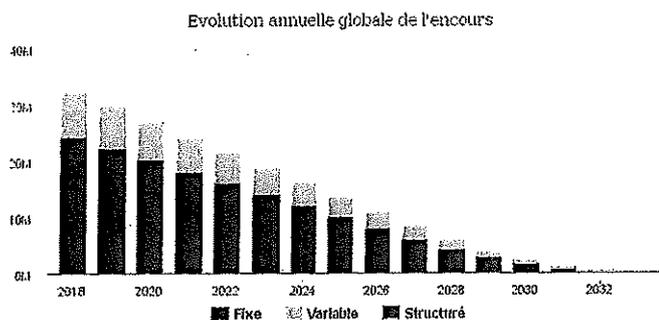
Evolution journalière de l'encours long terme



Financements Disponibles au 25/10/2018

Enveloppes de Financement	0,00	Lignes et Billets de trésorerie	0,00
Remboursements temporaires	0,00	Emprunts long terme non mobilisés	0,00

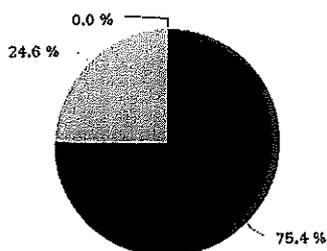
Extinction



Exer.	Encours début	Tirage	Annuité	Frais	Intérêts	Taux moy.	Taux act.	Capital			Solde	
								Amort.	RA avec flux	RA sans flux		Gain/Perte de change
2018	32 598 511,05	0,00	3 272 487,94	0,00	613 483,99	1,97%	2,14%	2 659 003,95	0,00	0,00	0,00	3 272 487,94
2019	29 939 507,10	0,00	3 330 921,23	0,00	570 197,28	1,98%	2,15%	2 760 723,95	0,00	0,00	0,00	3 330 921,23
2020	27 178 783,15	0,00	3 300 177,37	0,00	523 997,25	2,02%	2,17%	2 776 180,12	0,00	0,00	0,00	3 300 177,37
2021	24 402 603,03	0,00	3 177 416,50	0,00	475 362,10	2,05%	2,18%	2 702 054,40	0,00	0,00	0,00	3 177 416,50
2022	21 700 548,63	0,00	3 141 021,30	0,00	426 658,77	2,08%	2,19%	2 714 362,53	0,00	0,00	0,00	3 141 021,30
2023	18 986 186,10	0,00	2 963 016,01	0,00	375 090,49	2,09%	2,18%	2 587 925,52	0,00	0,00	0,00	2 963 016,01
2024	16 398 260,58	0,00	2 912 566,23	0,00	317 609,29	2,07%	2,16%	2 594 956,94	0,00	0,00	0,00	2 912 566,23
2025	13 803 303,64	0,00	2 860 342,43	0,00	258 144,33	2,03%	2,12%	2 602 198,10	0,00	0,00	0,00	2 860 342,43
2026	11 201 105,54	0,00	2 809 422,49	0,00	199 767,26	1,97%	2,06%	2 609 655,23	0,00	0,00	0,00	2 809 422,49
2027	8 591 450,31	0,00	2 553 191,68	0,00	141 412,23	1,85%	1,95%	2 411 779,45	0,00	0,00	0,00	2 553 191,68
2028	6 179 670,86	0,00	2 007 415,49	0,00	92 722,49	1,70%	1,80%	1 914 693,00	0,00	0,00	0,00	2 007 415,49
2029	4 264 977,86	0,00	1 679 641,76	0,00	55 080,42	1,53%	1,63%	1 624 561,34	0,00	0,00	0,00	1 679 641,76
2030	2 640 416,52	0,00	1 237 068,24	0,00	30 401,35	1,42%	1,47%	1 206 666,89	0,00	0,00	0,00	1 237 068,24
2031	1 433 749,63	0,00	870 535,85	0,00	14 702,90	1,39%	1,38%	855 832,95	0,00	0,00	0,00	870 535,85
2032	577 916,68	0,00	495 691,53	0,00	4 441,32	1,24%	1,37%	491 250,21	0,00	0,00	0,00	495 691,53
2033	86 666,47	0,00	86 893,97	0,00	227,50	1,04%	1,05%	86 666,47	0,00	0,00	0,00	86 893,97

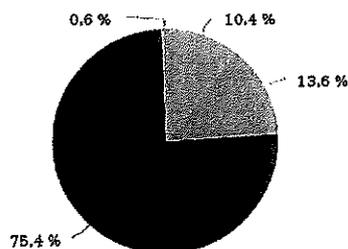
Index

Types de Taux



	Taux fixes	Taux variables	Taux structurés	Total
Encours	23 004 051,67	7 518 000,09	0,00	30 522 051,76
Pourcentage global	75,37%	24,63%	0,00%	100%
Durée de vie moyenne	5 ans, 9 mois	5 ans, 10 mois		5 ans, 9 mois
Duration	5 ans, 6 mois	5 ans, 9 mois		5 ans, 7 mois
Nombre d'emprunts	16	5	0	21
Taux actuariel	2,53%	0,96%	0,00%	2,14%
Taux moyen	2,49%	0,41%	0,00%	1,97%

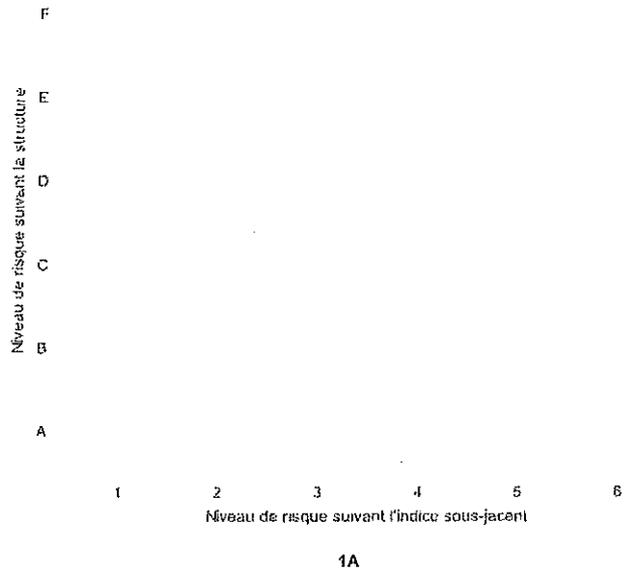
Index de taux



Index	Nb	Encours au 25/10/2018	%	Annuité Capital + Intérêts	%
EURIBOR01M	2	3 187 500,09	10,44%	305 382,63	9,33%
EURIBOR03M	2	4 162 500,00	13,64%	359 452,48	10,98%
FIXE	16	23 004 051,67	75,37%	2 529 652,83	77,30%
TAM	1	168 000,00	0,55%	78 000,00	2,38%
TOTAL	21	30 522 051,76		3 272 487,94	

Charte Gissler

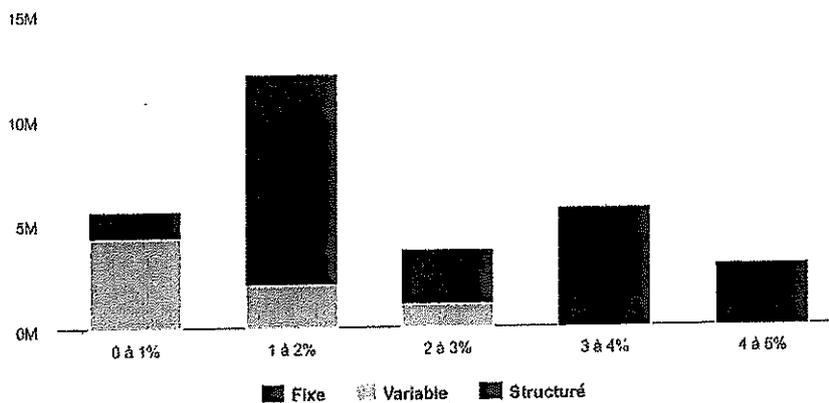
Classification de l'encours au 25/10/2018 en début de journée
selon la charte Gissler



Catégorie	Encours au 25/10/2018	%
1-A	30 522 051,76	100,00%
TOTAL	30 522 051,76	100 %

Coût

Tranches de taux



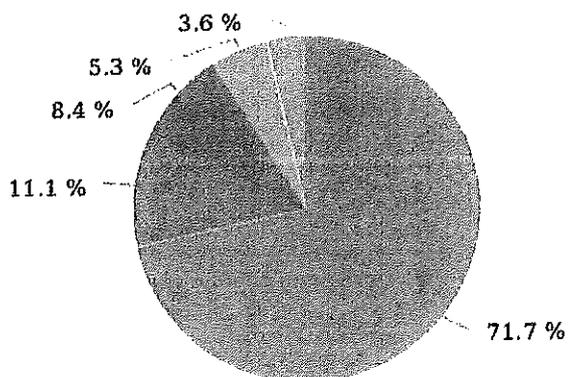
TEG résiduel

0% à 1%
 1% à 2%
 2% à 3%
 3% à 4%
 4% à 5%
TOTAL

Encours

5 743 833,31
 12 204 166,53
 3 779 095,73
 5 790 789,44
 3 004 166,75
30 522 051,76

Pénalités de sortie



Type de pénalité

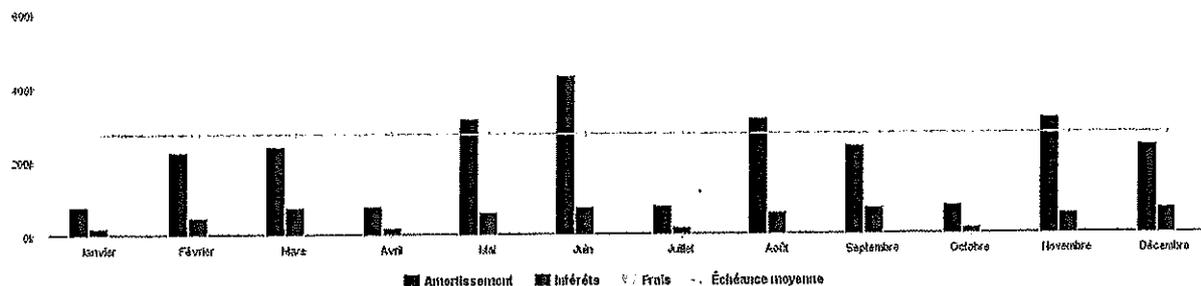
Indemnité actuarielle
 Aucune pénalité paramétrée
 Indemnité de marché : valorisation
 Sans indemnité
 6% du capital remboursé
TOTAL

Encours

21 879 051,67
 3 380 500,00
 2 550 000,00
 1 612 500,00
 1 100 000,09
30 522 051,76

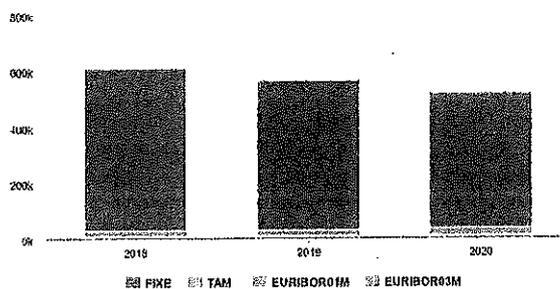
Echeancier

Répartition sur l'exercice



Année 2018	Nb éch.	Contrats		Solde
		Amort.	Intérêts	
		Janvier	8	
Février	12	229 305,56	48 309,16	277 614,72
Mars	11	241 839,78	76 513,89	318 353,67
Avril	8	80 555,56	21 716,35	102 271,91
Mal	13	315 972,23	63 353,72	379 325,95
Juin	12	432 173,64	75 741,92	607 915,56
Juillet	8	80 555,56	20 961,26	101 516,82
Août	13	315 972,23	59 893,60	375 865,83
Septembre	11	242 584,72	73 810,57	316 395,29
Octobre	8	80 555,56	20 474,23	101 029,79
Novembre	13	315 972,23	58 547,34	374 519,57
Décembre	11	242 961,32	71 853,05	314 814,37
TOTAL	128	2 659 003,95	613 483,99	3 272 487,94

Projection N+2



Index	Intérêts par index 2018	Coût moyen 2018	Intérêts par index 2019	Coût moyen 2019	Intérêts par index 2020	Coût moyen 2020
FIXE	581 982,20	3,22%	539 866,26	3,17%	486 060,47	3,16%
TAM					27,87	0,03%
EURIBOR01M	22 049,31	1,89%	21 195,68	1,93%	26 292,26	1,95%

EURIBOR03M	9 452,48	0,36%	9 135,34	0,35%	11 616,65	0,33%
TOTAL	613 483,99	1,97%	570 197,28	1,98%	523 997,25	2,02%

Durée de vie

Indicateurs

Encours 30 522 051,76

Durée de vie moyenne * 5 ans, 9 mois

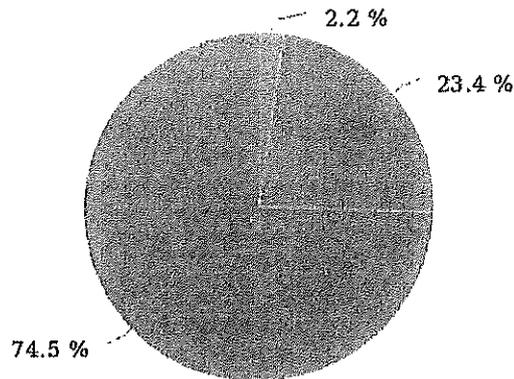
Durée résiduelle Moyenne * 11 ans, 6 mois

Duration * 5 ans, 7 mois

Durée résiduelle * 14 ans, 3 mois

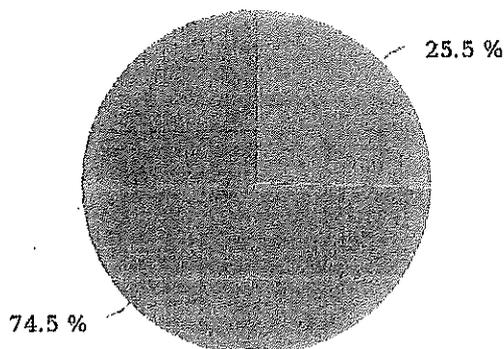
* tirages futurs compris

Répartition par durée résiduelle



Durée résiduelle	Montant
< 5 ans	667 947,38
5 - 10 ans	7 129 148,27
10 - 20 ans	22 724 956,11
TOTAL	30 522 051,76

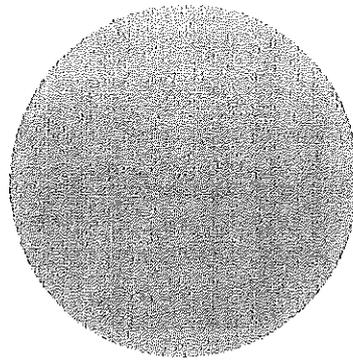
Répartition par durée de vie moyenne



Durée de vie moyenne	Montant
< 5 ans	7 797 095,65
5 - 10 ans	22 724 956,11
TOTAL	30 522 051,76

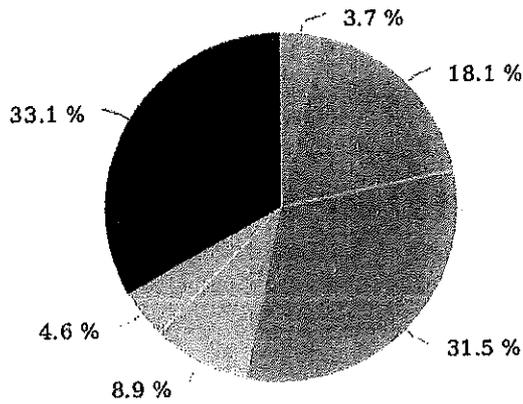
Affectation

Budgets



Budget	Montant
BUDGET PRINCIPAL	30 522 051,76
TOTAL	30 522 051,76

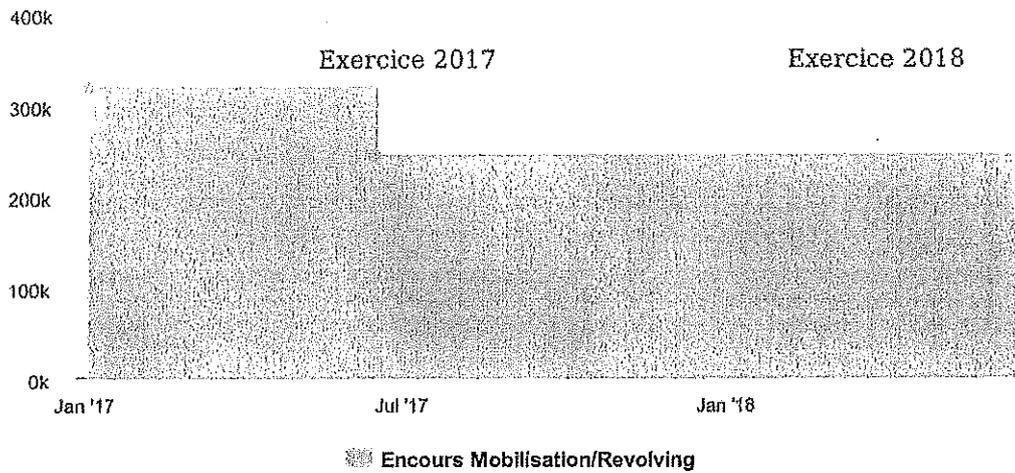
Prêteurs



Prêteur	Montant
Société générale	1 125 000,00
Caisse d'Epargne	5 520 815,01
DEXIA Crédit Local	9 628 236,91
Crédit Agricole	2 718 000,00
Banque Populaire	1 413 333,31
La Banque Postale	10 116 666,53
TOTAL	30 522 051,76

Bilan court terme

Bilan des enveloppes N et N-1



Bilan annuel détaillé des enveloppes

Contrat	Prêteur	Montant	Début	Fin	Plafond Tirage	Plafond Encours	Dispo Tirage	Plafond Encours	Dispo Encours	Encours	Disponible
Mobilisation/Consolidation											
00007-BFT	CA	0,00	29/05/05 00:00	15/06/20 00:00	0,00	1 000 000,00	0,00	832 000,00	168 000,00	168 000,00	0,00

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Réunion du 14 décembre 2018

**DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES
ANNEXE PORTANT SUR
L'EVOLUTION PREVISIONNELLE DES RATIOS
D'ANALYSE FINANCIERE**

La construction de la planification financière 2019-2023 doit répondre à plusieurs objectifs :

- Faire face à l'augmentation de l'activité opérationnelle ;
- Contenir la progression des contributions versées par le Département et le bloc communal ;
- Préserver la stabilité financière du SDIS et notamment sa capacité de désendettement.

L'hypothèse retenue permet de proposer une progression contenue des contributions. Cela entraîne une diminution de l'épargne brute dégagée par le service. Celle-ci est compensée par un virement de la section de fonctionnement à la section d'investissement et par une subvention d'investissement versée par le Conseil départemental.

La capacité de désendettement atteint les 10 ans en 2023, sans toutefois dépasser ce seuil.

Prévisions d'évolution des dépenses de fonctionnement et des contributions

	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023
Dépenses réelles de fonctionnement	43,31M€	44,13M€	44,66M€	45,41M€	46,28M€	46,93M€
Evolution en %		1,9%	1,2%	1,7%	1,9%	1,4%
Dépenses totales de fonctionnement	48,87M€	49,33M€	49,86M€	50,61M€	51,48M€	52,13M€
Evolution en %		0,9%	1,1%	1,5%	1,7%	1,3%
Contributions CD et bloc communal	46,37M€	46,93M€	47,49M€	48,06M€	48,64M€	49,22M€
Evolution des contributions		1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%

Les ratios présentés ci-dessous ont été calculés en prenant pour hypothèses :

- une stabilité de la progression des contributions du Département et du bloc communal, à hauteur de 1,2% chaque année ;
- une consommation quasi-totale de l'excédent (pour limiter la hausse des contributions et pour financer le virement à la section d'investissement) : solde 500 K€ en 2023 ;
- une subvention d'investissement de la part du CD de 1,2 M€ chaque année.

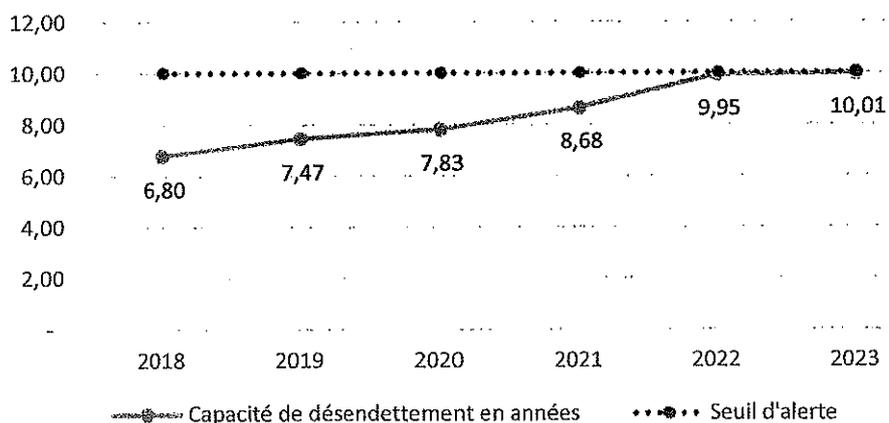
Epargne brute et épargne nette

	2019	2020	2021	2022	2023
Epargne brute (RRF-DRF)	4,65M€	4,60M€	4,32M€	3,98M€	3,91M€
Taux d'épargne brute (EB/RRF)	10%	10%	9%	8%	8%
Capital dette remboursé	3,00M€	3,30M€	3,53M€	3,88M€	4,15M€
Epargne nette	1,65M€	1,31M€	0,79M€	0,10M€	-0,23M€
Virement de la section de fonctionnement	1,20M€	1,20M€	1,20M€	1,20M€	1,20M€
Autofinancement disponible	2,85M€	2,51M€	1,99M€	1,30M€	0,97M€

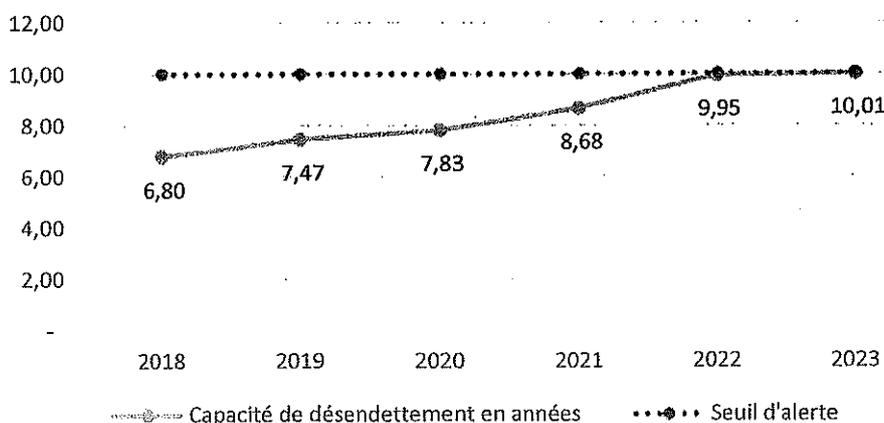
Epargne brute et capacité de désendettement

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Epargne brute (RRF-DRF)	4,92M€	4,65M€	4,60M€	4,32M€	3,98M€	3,91M€
Encours au 31/12	33,44M€	34,71M€	36,04M€	37,52M€	39,59M€	39,15M€
Capacité de désendettement en années	6,80	7,47	7,83	8,68	9,95	10,01

Evolution prévisionnelle de la capacité de désendettement du SDIS



Evolution prévisionnelle de la capacité de désendettement du SDIS



La progression de l'encours est contenue grâce au virement de la section d'investissement et à la subvention d'investissement du Conseil départemental.

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

***CONTRIBUTIONS DES COMMUNES ET EPCI
POUR 2019***

L'an deux mille dix-huit, le vendredi 14 décembre à 10h00, le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au centre de secours principal de Besançon Est, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 13 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, M. Philippe GONON, Mme Florence ROGEBOZ, M. Thierry VERNIER, M. Philippe ALPY, M. Jean-Luc GUYON, Mme Catherine CUINET, M. Claude DALLAVALLE, Mme Martine VOIDEY, Mme Géraldine LEROY, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, M. le Colonel Jean-Luc POTIER, Mme la Médecin hors-classe Caroline PEUGEOT-MORTIER, M. le Commandant Nicolas SEIGNOBOSC, M. le Sergent-chef Sébastien COLLIARD, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, Mme le Sergent-chef Véronique CRAVE, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

Membre de droit

- ▶ M. Joël MATHURIN, Préfet du Doubs.

Le payeur départemental

- ▶ M. Michel PETITCOLAS

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Alain LORIGUET, Mme Sylvie LE HIR, Mme Jacqueline CUENOT-STALDER, Mme Françoise BRANGET, M. Ludovic FAGAUT, Mme Odile FAIVRE-PETITJEAN, M. Christophe LIME, M. Anthony POULIN, M. Alain BLESSEMAILLE, M. Yoran DELARUE, M. Joseph TYRODE, M. Henri Francis DUFOUR, M. Christian POURNY, M. Jean-Marie BINETRUY.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Lieutenant-colonel Lionel TOURAISIN, M. le Capitaine Guillaume ROYER, Mme Odile DESCHAMPT-MONOT, M. Jérôme FITZE, Mme Amélie SCHATT, Mme Séverine BONNET.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2018

**Affiché le
18 DEC. 2018**

CONTRIBUTIONS DES COMMUNES ET EPCI POUR 2019

L'article L.1424-35 du code général des collectivités territoriales encadre, d'une part, la répartition des contributions entre les communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et, d'autre part, le montant global de ces contributions.

Au sein du SDIS 25, la répartition des contributions entre les communes et EPCI contributeurs a été établie en 2001 selon des critères pondérés de population, de potentiel fiscal, de distance par rapport au centre de premier appel et de nombre de sapeurs-pompiers professionnels dans ce centre. Depuis, cette répartition a été reconduite d'année en année. Il vous est proposé de la reconduire à nouveau pour l'année 2019.

Le montant global des contributions des communes et EPCI ne peut excéder le montant global de leurs contributions de l'exercice précédent, augmenté de l'indice des prix à la consommation. Conformément à la délibération du conseil d'administration du 10 décembre 2004, l'indice de référence pour le SDIS 25 est celui des prix à la consommation (IPC) du mois d'août ; cette année, l'indice était en progression de 2,3 % par rapport à celui d'août 2017.

Dans ces conditions, la contribution aux dépenses d'incendie et de secours des communes et EPCI pour l'année 2019 pourrait s'élever à 21,1 M€ et progresser ainsi de 475 K€ par rapport à 2018.

Cependant, conscient des contraintes financières pesant sur les collectivités, le SDIS s'est efforcé de modérer la progression de ses dépenses en 2019. Aussi, il est proposé une progression limitée à 1,2 % de la contribution des communes et EPCI.

L'évolution des dépenses est présentée dans le tableau ci-dessous :

	Contributions 2014	Contributions 2015	Contributions 2016	Contributions 2017	Contributions 2018	Contributions 2019
Montant	20 347 773 €	20 437 303 €	20 447 522 €	20 447 522 €	20 631 551 €	20 879 130 €
Evolution en %	0,9 %	0,44 %	0,05 %	0 %	0,9 %	1,2 %
Evolution en €	181 496 €	89 530 €	10 219 €	- €	184 029 €	247 579 €

La contribution au financement du SDIS est versée, selon les cas, par :

- l'EPCI, lorsqu'il était compétent en matière d'incendie au moment de la promulgation de la loi du 3 mai 1996 ; c'est le cas des communautés d'agglomération de Besançon et Montbéliard et des communautés de communes de Pontarlier, Morteau et le Russey ;
- l'EPCI qui s'est vu transférer la compétence, par application de la dérogation prévue par la loi NOTRe du 7 août 2015 ; c'est le cas des communautés de communes Frasne - Val du Dugeon et Doubs Baumoises ;
- la commune, lorsque celle-ci n'a pas transféré sa compétence à l'EPCI.

Le montant de la contribution de chaque commune et EPCI figure dans le tableau annexé au présent rapport.

Ce tableau comprend les EPCI contributeurs énoncés ci-dessus. Si un nouvel EPCI devient compétent au 1^{er} janvier 2019, celui-ci verra sa contribution déterminée en prenant en compte l'addition des contributions attendues de la part de ses communes membres pour l'année 2019.

S'agissant des contributions versées par les EPCI, celle de la communauté de communes du Doubs Baumoises progresse du fait du rattachement de la commune de Rillans en 2018.

Le montant de contribution attendu des 7 EPCI compétents à ce jour s'élève à environ 17,7 M€, soit 85 % des contributions du bloc communal.

Enfin, le tableau prend en compte les communes nouvelles créées avant le 1^{er} novembre 2018. Pour toute commune nouvelle qui serait créée entre cette date et le 1^{er} janvier 2019, la contribution serait égale à la somme des contributions attendues pour 2019 de la part des communes fusionnées.

Il est à noter sur ce point que la commune nouvelle de Tarcenay-Foucherans intègre le tableau des contributions des communes et EPCI pour 2019.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier, à savoir :

- *approuvent la reconduction de la répartition des contributions entre les communes et EPCI établie en 2001 ;*
- *approuvent l'évolution des contributions des communes et EPCI pour l'année 2019 à hauteur de 1,2 %.*

***Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,***

Christine BOUQUIN

Préfecture du Doubs

Reçu le 17 DEC. 2018



Contrôle de légalité

Contributions des communes et EPCI au budget du SDIS pour l'année 2019

<i>Commune ou EPCI</i>	<i>Contributions 2018</i>	<i>Contributions 2019</i>
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU GRAND PONTARLIER	1 222 155 €	1 236 820 €
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU RUSSEY	114 073 €	115 442 €
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU VAL DE MORTEAU	514 363 €	520 536 €
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU GRAND BESANCON	8 329 862 €	8 429 820 €
PAYS DE MONTBELIARD AGGLOMERATION	6 860 653 €	6 942 981 €
COMMUNAUTE DE COMMUNES FRASNE DRUGEON	112 985 €	114 341 €
COMMUNAUTE DE COMMUNES DOUBS BAUMOIS (<i>y c. Rillans</i>)	394 368 €	400 354 €
ABBANS DESSOUS	3 252 €	3 291 €
ABBANS DESSUS	5 524 €	5 590 €
ABBENANS	7 179 €	7 265 €
ABBEVILLERS	21 332 €	21 588 €
ACCOLANS	1 474 €	1 491 €
ADAM LES VERCEL	1 394 €	1 410 €
AIBRE	9 611 €	9 726 €
ALLIES (LES)	2 511 €	2 542 €
ALLONDANS	4 588 €	4 643 €
AMANCEY	20 467 €	20 713 €
AMATHAY VESIGNEUX	2 746 €	2 779 €
AMONDANS	2 300 €	2 327 €
ANTEUIL	13 720 €	13 884 €
APPENANS	11 012 €	11 144 €
ARC ET SENANS	31 095 €	31 468 €
ARC SOUS CICON	9 363 €	9 476 €
ARC SOUS MONTENOT	4 134 €	4 184 €
ARCEY	24 898 €	25 197 €
ARCON	16 500 €	16 698 €
AUBONNE	4 904 €	4 963 €
AUTECHAUX ROIDE	16 208 €	16 403 €
AVILLEY	2 691 €	2 723 €
AVOUDREY	16 853 €	17 055 €
BARTHERANS	978 €	989 €
BATTENANS VARIN	1 068 €	1 081 €
BELFAYS	1 543 €	1 562 €
BELLEHERBE	12 246 €	12 393 €
BELMONT	1 153 €	1 166 €
BELVOIR	2 043 €	2 067 €
BERCHE	9 901 €	10 020 €
BERTHELANGE	4 377 €	4 430 €
BEUTAL	3 715 €	3 760 €
BIANS LES USIERS	11 342 €	11 478 €
BIEF	2 632 €	2 663 €
BLAMONT	21 979 €	22 242 €
BLUSSANGEAUX	1 610 €	1 629 €
BLUSSANS	4 093 €	4 142 €
BOLANDOZ	6 722 €	6 802 €
BONDEVAL	8 923 €	9 030 €
BONNAL	745 €	754 €
BOUCLANS (<i>commune nouvelle</i>)	24 668 €	24 964 €
BOURGUIGNON	19 064 €	19 293 €
BOURNOIS	3 929 €	3 976 €

Contributions des communes et EPCI au budget du SDIS pour l'année 2019

<i>Commune ou EPCI</i>	<i>Contributions 2018</i>	<i>Contributions 2019</i>
BRANNE	3 359 €	3 400 €
BREMONDANS	1 569 €	1 588 €
BRERES	703 €	711 €
BRESEUX (LES)	8 164 €	8 262 €
BRETIGNEY	1 293 €	1 309 €
BRETONVILLERS	5 432 €	5 497 €
BREY ET MAISON DU BOIS	2 161 €	2 187 €
BUFFARD	2 767 €	2 800 €
BUGNY	2 253 €	2 280 €
BURGILLE	6 143 €	6 217 €
BURNEVILLERS	783 €	792 €
BY	1 539 €	1 558 €
CADEMENE	1 562 €	1 581 €
CERNAY L'EGLISE	5 415 €	5 480 €
CESSEY	5 793 €	5 862 €
CHAMESEY	1 914 €	1 937 €
CHAMESOL	6 180 €	6 254 €
CHANTRANS	6 308 €	6 384 €
CHAPELLE D'HUIN	6 590 €	6 669 €
CHAPELLE DES BOIS	6 066 €	6 139 €
CHARMAUVILLERS	4 017 €	4 065 €
CHARMOILLE	6 353 €	6 429 €
CHARNAY	8 139 €	8 236 €
CHARQUEMONT	50 328 €	50 932 €
CHASSAGNE SAINT DENIS	2 361 €	2 390 €
CHATEAUVIEUX LES FOSSES	247 €	250 €
CHATELBLANC	2 348 €	2 376 €
CHATILLON SUR LISON	405 €	409 €
CHAUX (LA)	8 304 €	8 404 €
CHAUX LES CLERVAL	3 890 €	3 937 €
CHAUX LES PASSAVANT	2 797 €	2 831 €
CHAUX NEUVE	5 117 €	5 179 €
CHAY	2 913 €	2 948 €
CHAZOT	2 395 €	2 423 €
CHENECEY BUILLON	10 525 €	10 651 €
CHEVIGNEY LES VERCEL	2 377 €	2 405 €
CHEVIGNEY SUR L'OGNON	4 810 €	4 867 €
CHOUZELOT	5 618 €	5 686 €
CLERON	8 751 €	8 856 €
COLOMBIER FONTAINE	38 261 €	38 720 €
CONSOLATION MAISONNETTES	852 €	862 €
CORCELLES FERRIERES	4 811 €	4 869 €
CORCONDRAY	2 468 €	2 497 €
COUR SAINT MAURICE	3 399 €	3 440 €
COURCELLES	1 203 €	1 218 €
COURCHAPON	2 594 €	2 625 €
COURTEFONTAINE	4 026 €	4 074 €
COURTETAINE ET SALANS	1 478 €	1 495 €
CROSEY LE GRAND	3 511 €	3 553 €
CROSEY LE PETIT	1 842 €	1 864 €

Contributions des communes et EPCI au budget du SDIS pour l'année 2019

<i>Commune ou EPCI</i>	<i>Contributions 2018</i>	<i>Contributions 2019</i>
CROUZET (LE)	812 €	821 €
CROUZET MIGETTE	1 751 €	1 772 €
CUBRIAL	2 710 €	2 742 €
CUBRY	1 934 €	1 957 €
CUSE ET ADRISANS	4 146 €	4 196 €
CUSSEY SUR LISON	1 173 €	1 187 €
DAMBELIN	10 169 €	10 291 €
DAMPIERRE SUR LE DOUBS	12 563 €	12 714 €
DAMPJOUX	2 878 €	2 912 €
DAMPRICHARD	46 939 €	47 502 €
DANNEMARIE	1 918 €	1 941 €
DESANDANS	12 009 €	12 153 €
DESERVILLERS	5 952 €	6 023 €
DOMPREL	2 542 €	2 572 €
DUNG	14 241 €	14 412 €
DURNES	3 037 €	3 074 €
ECHAY	1 260 €	1 275 €
ECHENANS	2 450 €	2 479 €
ECHEVANNES	1 273 €	1 288 €
ECORCES (LES)	10 373 €	10 498 €
ECOT	8 149 €	8 246 €
ECURCEY	5 404 €	5 469 €
EMAGNY	12 561 €	12 712 €
EPENOUSE	1 924 €	1 947 €
EPENNOY	10 689 €	10 817 €
EPEUGNEY	10 107 €	10 229 €
ETALANS <i>Commune nouvelle</i>	23 874 €	24 160 €
ETERNOZ	6 431 €	6 508 €
ETOUVANS	13 812 €	13 977 €
ETRABONNE	2 327 €	2 355 €
ETRAPPE	3 068 €	3 105 €
ETRAY	2 807 €	2 840 €
EVILLERS	5 656 €	5 724 €
EYSSON	1 683 €	1 703 €
FAIMBE	2 283 €	2 311 €
FALLERANS	4 682 €	4 738 €
FERRIERES LE LAC	1 622 €	1 641 €
FERRIERES LES BOIS	5 339 €	5 403 €
FERTANS	4 798 €	4 855 €
FESSEVILLERS	2 589 €	2 620 €
FEULE	3 589 €	3 632 €
FLAGEY	2 422 €	2 451 €
FLANGÉBOUCHE	12 166 €	12 312 €
FLEUREY	1 416 €	1 433 €
FONTAINE LES CLERVAL	4 674 €	4 730 €
FONTENELLE MONTBY	1 741 €	1 762 €
FOUCHERANS	6 158 €	
FOURCATIER ET MAISON NEUVE	1 390 €	1 407 €
FOURG	6 961 €	7 044 €
FOURGS (LES)	23 091 €	23 368 €

Contributions des communes et EPCI au budget du SDIS pour l'année 2019

<i>Commune ou EPCI</i>	<i>Contributions 2018</i>	<i>Contributions 2019</i>
FOURNET BLANCHEROCHE	5 805 €	5 874 €
FOURNETS LUISANS	12 745 €	12 898 €
FRAMBOUHANS	13 911 €	14 078 €
FRANEY	4 442 €	4 495 €
FROIDEVAUX	1 321 €	1 337 €
FUANS	7 898 €	7 993 €
GELLIN	3 339 €	3 379 €
GEMONVAL	1 390 €	1 406 €
GENEY	2 437 €	2 466 €
GERMEFONTAINE	2 063 €	2 088 €
GEVRESIN	2 502 €	2 532 €
GILLEY	31 256 €	31 631 €
GLAY	7 653 €	7 745 €
GLERE	3 882 €	3 928 €
GONDENANS LES MOULINS	1 230 €	1 245 €
GONDENANS MONTBY	3 357 €	3 397 €
GONSANS	8 184 €	8 283 €
GOUHELANS	2 373 €	2 402 €
GOUMOIS	3 683 €	3 727 €
GOUX LES DAMBELIN	4 719 €	4 776 €
GOUX LES USIERS	11 300 €	11 436 €
GOUX SOUS LANDET	834 €	844 €
GRANDFONTAINE SUR CREUSE	1 701 €	1 722 €
GRANGE (LA)	1 413 €	1 430 €
GRANGETTES (LES)	4 246 €	4 297 €
GUYANS DURNES	4 384 €	4 437 €
GUYANS VENNES	11 950 €	12 093 €
HAUTERIVE LA FRESSE	2 870 €	2 905 €
HOPITAL DU GROSBOIS (L')	7 378 €	7 466 €
HOPITAL SAINT LIEFFROY (L')	1 601 €	1 620 €
HOPITAUX NEUFS	13 746 €	13 911 €
HOPITAUX VIEUX	5 028 €	5 088 €
HUANNE MONTMARTIN	1 654 €	1 674 €
HYEMONDANS	2 604 €	2 635 €
INDEVILLERS	4 786 €	4 843 €
ISLE SUR LE DOUBS (L')	88 567 €	89 630 €
ISSANS	5 667 €	5 735 €
JALLERANGE	3 145 €	3 183 €
JOUGNE	21 319 €	21 575 €
LABERGEMENT SAINTE MARIE	19 965 €	20 205 €
LAIRE	6 677 €	6 757 €
LANANS	2 035 €	2 060 €
LANDRESSE	3 359 €	3 399 €
LANTENNE VERTIERE	11 744 €	11 885 €
LANTHENANS	1 204 €	1 219 €
LAVANS QUINGEY	2 399 €	2 428 €
LAVANS VUILLAFANS	3 324 €	3 364 €
LAVERNAY	9 012 €	9 121 €
LAVIRON	6 812 €	6 894 €
LEVIER <i>Commune nouvelle</i>	50 503 €	51 109 €

Contributions des communes et EPCI au budget du SDIS pour l'année 2019

<i>Commune ou EPCI</i>	<i>Contributions 2018</i>	<i>Contributions 2019</i>
LIEBVILLERS	6 253 €	6 328 €
LIESLE	17 484 €	17 693 €
LIZINE	1 651 €	1 670 €
LODS	6 498 €	6 576 €
LOMBARD	3 320 €	3 359 €
LONGECHAUX	1 108 €	1 121 €
LONGEMAISON	2 466 €	2 496 €
LONGEVILLE LES RUSSEY	961 €	972 €
LONGEVILLE SUR DOUBS	13 207 €	13 366 €
LONGEVILLE	2 360 €	2 389 €
LONGEVILLE (LA)	10 439 €	10 565 €
LONGEVILLES MONT D'OR	7 541 €	7 632 €
LORAY	8 607 €	8 710 €
LOUGRES	18 091 €	18 308 €
MAGNY CHATELARD	382 €	387 €
MAICHE	124 367 €	125 860 €
MAISONS DU BOIS LIEVREMONT	10 289 €	10 412 €
MALANS	3 106 €	3 144 €
MALBRANS	1 937 €	1 960 €
MALBUISSON	12 344 €	12 492 €
MALPAS	3 236 €	3 275 €
MANCENANS	5 681 €	5 749 €
MANCENANS LIZERNE	3 233 €	3 272 €
MARVELISE	2 589 €	2 620 €
MEDIERE	6 385 €	6 461 €
MERCEY LE GRAND	8 634 €	8 737 €
MEREY SOUS MONTROND	10 708 €	10 836 €
MESANDANS	2 580 €	2 611 €
MESLIERES	7 541 €	7 632 €
MESMAY	1 406 €	1 423 €
METABIEF	32 543 €	32 933 €
MONCLEY	6 136 €	6 209 €
MONDON	1 441 €	1 458 €
MONT DE VOUGNEY	2 718 €	2 750 €
MONTAGNEY SERVIGNEY	2 175 €	2 201 €
MONTANCY	2 873 €	2 907 €
MONTANDON	6 221 €	6 295 €
MONTBENOIT	5 066 €	5 127 €
MONTECHEROUX	11 972 €	12 116 €
MONTENOIS	20 659 €	20 907 €
MONTFLOVIN	1 390 €	1 406 €
VAL (LE) <i>Commune nouvelle</i>	4 265 €	4 316 €
MONTGESOYE	8 825 €	8 931 €
MONTJOIE LE CHATEAU	618 €	626 €
MONTMAHOUX	1 391 €	1 408 €
MONTPERREUX	14 789 €	14 967 €
MONTROND LE CHATEAU	9 730 €	9 847 €
MONTUSSAINT	1 048 €	1 061 €
MOUTHE	29 344 €	29 696 €
MOUTHEROT (LE)	1 432 €	1 449 €

Contributions des communes et EPCI au budget du SDIS pour l'année 2019

<i>Commune ou EPCI</i>	<i>Contributions 2018</i>	<i>Contributions 2019</i>
MOUTHIER HAUTE PIERRE	8 983 €	9 091 €
MYON	3 872 €	3 918 €
NAISEY LES GRANGES	11 507 €	11 645 €
NANS	1 732 €	1 753 €
NANS SOUS SAINTE ANNE	3 058 €	3 095 €
NEUCHATEL-URTIERE	3 006 €	3 042 €
NOIREFONTAINE	8 324 €	8 424 €
ONANS	6 436 €	6 513 €
ORCHAMPS VENNES	38 809 €	39 274 €
ORGEANS BLANCHEFONTAINE	1 054 €	1 067 €
ORNANS <i>Commune nouvelle</i>	127 537 €	129 068 €
ORSANS	2 472 €	2 502 €
ORVE	1 081 €	1 094 €
OUHANS	8 344 €	8 444 €
OUVANS	1 719 €	1 739 €
OYE ET PALLET	15 473 €	15 658 €
PALANTINE	708 €	717 €
PAROY	1 837 €	1 859 €
PASSONFONTAINE	4 432 €	4 485 €
PAYS DE CLERVAL <i>Commune nouvelle</i>	44 035 €	44 563 €
PESEUX	1 842 €	1 864 €
PESSANS	1 698 €	1 719 €
PETITE CHAUX	2 970 €	3 006 €
PIERREFONTAINE LES BLAMONT	5 692 €	5 760 €
PIERREFONTAINE LES VARANS	36 435 €	36 872 €
PLACEY	3 463 €	3 504 €
PLAIMBOIS VENNES	1 356 €	1 373 €
PLAINS ET GRANDS ESSARTS (LES)	3 345 €	3 385 €
PLANEE (LA)	4 143 €	4 193 €
POMPIERRE SUR DOUBS	5 368 €	5 433 €
PONT DE ROIIDE	143 145 €	144 863 €
PONTETS (LES)	2 094 €	2 119 €
PREMIERS SAPINS (LES) <i>Commune nouvelle</i>	23 600 €	23 883 €
PRESENTEVILLERS	11 436 €	11 573 €
PRETIERE (LA)	3 034 €	3 070 €
PROVENCHERE	2 528 €	2 558 €
PUESSANS	792 €	802 €
QUINGEY	28 438 €	28 780 €
RAHON	2 264 €	2 291 €
RANDEVILLERS	2 393 €	2 421 €
RANG	10 162 €	10 284 €
RAYNANS	4 765 €	4 822 €
RECOLOGNE	11 024 €	11 157 €
RECUFOZ	831 €	841 €
REMONDANS VAIVRE	5 927 €	5 998 €
REMORAY BOUJEONS	5 739 €	5 808 €
RENEDALE	564 €	571 €
RENNES SUR LOUE	1 700 €	1 721 €
REUGNEY	5 011 €	5 071 €
RILLANS (a intégré la CC Doubs Baumois)	1 239 €	

Contributions des communes et EPCI au budget du SDIS pour l'année 2019

<i>Commune ou EPCI</i>	<i>Contributions 2018</i>	<i>Contributions 2019</i>
ROCHE LES CLERVAL	1 923 €	1 946 €
ROCHEJEAN	9 102 €	9 211 €
ROCHES LES BLAMONT	10 753 €	10 882 €
ROGNON	838 €	848 €
ROMAIN	1 834 €	1 856 €
RONCHAUX	1 464 €	1 482 €
RONDEFONTAINE	578 €	585 €
ROSIERES SUR BARBECHE	2 452 €	2 482 €
ROSUREUX	1 656 €	1 675 €
ROUGEMONT	27 748 €	28 081 €
ROUHE	1 348 €	1 364 €
RUFFEY LE CHATEAU	5 908 €	5 978 €
RUREY	5 624 €	5 692 €
SAINT ANTOINE	5 598 €	5 665 €
SAINT GEORGES ARMONT	2 116 €	2 141 €
SAINT GORGON MAIN	3 812 €	3 857 €
SAINT HIPPOLYTE	29 008 €	29 356 €
SAINT JULIEN LES MONTBELIARD	3 770 €	3 815 €
SAINT MAURICE COLOMBIER	13 870 €	14 036 €
SAINT POINT LAC	4 681 €	4 738 €
SAINTE ANNE	574 €	581 €
SAINTE MARIE	15 274 €	15 457 €
SAMSON	1 317 €	1 333 €
SANCEY <i>Commune nouvelle</i>	35 197 €	35 620 €
SARAZ	403 €	408 €
SARRAGEOIS	2 593 €	2 624 €
SAULES	4 279 €	4 330 €
SAUVAGNEY	3 311 €	3 350 €
SCEY MAISIERES	5 201 €	5 263 €
SEMONDANS	4 872 €	4 930 €
SEPTFONTAINES	5 505 €	5 571 €
SERVIN	3 000 €	3 036 €
SILLEY AMANCEY	2 630 €	2 661 €
SOLEMONT	3 446 €	3 487 €
SOMBACOUR	10 027 €	10 147 €
SOMMETTE (LA)	2 693 €	2 725 €
SOULCE CERNAY	2 421 €	2 450 €
SOURANS	2 386 €	2 414 €
SOYE	4 535 €	4 589 €
SURMONT	2 473 €	2 502 €
TALLANS	520 €	526 €
TARCENAY (Commune nouvelle avec Foucherans)	12 795 €	19 180 €
TERRES DE CHAUX (LES)	2 377 €	2 405 €
THIEBOUHANS	3 696 €	3 741 €
THULAY	3 918 €	3 965 €
TOUILLON ET LOULETEL	3 411 €	3 452 €
TOURNANS	2 233 €	2 260 €
TREPOT	6 652 €	6 732 €
TRESSANDANS	662 €	670 €
TREVILLERS	9 044 €	9 153 €

Contributions des communes et EPCI au budget du SDIS pour l'année 2019

<i>Commune ou EPCI</i>	<i>Contributions 2018</i>	<i>Contributions 2019</i>
TROUVANS	1 184 €	1 198 €
URTIERE	162 €	164 €
UZELLE	2 890 €	2 925 €
VALDAHON	127 745 €	129 278 €
VALONNE	3 373 €	3 414 €
VALOREILLE	1 807 €	1 828 €
VAUCLUSE	2 047 €	2 072 €
VAUCLUSOTTE	2 086 €	2 111 €
VAUDRIVILLERS	1 418 €	1 435 €
VAUFREY	3 252 €	3 291 €
VELLEROT LES BELVOIR	3 364 €	3 404 €
VELLEROT LES VERCEL	1 047 €	1 060 €
VELLEVANS	4 958 €	5 017 €
VENNES	2 569 €	2 600 €
VERCEL	36 100 €	36 533 €
VERNIERFONTAINE	6 286 €	6 361 €
VERNOIS LES BELVOIR	1 037 €	1 050 €
VERNOY (LE)	2 753 €	2 786 €
VIETHOREY	2 054 €	2 079 €
VILLARS LES BLAMONT	6 678 €	6 758 €
VILLARS SOUS DAMPJOUX	7 665 €	7 757 €
VILLARS SOUS ECOT	7 400 €	7 489 €
VILLE DU PONT	5 663 €	5 731 €
VILLEDIEU (LES)	3 317 €	3 357 €
VILLENEUVE D'AMONT	5 984 €	6 056 €
VILLERS BUZON	4 458 €	4 512 €
VILLERS CHIEF	2 472 €	2 502 €
VILLERS LA COMBE	984 €	995 €
VILLERS SOUS CHALAMONT	5 745 €	5 814 €
VILLERS SOUS MONTROND	3 105 €	3 143 €
VOIRES	1 078 €	1 091 €
VUILLAFANS	13 500 €	13 662 €
VYT LES BELVOIR	3 348 €	3 388 €
TOTAL DES CONTRIBUTIONS	20 631 551 €	20 879 129 €

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

**AUTORISATION D'ENGAGER, DE LIQUIDER ET
DE MANDATER DES DEPENSES
D'INVESTISSEMENT JUSQU'A L'ADOPTION DU
BUDGET PRIMITIF 2019**

L'an deux mille dix-huit, le vendredi 14 décembre à 10h00, le conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au centre de secours principal de Besançon Est, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 13 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, M. Philippe GONON, Mme Florence ROGEBOZ, M. Thierry VERNIER, M. Philippe ALPY, M. Jean-Luc GUYON, Mme Catherine CUINET, M. Claude DALLAVALLE, Mme Martine VOIDEY, Mme Géraldine LEROY, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, M. le Colonel Jean-Luc POTIER, Mme la Médecin hors-classe Caroline PEUGEOT-MORTIER, M. le Commandant Nicolas SEIGNOBOSC, M. le Sergent-chef Sébastien COLLIARD, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, Mme le Sergent-chef Véronique CRAVE, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

Membre de droit

- ▶ M. Joël MATHURIN, Préfet du Doubs.

Le payeur départemental

- ▶ M. Michel PETITCOLAS

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Alain LORIGUET, Mme Sylvie LE HIR, Mme Jacqueline CUENOT-STALDER, Mme Françoise BRANGET, M. Ludovic FAGAUT, Mme Odile FAIVRE-PETITJEAN, M. Christophe LIME, M. Anthony POULIN, M. Alain BLESSEMAILLE, M. Yoran DELARUE, M. Joseph TYRODE, M. Henri Francis DUFOUR, M. Christian POURNY, M. Jean-Marie BINETRUY.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Lieutenant-colonel Lionel TOURAISIN, M. le Capitaine Guillaume ROYER, Mme Odile DESCHAMPT-MONOT, M. Jérôme FITZE, Mme Amélie SCHATT, Mme Séverine BONNET.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2018

Affiché le

18 DEC. 2018

AUTORISATION D'ENGAGER, DE LIQUIDER ET DE MANDATER DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT JUSQU'A L'ADOPTION DU BUDGET PRIMITIF 2019

Le projet de budget pour l'année 2019 sera soumis au vote du conseil d'administration au cours du premier trimestre 2019.

Entre le début de l'exercice comptable et le vote du budget, le code général des collectivités territoriales et l'instruction budgétaire et comptable M61 autorisent :

- la mise en recouvrement des recettes ;
- l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses de la section de fonctionnement, dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente ;
- le mandatement des dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget ;
- la liquidation et le mandatement des crédits correspondants aux autorisations de programmes, dans la limite des crédits de paiement prévus au titre de l'exercice par la délibération d'ouverture de l'autorisation de programme ;
- l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses de la section d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent et sur autorisation du conseil d'administration.

Ce dernier point fait donc l'objet de la présente délibération.

En 2018, les crédits d'investissement (hors crédits de paiement des autorisations de programmes et remboursement de la dette) votés s'élèvent à 3,5 M€.

Leur détail figure dans le tableau ci-dessous.

Postes de dépense		Budget 2018	Le quart
2031	Frais d'études	74 266,24 €	18 566,56 €
2051	Concessions, brevets licences	431 280,10 €	107 820,03 €
Total Chapitre 20 Immobilisations incorporelles		505 546,34 €	126 386,59 €
2115	Terrains bâtis	9 000,00 €	2 250,00 €
2132	Bâtiments privés	190 000,00 €	47 500,00 €
21561	Matériel d'incendie & de secours	199 446,26 €	49 861,57 €
21568	Autre matériel d'incendie & de secours	911 338,32 €	227 834,58 €
21578	Autre matériel & outillage technique	204 527,59 €	51 131,90 €
2182	Matériel de transport	20 359,01 €	5 089,75 €
2183	Matériel informatique	376 719,80 €	94 179,95 €
2184	Matériel de bureau et mobilier	152 303,51 €	38 075,88 €
2188	Autres	9 662,78 €	2 415,70 €
Total Chapitre 21 Immobilisations corporelles		2 073 357,27 €	518 339,32 €
231312	Centre d'incendie & de secours	698 658,49 €	174 664,62 €
231735	Installations, agencement, construction	228 222,35 €	57 055,59 €
Total Chapitre 23 Immobilisations en cours		926 880,84 €	231 720,21 €
275	Dépôts & cautionnements versés	2 000,00 €	500,00 €
Total Chapitre 27 Autres immobilisations financières		2 000,00 €	500,00 €
Total général		3 507 784,45 €	876 946,11 €

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et autorisent Madame la Présidente du conseil d'administration ou son représentant à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement à hauteur d'un quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2018, soit 876 946,11 € dans l'attente du vote du budget 2019.

**Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,**

Christine BOUQUIN

Préfecture du Doubs

Reçu le **17 DEC. 2018**



Contrôle de légalité



SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS
Corps départemental de sapeurs-pompiers

N° 2018/1572

La présidente du conseil d'administration

OBJET : Liste d'aptitude au concours interne d'accès au cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, session 2018.

- Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Vu** le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels ;
- Vu** le décret n°2012-521 du 20 avril 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Vu** le décret n°2012-730 du 7 mai 2012 modifié fixant les modalités d'organisation du concours prévu à l'article 4 du décret n°2012-521 du 20 avril 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Vu** l'arrêté n°2018/1288 du 5 juillet 2018 portant ouverture d'un concours interne prévu à l'article 4 du décret n°2012-521 du 20 avril 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Vu** le procès-verbal établi à l'issue de la réunion du jury du mardi 27 novembre 2018 arrêtant la liste d'admission au concours interne de sergent de sapeurs-pompiers professionnels ;

A R R Ê T E

Article 1 La liste d'aptitude au concours interne d'accès au cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, session 2018 est établie comme suit :

Nom Prénom
Monsieur BOLE Julien
Madame BOURDIN Fanny
Monsieur BULLE Mathieu
Monsieur COHADON Sylvain
Madame MOURAUX Karen
Monsieur POUDEVIGNE Martin

Article 2 La liste d'aptitude prend effet au 10 décembre 2018 et est valable jusqu'au 09 décembre 2020, sous réserve des dispositions prévues à l'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée susvisée. Elle est renouvelable deux fois, à condition que le lauréat fasse connaître par écrit un mois avant chaque terme, son intention d'être maintenu sur cette liste au terme de la deuxième et de la troisième année suivant son inscription initiale.

Article 3 Le directeur départemental des services d'incendie et de secours du Doubs est chargé de l'exécution des dispositions du présent arrêté qui sera :

- publié au recueil des actes administratifs du service départemental d'incendie et de secours du Doubs et par voie électronique sur son site internet (www.sdis25.fr) ;
- affiché dans ses locaux.

Fait à Besançon, le 28 novembre 2018

La Présidente du conseil d'administration,


Christine BOUQUIN

La Juridiction Administrative peut être saisie par une personne lésée par voie de recours formé contre une décision :

- directement dans un délai de 2 mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée (articles R. 421-1 et suivants du code de justice administrative), étant précisé que durant ce délai, un recours gracieux peut être exercé, auprès du président du conseil d'administration, prorogeant le délai de recours devant la Juridiction Administrative ;
- par l'intermédiaire du Représentant de l'État dans le Département (article L. 3132-3 du code général des collectivités territoriales) dans les 2 mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée et, pour les actes visés à l'article L. 3131-2 du code général des collectivités territoriales, de sa transmission au Représentant de l'État



SDIS25
SAPEURS-POMPIERS DU DOUBS

N° 2018/1584/RH-2G3

La présidente du conseil d'administration

OBJET : Tableau annuel d'avancement au grade de caporal-chef de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2019.

- VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- VU le décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels ;
- VU le décret n°2012-520 du 20 avril 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux des sapeurs-pompiers professionnels ;
- VU la délibération en date du 19 octobre 2018 fixant les taux de promotion pour les avancements de grade pour les filières administrative, technique et sapeurs-pompiers professionnels pour l'année 2019 et l'avis favorable du comité technique en date du 9 octobre 2018 ;
- VU l'avis de la commission administrative paritaire de catégorie C en date du 3 décembre 2018 ;
- SUR proposition du directeur départemental des services d'incendie et de secours ;

ARRÊTE

Article 1 | Le tableau annuel d'avancement au grade de caporal-chef de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2019 est établi comme suit :

	Nom	Prénom	Date d'effet de nomination possible
1	BEUCLER	Brice	01/01/2019
2	GUIGNOT	Yvon	01/01/2019

Article 2 | Cet arrêté fera l'objet d'une publication au recueil des actes administratifs du service départemental d'incendie et de secours du Doubs.

Article 3 | Le directeur départemental des services d'incendie et de secours du Doubs est chargé de l'exécution du présent arrêté dont une ampliation sera transmise, à titre de notification aux agents.

Fait à Besançon, le 10 décembre 2018

Par déléguation,
le directeur départemental adjoint,

Colonel Jean-Luc POTIER

Reçu pour notification,
L'agent

Date :
Signature :

La Juridiction Administrative peut être saisie par une personne lésée par voie de recours formé contre une décision :
- directement dans un délai de 2 mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée (articles R. 421-1 et suivants du code de justice administrative), étant précisé que durant ce délai, un recours gracieux peut être exercé, auprès du président du conseil d'administration, prorogeant le délai de recours devant la Juridiction Administrative ;
- par l'intermédiaire du Représentant de l'État dans le Département (article L. 3132-3 du code général des collectivités territoriales) dans les 2 mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée et, pour les actes visés à l'article L. 3131-2 du code général des collectivités territoriales, de sa transmission au Représentant de l'État.

Certifié conforme
Contrôleur général Stéphane
BEAUDOUX

Directeur Départemental des
Services d'Incendie et de Secours
Commandant le 25^e CDSP