



*Service Départemental  
d'Incendie et de Secours  
de la Savoie*

**Corps Départemental  
des Sapeurs-Pompiers**

REPUBLIQUE FRANÇAISE

**2024**

# RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS

**N° RAA-2024-04-02-Délibérations**





**Service Départemental  
d'Incendie et de Secours  
de la Savoie**

**Corps Départemental  
des Sapeurs-Pompiers**

**2024**

# SOMMAIRE

## Délibération du Conseil d'Administration

- Séance du : 10 avril 2024

### ORDRE DU JOUR

#### 1. DELIBERATIONS

N° CA10042024-1 – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 31 JANVIER 2024

N° CA10042024-2 – PROJET D'ETABLISSEMENT

N° CA10042024-3 – ORGANIGRAMME





*Service Départemental  
d'Incendie et de Secours  
de la Savoie*

**Corps Départemental  
des Sapeurs-Pompiers**

**2024**

# DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**SEANCE du 10 avril 2024**





**Service Départemental  
d'Incendie et de Secours  
de la Savoie**

**Corps Départemental  
des Sapeurs-Pompiers**

Accusé de réception en préfecture  
073-287312003-20240410-CA10042024-1-DE  
Date de télétransmission : 11/04/2024  
Date de réception préfecture : 11/04/2024

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

St Alban Laysse, le 10 avril 2024

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

**SEANCE ORDINAIRE DU 10 AVRIL 2024**

**DELIBERATION N° CA10042024-1**

**OBJET : APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 31 JANVIER 2024**

Vu l'article R1424-16 du Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Savoie,

L'An Deux Mille Vingt-Quatre, le 10 avril à 18H00, les membres du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Savoie, légalement convoqués le 29 mars deux mille vingt-quatre, se sont réunis en séance au Service Départemental d'Incendie et de Secours à St-Alban-Laysse, sous la présidence de Monsieur André POINTET, Président du Conseil d'Administration.

Le quorum était atteint avec 13 membres présents.

<b>Membres de droit votants</b>	
<b>Nombre de membres en exercice : 22</b>	
➤ Conseil Départemental : 14	
➤ Etablissements Publics de Coopération Intercommunale : 5	
➤ Communes : 3	
-----	
<b>Nombre de membres présents : 13</b>	
➤ Conseil Départemental : 6 (4 titulaires et 2 suppléants)	
➤ Etablissements Publics de Coopération Intercommunale : 5 (5 titulaires et 0 suppléant)	
➤ Communes : 2 (2 titulaires et 0 suppléant)	
-----	
<b>Nombre de membres votants : 13</b>	
➤ Conseil Départemental : 6 (4 titulaires et 2 suppléants)	
➤ Etablissements Publics de Coopération Intercommunale : 5 (5 titulaires et 0 suppléant)	
➤ Communes : 2 (2 titulaires et 0 suppléant)	
-----	
<b>Vote : 13</b>	
➤ Pour : 13	
➤ Contre : 0	
➤ Abstention : 0	

MEMBRES DE DROIT : REPRESENTANTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL						
MEMBRES TITULAIRES	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	MEMBRES SUPPLEANTS	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	
M. Aloïs CHASSOT Conseiller Départemental Canton Chambéry 2		X				
Mme Corinne WOLFF Conseillère Départementale Canton Pont de Beauvoisin	X		M. Gilbert GUIGUE Conseiller Départemental Canton Pont de Beauvoisin			
Mme Karine DUBOUCHET-REVOL Conseillère Départementale Canton Aix les Bains 2		X	M. Renaud BERETTI Conseiller Départemental Canton Aix les Bains 2		X	
Mme Marie-Claire BARBIER Conseillère Départementale Canton Bugey Savoyard		X	Mme Josette REMY Conseillère Départementale Canton La Ravoire	X		
M. Christian GRANGE Conseiller Départemental Canton Modane	X		Mme Nathalie FURBEYRE Conseillère Départementale Canton Modane			
Mme Nathalie FONTAINE Conseillère Départementale Canton La Motte Servolex		X	M. Alexandre GENNARO Conseiller Départemental Canton La Ravoire			
M. Patrick PROVOST Conseiller Départemental Canton St.Jean de Maurienne	X		Mme Christelle FAVETTA-SIEYES Conseillère Départementale Canton Chambéry 3			
M. Vincent ROLLAND Conseiller Départemental Canton Moutiers		X				
M. Florian MAITRE Conseiller Départemental Canton Aix les Bains 1		X	Mme Nathalie SCHMITT Conseillère Départementale Canton Aix les Bains 1		X	
M. Olivier THÉVENET Conseiller Départemental Canton St.Pierre d'Albigny		X	Mme Christiane BRUNET Conseillère Départementale Canton St Pierre d'Albigny		X	
Mme Cécile UTILE-GRAND Conseillère Départementale Canton Bourg St Maurice		X	Mme Fabienne BLANC-TAILLEUR Conseillère Départementale Canton Moutiers	X		
Mme Annick CRESSENS Conseillère Départementale Canton Ugine		X	M. Franck LOMBARD Conseiller Départemental Canton Ugine		X	
Mme Claudine BONILLA Conseillère Départementale Canton Chambéry 1	X		M. Jean-François DUC Conseiller Départemental Canton Montmélian			
M. André VAIRETTO Conseiller Départemental Canton Albertville 2		X	M. Albert DARVEY Conseiller Départemental Canton St Alban Laysse		X	
<b>TOTAL MEMBRES TITULAIRES</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>TOTAL MEMBRES SUPPLEANTS</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES VOTANTS</b>	<b>4</b>		<b>NOMBRE DE MEMBRES SUPPLEANTS VOTANTS</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

MEMBRES DE DROIT : ETABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPERATION INTERCOMMUNALE						
MEMBRES TITULAIRES	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	MEMBRES SUPPLEANTS	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	
M. Luc BERTHOUD Vice Président C/A Chambéry Métropole	X		M. Humberto FERNANDES Conseiller communautaire C/C Haute-Maurienne Vanoise			
M. Christian BERTHOLLIER Vice Président C/C Val Guiers	X		M. Jean-Marc DRIVET Vice-Président C/A Grand Lac			
<b>Président</b> M. André POINTET Président C/C des Vallées d'Aigueblanche	X		M. Jean-Yves MORIN Conseiller communautaire C/C des Vallées d'Aigueblanche			
M. Jean-Paul MARGUERON Président C/C Cœur de Maurienne Arvan	X		M. Alexandre ALBRIEUX Conseiller communautaire C/C Maurienne Galibier			
M. François RIEU Conseiller communautaire C/A Arlysère	X					
<b>TOTAL MEMBRES TITULAIRES</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>TOTAL MEMBRES SUPPLEANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES VOTANTS</b>	<b>5</b>		<b>NOMBRE DE MEMBRES SUPPLEANTS VOTANTS</b>	<b>0</b>		<b>0</b>

MEMBRES DE DROIT : COMMUNES						
MEMBRES TITULAIRES	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	MEMBRES SUPPLEANTS	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	
M. Jean-Pierre GUILLAUD Maire de Myans	X		M. Jean-François CLARAZ Maire de la Table			
M. Claude JAY Maire de les Belleville	X					
M. Pierre-Yves BONNIVARD Maire de St Colomban des Villards		X	Mime Jacqueline SCHENKL Maire de Montendry		X	
<b>TOTAL MEMBRES TITULAIRES</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>TOTAL MEMBRES SUPPLEANTS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES VOTANTS</b>	<b>2</b>		<b>NOMBRE DE MEMBRES SUPPLEANTS VOTANTS</b>	<b>0</b>		<b>0</b>

MEMBRES DE DROIT				ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
Monsieur François RAVIER, Préfet de la Savoie					X
Monsieur Ludovic TRAUTMANN, Sous-Préfet Directeur de Cabinet de M. le Préfet				X	
MEMBRES AVEC VOIX CONSULTATIVE				ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
Colonel Hors Classe Fabrice TERRIEN, Directeur Départemental				X	
Médecin Cheffe Isabelle GARCIA				X	
Lieutenant-Colonel Pascal BOJUC, Président UDSP					X
TITULAIRES	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	SUPPLEANTS	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
Capitaine Benoît MARSOVIQUE	X		Lieutenant hors classe Fabrice MOREL		
Lieutenant Alexandre DUSSOLLIER	X		Capitaine Paul BEAUMONT		
Lieutenant de 2 <sup>ème</sup> classe Pascal HENRY	X		Adjudant-Chef Yann PERINO		
Sergent-Chef Loïc PARDO		X	Sergent-Chef Freddy PATEREK		
Adj. Adm. Princ. 1 <sup>ère</sup> classe Kelly OLIVENCIA		X			
ASSISTAIENT A LA SEANCE				ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
Madame Corinne MORENO, Payeur Départemental				X	
Colonel Rémi POMERET, Directeur Départemental Adjoint				X	
Lieutenant-Colonel Christophe GAY, Chef du Pôle Ressources Techniques				X	
Lieutenant-Colonel Eric PENNE, Chef du Pôle Prospective Coordination				X	
Lieutenant-Colonel Emmanuel VIAUD, Chef du Pôle Ressources Humaines				X	
M. Stéphane TARDY, Chef du Groupement Affaires Administratives et Financières				X	
Mme Marie-Hélène CARRON, Adjointe au Chef du Groupement Affaires Administratives et Financières				X	
Commandant Mickaël TRUBLET, Chef du Groupement Formation et Préparation Physique				X	
Capitaine Elodie MARTIN, Chef du Service Prospective et Digitalisation				X	

**N° CA10042024-1 – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 31 JANVIER 2024**

Rapporteur : Monsieur André POINTET

Conformément à l'article 15 du Règlement Intérieur du Conseil d'Administration et du Bureau du Conseil d'Administration, Monsieur André POINTET propose à l'approbation de l'assemblée le procès-verbal de la dernière séance.

\*\*

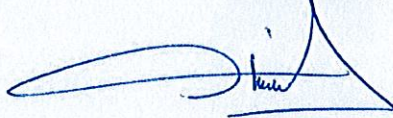
\*\*\*

**DÉCISION**

Vu l'exposé de Monsieur André POINTET,

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Savoie, à l'unanimité, approuve le procès-verbal du conseil d'administration du 31 janvier 2024.

Le Président,



André POINTET





**Service Départemental  
d'Incendie et de Secours  
de la Savoie**

**Corps Départemental  
des Sapeurs-Pompiers**

Accusé de réception en préfecture  
073-287312003-20240410-CA10042024-2-DE  
Date de télétransmission : 11/04/2024  
Date de réception préfecture : 11/04/2024

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

St Alban Laysse, le 10 avril 2024

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE  
ET DE SECOURS DE LA SAVOIE**

**SEANCE ORDINAIRE DU 10 AVRIL 2024**

**DELIBERATION N° CA10042024-2**

**OBJET : PROJET D'ETABLISSEMENT**

Vu l'article R1424-16 du Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Savoie,

L'An Deux Mille Vingt-Quatre, le 10 avril à 18H00, les membres du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Savoie, légalement convoqués le 29 mars deux mille vingt-quatre, se sont réunis en séance au Service Départemental d'Incendie et de Secours à St-Alban-Laysse, sous la présidence de Monsieur André POINTET, Président du Conseil d'Administration.

Le quorum était atteint avec 13 membres présents.

<b>Membres de droit votants</b>	
<b>Nombre de membres en exercice : 22</b>	
➤ Conseil Départemental : 14	
➤ Etablissements Publics de Coopération Intercommunale : 5	
➤ Communes : 3	
<hr/>	
<b>Nombre de membres présents : 13</b>	
➤ Conseil Départemental : 6 (4 titulaires et 2 suppléants)	
➤ Etablissements Publics de Coopération Intercommunale : 5 (5 titulaires et 0 suppléant)	
➤ Communes : 2 (2 titulaires et 0 suppléant)	
<hr/>	
<b>Nombre de membres votants : 13</b>	
➤ Conseil Départemental : 6 (4 titulaires et 2 suppléants)	
➤ Etablissements Publics de Coopération Intercommunale : 5 (5 titulaires et 0 suppléant)	
➤ Communes : 2 (2 titulaires et 0 suppléant)	
<hr/>	
<b>Vote : 13</b>	
➤ Pour : 13	
➤ Contre : 0	
➤ Abstention : 0	

MEMBRES DE DROIT : REPRESENTANTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL						
MEMBRES TITULAIRES	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	MEMBRES SUPPLEANTS	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	
M. Alois CHASSOT Conseiller Départemental Canton Chambéry 2		X				
Mme Corinne WOLFF Conseillère Départementale Canton Pont de Beauvoisin	X		M. Gilbert GUIGUE Conseiller Départemental Canton Pont de Beauvoisin			
Mme Karine DUBOUCHET-REVOL Conseillère Départementale Canton Aix les Bains 2		X	M. Renaud BERETTI Conseiller Départemental Canton Aix les Bains 2		X	
Mme Marie-Claire BARBIER Conseillère Départementale Canton Bugey Savoyard		X	Mme Josette REMY Conseillère Départementale Canton La Ravoire	X		
M. Christian GRANGE Conseiller Départemental Canton Modane	X		Mme Nathalie FURBEYRE Conseillère Départementale Canton Modane			
Mme Nathalie FONTAINE Conseillère Départementale Canton La Motte Servolex		X	M. Alexandre GENNARO Conseiller Départemental Canton La Ravoire			
M. Patrick PROVOST Conseiller Départemental Canton St Jean de Maurienne	X		Mme Christelle FAVETTA-SIEYES Conseillère Départementale Canton Chambéry 3			
M. Vincent ROLLAND Conseiller Départemental Canton Moutiers		X				
M. Florian MAITRE Conseiller Départemental Canton Aix les Bains 1		X	Mme Nathalie SCHMITT Conseillère Départementale Canton Aix les Bains 1		X	
M. Olivier THÉVENET Conseiller Départemental Canton St Pierre d'Albigny		X	Mme Christiane BRUNET Conseillère Départementale Canton St Pierre d'Albigny		X	
Mme Cécile UTILE-GRAND Conseillère Départementale Canton Bourg St Maurice		X	Mme Fabienne BLANC-TAILLEUR Conseillère Départementale Canton Moutiers	X		
Mme Annick CRESSENS Conseillère Départementale Canton Ugine		X	M. Franck LOMBARD Conseiller Départemental Canton Ugine		X	
Mme Claudine BONILLA Conseillère Départementale Canton Chambéry 1	X		M. Jean-François DUC Conseiller Départemental Canton Montmélian			
M. André VAIRETTO Conseiller Départemental Canton Albertville 2		X	M. Albert DARVEY Conseiller Départemental Canton St Alban Leysse		X	
<b>TOTAL MEMBRES TITULAIRES</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>TOTAL MEMBRES SUPPLEANTS</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	
<b>NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES VOTANTS</b>	<b>4</b>		<b>NOMBRE DE MEMBRES SUPPLEANTS VOTANTS</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	

MEMBRES DE DROIT : ETABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPERATION INTERCOMMUNALE					
MEMBRES TITULAIRES	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	MEMBRES SUPPLEANTS	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
M. Luc BERTHOUD Vice Président C/A Chambéry Métropole	X		M. Humberto FERNANDES Conseiller communautaire C/C Haute-Maurienne Vanoise		
M. Christian BERTHOLLIER Vice Président C/C Val Guiers	X		M. Jean-Marc DRIVET Vice-Président C/A Grand Lac		
<u>Président</u> M. André POINTET Président C/C des Vallées d'Aigueblanche	X		M. Jean-Yves MORIN Conseiller communautaire C/C des Vallées d'Aigueblanche		
M. Jean-Paul MARGUERON Président C/C Cœur de Maurienne Arvan	X		M. Alexandre ALBRIEUX Conseiller communautaire C/C Maurienne Galibier		
M. François RIEU Conseiller communautaire C/A Arlysère	X				
<b>TOTAL MEMBRES TITULAIRES</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>TOTAL MEMBRES SUPPLEANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES VOTANTS</b>	<b>5</b>		<b>NOMBRE DE MEMBRES SUPPLEANTS VOTANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

MEMBRES DE DROIT : COMMUNES					
MEMBRES TITULAIRES	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	MEMBRES SUPPLEANTS	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
M. Jean-Pierre GUILLAUD Maire de Myans	X		M. Jean-François CLARAZ Maire de la Table		
M. Claude JAY Maire de les Belleville	X				
M. Pierre-Yves BONNIVARD Maire de St Colomban des Villards		X	Mme Jacqueline SCHENKL Maire de Montendry		X
<b>TOTAL MEMBRES TITULAIRES</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>TOTAL MEMBRES SUPPLEANTS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES VOTANTS</b>	<b>2</b>		<b>NOMBRE DE MEMBRES SUPPLEANTS VOTANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

MEMBRES DE DROIT				ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
Monsieur François RAVIER, Préfet de la Savoie					X
Monsieur Ludovic TRAUTMANN, Sous-Préfet Directeur de Cabinet de M. le Préfet				X	
MEMBRES AVEC VOIX CONSULTATIVE				ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
Colonel Hors Classe Fabrice TERRIEN, Directeur Départemental				X	
Médecin Cheffe Isabelle GARCIA				X	
Lieutenant-Colonel Pascal BOJUC, Président UDSP					X
TITULAIRES	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	SUPPLEANTS	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
Capitaine Benoît MARSOVIQUE	X		Lieutenant hors classe Fabrice MOREL		
Lieutenant Alexandre DUSSOLLIER	X		Capitaine Paul BEAUMONT		
Lieutenant de 2 <sup>ème</sup> classe Pascal HENRY	X		Adjudant-Chef Yann PERINO		
Sergent-Chef Loïc PARDO		X	Sergent-Chef Freddy PATEREK		
Adj. Adm. Princ. 1 <sup>ère</sup> classe Kelly OLIVENCIA		X			
ASSISTAIENT A LA SEANCE				ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
Madame Corinne MORENO, Payeur Départemental				X	
Colonel Rémi POMERET, Directeur Départemental Adjoint				X	
Lieutenant-Colonel Christophe GAY, Chef du Pôle Ressources Techniques				X	
Lieutenant-Colonel Eric PENNE, Chef du Pôle Prospective Coordination				X	
Lieutenant-Colonel Emmanuel VIAUD, Chef du Pôle Ressources Humaines				X	
M. Stéphane TARDY, Chef du Groupement Affaires Administratives et Financières				X	
Mme Marie-Hélène CARRON , Adjointe au Chef du Groupement Affaires Administratives et Financières				X	
Commandant Mickaël TRUBLET, Chef du Groupement Formation et Préparation Physique				X	
Capitaine Elodie MARTIN, Chef du Service Prospective et Digitalisation				X	

Rapporteur : Monsieur André POINTET

Observation :

Ce rapport a été présenté devant la CATSIS qui a émis un vote FAVORABLE moins 5 abstentions. Ce rapport a également été présenté au CST et au CCDSPV le 27 mars dernier. Dans ces deux instances il a fait l'objet d'un vote FAVORABLE à l'unanimité des membres.

**LA LIGNE POLITIQUE**

Un projet d'établissement pose les axes des grandes transformations nécessaires à la vie de l'organisation et à la préparation de l'avenir. Un tel projet est indissociable de la mandature qui le fait naître ; il s'agit d'un acte politique.

En septembre 2022, le remplacement du DDSIS est venu clôturer une période particulière marquée par les difficultés de la crise sanitaire puis ouvrir un cycle d'observation d'une année qui débouche aujourd'hui sur une nouvelle étape de transformation.

Le SDIS est confronté à l'obligation posée par le cadre juridique de refonder son contrat opérationnel en actualisant le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR). En questionnant la raison d'être du SDIS, un premier niveau de changement (opérationnel) émerge naturellement. Toutefois, ce n'est pas le seul. En effet, la tendance observée sur la vitalité de notre volontariat nous conduit à déclencher une action « hors norme » de sauvetage de notre premier levier d'action sur le terrain.

Notre service d'incendie et de secours (SIS) a une vocation centrée sur le secours, ce qui appelle le juste niveau de performance. Confronté à un environnement instable, capable de générer des opportunités mais aussi des menaces importantes, je propose que l'établissement s'appuie sur une ligne politique simple visant à préparer « UN SIS PERFORMANT ET ROBUSTE » avec « L'HUMAIN AU CŒUR ».

Cette ligne se décline en 3 axes :

- Un axe en direction du métier pour des missions plus efficaces et sécurisées ;
- Un axe centré sur la robustesse pour plus de sécurité, de maîtrise et de sobriété ;
- Un axe guidé vers l'humain pour la croissance du collectif et des personnes.

Sur chacun de ces axes, différents sujets sont posés. Les plus simples seront immédiatement traduits en objectifs dans une feuille de route, les plus riches de contenus seront abordés en groupe de travail pour une exploration collective afin d'aboutir à des éléments suffisamment concrets pour entrer dans une feuille de route annuelle.

Les priorités et le rythme des avancées seront en lien avec les enjeux. Parmi tous les enjeux mis en lumière, la vitalité du volontariat « opérationnel » sera érigée en priorité absolue, ce sera notre grande cause à défendre, action après action, coûte que coûte.

**UN PREMIER AXE GUIDE PAR LA MISSION**

Le contrat opérationnel sera bientôt acté. Pour qu'il soit une réalité, inéluctablement, de nombreuses actions seront nécessaires dans différents domaines :

- Les sapeurs-pompiers mobilisables ;
- Les compétences associées et la formation ;
- Les règles opérationnelles en appui, pour l'essentiel, sur le règlement opérationnel ;
- Les véhicules, outils, équipements de protection individuels ;
- L'immobilier.

Ces 5 thèmes font l'objet d'une déclinaison en différents sujets repris en annexe.

## **LES SAPEURS-POMPIERS MOBILISABLES**

**Avec plus de 60% des temps opérationnels en 2023, les sapeurs-pompiers volontaires sont au cœur du thème de la mobilisation opérationnelle.**

Ce sujet mêle plusieurs notions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires et professionnels. Evidemment, la revitalisation du volontariat sera la priorité tellement elle est nécessaire pour remplir le contrat opérationnel découlant du SDACR. En cela, les 58 mesures issues des Assises du volontariat seront les principaux leviers d'actions. Parmi ces mesures et les actions qui les entourent, certaines d'entre elles présentent un haut niveau d'innovation. Pour se donner toutes les chances de « relever » le volontariat, le Service ne doit pas avoir peur de « sortir des sentiers battus » et s'il le faut déployer, pour la première fois en France, des dispositions nouvelles même si elles peuvent apparaître surprenantes. Des projets sont à faire naître pour embrasser les thèmes de la jeunesse, de la citoyenneté, et le lien avec les anciens SPV.

Au-delà du contexte d'érosion du volume opérationnel, dans son rapport rendu public mi-février 2024, l'Inspection générale de l'administration (IGA) et l'inspection générale de la sécurité civile (IGSC) pointent le SDIS de la Savoie parmi les 19 services d'incendie et de secours de France les plus vulnérables à un contentieux en lien avec la directive européenne « temps de travail » de 2003 (DETT). La vulnérabilité touche à la fois, le volume des gardes postées en général, les conditions du repos de sécurité, les contraintes de l'exercice de l'astreinte opérationnelle ainsi que les modalités de recours aux saisonniers. C'est sur ce dernier point que la situation du SDIS de la Savoie est catégorisée comme « critique ». La volonté du ministre en charge de la sécurité civile est de poser un cadre juridique protecteur de la sécurité des SPV et du modèle de sécurité civile. Ce rapport nous indique qu'il existe une menace forte qui doit nous conduire à en faire une opportunité de transformation profonde. Les efforts mis pour réanimer le volontariat devront aussi servir à neutraliser ce risque.

**Dans les contextes de trop grande sollicitation et pour répondre aux contraintes de la technicité de certaines opérations ou de la mise en œuvre de certains engins particuliers, les sapeurs-pompiers professionnels restent des ressources nécessaires.**

Au cœur du centre opérationnel (CTA CODIS) et répartis sur la plaque urbaine ainsi que dans les vallées et stations, les sapeurs-pompiers professionnels, au travers des personnels présents dans les engins comme au niveau de la chaîne de commandement restent des maillons forts de la réponse. Des groupes de travail ont encore à explorer différentes voies autour d'un éventuel plan de recrutement selon les conclusions du SDACR. La question du recrutement et des modalités visant à renforcer la composante professionnelle, lorsqu'elle est indispensable, devra être abordée avec les cadres et les représentants des personnels.

Indépendamment du statut professionnel ou volontaire, des réflexions sont à mener collectivement pour calibrer la chaîne de commandement, pour améliorer la flexibilité et l'efficacité de nos effectifs, pour utiliser les avancées intéressant la prédictibilité de la sollicitation, la prédictibilité de la disponibilité, notamment par le recours à l'intelligence artificielle et un emploi plus poussé à la donnée.

## **LES COMPETENCES ASSOCIEES, LA FORMATION**

**Rattraper notre retard en avançant résolument vers un centre de formation.**

Aujourd'hui, sur le plan des outils de formation et notamment pour la question d'un plateau technique de manœuvres, le SDIS de la Savoie se situe en dessous des standards des services d'incendie et de secours. Bâtie de très longue date sur une démarche visant à réduire les distances de déplacement des sapeurs-pompiers, la stratégie de diversification des sites de stages s'est traduite par la multiplication des antennes de formation. Aujourd'hui, ces dernières sont déployées à Modane, Moutiers et Sud Lac (La Motte-Servolex) deux autres sont envisagées à Aix-les-Bains et Albertville. Si ces structures légères délivrent le service recherché initialement, notamment par l'avantage de leur proximité, il se trouve qu'aucun des sites actuels ne dispose de tous les outils pédagogiques taille réelle ou taille réduite pour assurer une formation efficace pour les mises en situations professionnelles les plus courantes. Parmi ces situations auxquelles les sapeurs-pompiers doivent entretenir leurs réflexes, il y a celles concernant les phénomènes thermiques. Les phénomènes thermiques représentent des dangers très graves, souvent mortels pour les personnes engagées en « feux clos ».

Actuellement, un caisson maritime de 40 pieds est déposé aux abords de la caserne de Montmélian, sans que les équipements périphériques (vestiaires, salles de briefing) n'existent. Une situation analogue se présente pour une friche

mise à disposition du SDIS sur le site de VICAT à Montagnole. Pour résumer, seules des structures improvisées et réduites au strict minimum sont disponibles.

Le SDIS de la Savoie ne dispose pas de centre de formation associé à un plateau technique d'ampleur modérée. En conséquence :

- La préparation aux phénomènes thermiques dangereux reproduits en univers sécurisé n'est pas suffisante ;
- L'efficacité pédagogique des formations n'est pas satisfaisante ;
- L'entraînement pour le conditionnement opérationnel n'est pas adapté ;
- Les conditions de sécurité ne sont pas optimales, le niveau d'hygiène n'est pas suffisant, aucun confort n'existe.

L'évolution vers un centre de formation départemental est devenue nécessaire pour les sapeurs-pompiers en général et pour les sapeurs-pompiers volontaires en particulier, car pour ces derniers la formation représente un temps fort techniquement et une étape contraignante au plan personnel et professionnel.

L'implantation d'un tel équipement doit cibler un secteur centré dans le département et facilement accessible depuis des diffuseurs routiers. Idéalement, le projet devrait être guidé vers un équipement apte à la mutualisation pour servir les intérêts de plusieurs organisations.

Au-delà de créer un environnement au service des sapeurs-pompiers de la Savoie, ces outils pédagogiques pourraient trouver des applications pour :

- Soutenir la motivation des sapeurs-pompiers volontaires à se former ;
- Accueillir les jeunes sapeurs-pompiers autour d'équipements adaptés et mieux sécurisés pour des ateliers spécifiques ;
- Réaliser des formations au bénéfice des employeurs de SPV (Cf. club employeurs) ;
- Accueillir des employeurs et leurs équipes sur des actions de « team building » ou « création d'équipe et de collectifs » ;
- Mieux servir les possibilités de former les élus à la gestion de crise ;
- Réunir les sapeurs-pompiers de la Savoie sur un site distinct de l'état-major ;
- Modérer le prix des casernes de grand format en reconstruction.

A noter qu'un tel site, sous réserve des possibilités offertes par le tènement, trouverait avantageusement une extension de ses applications dans le domaine de la logistique, fonction également largement mutualisable avec d'autres partenaires, qu'ils soient publics ou bien privés.

**Il s'agit d'un projet indispensable techniquement, décisif pour dynamiser le volontariat, porteur politiquement, cohérent économiquement.**

Sous réserve de disposer des moyens pour le financer, le centre de formation des sapeurs-pompiers doit faire partie des grands chantiers du projet d'établissement.

**Faire évoluer les objectifs de formation, leurs modalités d'organisation et adapter les volumes aux réalités du terrain.**

La nécessité de former au juste niveau se dégage nettement pour permettre de remplir le contrat opérationnel. Les formations des SPV doivent être aménagées notamment dans les axes suivants :

- La diversification des périodes de formations en ouvrant des plages adaptées aux SPV ;
- La modération des volumes horaires pour un compromis sécurité efficacité ;
- L'ouverture des profils des membres des équipes pédagogiques au juste niveau de qualification ;
- La possibilité d'une mise en activité opérationnelle rapide (<2 mois) pour les missions SSUAP ;
- La proposition de différents niveaux d'exigence adaptés à la réalité du terrain.

Enfin, l'entretien des capacités et du collectif de la chaîne de commandement ne doit pas être négligé et faire l'objet d'une nouvelle réflexion sous l'angle élargi de la préparation opérationnelle.

### **Faire de la formation un secteur attractif, tant pour les stagiaires que pour les formateurs.**

L'efficacité de notre réponse en formation est indissociable de l'attractivité du « système formation ». Cette attractivité peut se développer par la qualité d'animation du collectif et l'ouverture de ses membres, par une rétribution cohérente au regard de l'univers de la formation en général, et une fois encore, par la pertinence des équipements pédagogiques.

### **Positionner la formation au cœur des réseaux de sécurité civile et en lien avec les autres domaines d'excellence.**

Nos SPV représentent des gisements de compétences dans de multiples registres ainsi que dans différents domaines d'expertise. Riches de leurs liens professionnels, les SPV ne sont souvent pas assez sollicités pour relier le SDIS et les autres organismes « ressources ».

Les SIS peuvent bénéficier des services de l'ENSOSP (école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers), du CNFPT mais également d'organismes de formations spécialisés. Les secteurs de la défense et les autres services du ministère de l'intérieur et des Outre-mer sont autant de réserves de savoirs faire, souvent proches de nos activités par les liens opérationnels de terrain (police et gendarmerie) ou par la similitude des contextes marqués par les enjeux puissants, les environnements dégradés, la charge mentale (défense).

### **Fixer notre ambition dans un plan de formation.**

Enfin, le prochain schéma départemental d'analyse et de couverture des risques imposera de reposer les objectifs de formation pour remplir le prochain contrat opérationnel. Passer du calendrier annuel de formation à un plan pluriannuel de formation pour déployer, dans la durée, l'effort nécessaire à irriguer nos CIS et nos équipes spécialisées des compétences adaptées est une démarche indispensable. Ce plan devra être préparé en fonction des objectifs de couverture des risques et des équipements susceptibles d'être acquis.

## **LES REGLES METIER**

En appui sur les conclusions du SDACR, différentes règles devront être reposées et actualisées en fonction des moyens disponibles. Ainsi, le règlement opérationnel (RO) signé du préfet fondera les principes fondamentaux de l'organisation opérationnelle. Ce règlement sera également la source des autres règles et procédures régulant nos actions opérationnelles, qu'elles présentent un caractère structurant ou conjoncturel. Enfin ce document posera progressivement les armements minimums des CIS.

Différentes règles doivent être actualisées ou créées :

- Schéma d'information opérationnel ;
- Mécanismes de mobilisation et d'emploi de la chaîne de commandement ;
- Référentiels d'actions au sens large ;
- Règlement des spécialités opérationnelles.

D'autres outils pourront enrichir la mission :

- DATA CENTER opérationnel en libre accès comme source numérique de la donnée opérationnelle ;
- Référentiel retour d'expérience ;
- Comité doctrinal pour une préparation « intégrée » de règles opérationnelles en mobilisant les différentes sources issues de la formation, du retour d'expérience, de l'état de la technologie, des réseaux d'experts internes ou non.

## **LES MOYENS TECHNIQUES AU SERVICE DE LA MISSION**

Le prochain contrat opérationnel et les effets qu'il va décrire auront pour conséquence de modifier les moyens techniques, qu'il s'agisse des véhicules, des outils sous toutes leurs formes, à bord des engins ou comme équipements du centre opérationnel.

Rapidement, une revue des moyens permettra de décrire les étapes à franchir pour atteindre les dotations de référence. A l'issue de cet état des lieux, les plans d'équipements devront être créés ou adaptés afin de répondre à l'objectif fixé pour 2029. Les champs d'acquisitions concernent :

- Les véhicules de tronc commun avec recherche de polyvalence ;
- Les véhicules spécialisés dont les véhicules en lien avec la chaîne de commandement ;
- Les matériels de lutte accueillis à bord des engins ;
- Les outils du centre opérationnel, de la chaîne de commandement et de la gestion de crise ;
- Les outils de soutien aux effectifs engagés en conditions contraintes ;
- Les équipements de protections individuels génériques ;
- Les équipements de protection contre le froid ;
- Les actions en faveur de l'hygiène des actions opérationnelles.

Au-delà des moyens techniques directement déclinés du SDACR, d'autres évolutions techniques portées par l'Etat conduiront à des projets intéressant la robustesse de la gestion de l'alerte (solution nationale NexSIS) ainsi que les moyens de transmissions (réseau radio du futur). Ces évolutions sont inéluctables.

## **UN PLAN IMMOBILIER A AJUSTER**

En lien avec les orientations qui seront retenues dans le cadre du SDACR, la liste des opérations immobilières peut connaître de nouvelles inflexions.

Indépendamment des conséquences du SDACR, plusieurs travaux de modernisations devront être entrepris afin de réaliser des économies d'énergies et pérenniser le bâti.

La cause centrale du volontariat va pousser l'établissement à proposer des aménagements pour que :

- Les sapeurs-pompiers puissent ressentir ces espaces comme des lieux naturels de regroupements et favoriser un lien social entre sapeurs-pompiers mais également en ouverture vers la localité pour susciter le désir de rejoindre le monde des sapeurs-pompiers de Savoie ;
- Ces lieux soient accueillants et parfaitement adaptés à la diversité des personnes qui nous rejoignent, des JSP jusqu'aux « anciens » et mieux répondre aux contraintes des SPV à mobiliser.

Ainsi, les références constructives des centres d'incendie et de secours doivent évoluer pour que ces derniers deviennent plus accueillants, pour disposer d'hébergement permettant d'élargir les viviers de recrutement, pour proposer le co-working et toutes activités collectives de sorte à en faire des lieux de ralliement au nom de l'activité ou de la convivialité.

Pour cela, le concept de la caserne doit évoluer et mieux matérialiser la source de lien qu'un centre d'incendie et de secours doit désormais évoquer.

## **UN DEUXIEME AXE AU SERVICE DE LA ROBUSTESSE**

Le souci de la robustesse est, par nature, au cœur de la réponse opérationnelle. Mais cette préoccupation a vocation à être intégrée dans chacune de nos actions visant les fonctions « supports », afin de garantir, du mieux possible, nos résultats.

Les domaines suivants devront être questionnés ou réinterrogés :

- La sécurité ;
- Le pilotage ;
- L'adaptabilité ;
- La simplification.

## RENFORCER NOTRE PROPRE SECURITE

Bien qu'acteur de la sécurité, le SDIS de la Savoie doit lui-même rechercher dans la sécurité un levier de résilience. Les axes suivants sont à travailler :

- La préparation et la protection du capital humain ;
- La sécurisation des informations ;
- La sécurisation des sites ;
- La sécurisation de nos méthodes de gestion et de conduite des projets.

### La prise en compte du capital humain

Sous ce chapitre, c'est bien l'axe de la mission qui se trouve central, les aspects non liés au champ missionnel sont intégrés au dernier axe stratégique relatif au projet humain dans sa globalité.

L'action de secours reste une action essentiellement humaine avec des sapeurs-pompiers agissant en fonction de protocoles mais aussi en fonction de leurs expériences et de leur analyse des contextes spécifiques. Protéger notre capital humain est fondamental.

Au-delà de la protection physique facilement imaginable en opération, la préparation mentale devient, enfin, un axe de progrès à exploiter. Longtemps enveloppée d'un tabou, celui d'avouer sa faiblesse, celui d'avouer sa peur face à l'inattendu et le temps contraint de l'action urgente, la peur se verbalise petit à petit. La libération de la parole s'amorce enfin, sous l'effet du courage des uns et des autres, sous l'effet de la transformation de la société et de l'entrée de profils diversifiés. Ce changement intervient également à la suite de situations d'effondrement de certains de nos sapeurs-pompiers confrontés à des événements très marquants et à des accumulations de stress et/ou de visions violentes.

Les soins psychologiques *post* opération comme l'ouverture à la préparation mentale *a priori* représentent des sources de progrès pour les sapeurs-pompiers et donc pour le SDIS.

### La sécurisation des informations

La donnée est devenue précieuse car, de plus en plus, elle gouverne les décisions, elle est au cœur des démarches d'automatisation et de dématérialisation des activités, elle peut être très personnelle et confidentielle.

Au service d'une mission régaliennne aux enjeux puissants, le SDIS doit prêter attention à la menace d'actes malveillants. La sécurité de la donnée concerne également tous les champs des fonctions supports et plus particulièrement celui des ressources humaines.

Dans ce domaine, l'appui de tiers experts et une ouverture large des réflexions doivent être menés.

### La stabilisation des transformations

De plus en plus de référentiels guident aujourd'hui le fonctionnement des organisations et l'un d'eux, connu sous l'acronyme de PPG (comme pilotage par la performance globale) devient une référence dans de nombreux SIS.

Il s'agit d'une approche en cours d'évolution qui vise à donner des repères partagés de la gestion des SIS. Si sa dénomination paraît étrange et très (trop) technocratique, l'esprit de ce référentiel est louable et peut devenir une source d'inspiration. Sans rechercher à s'y fondre au prix d'une transfiguration organisationnelle, la recherche de quelques points de convergence pourrait être utile sans relever d'une priorité élevée.

Mieux que les labels et leurs injonctions, la dissémination au sein de l'établissement d'une culture commune de la conduite technique des projets et de l'accompagnement des managers, laisse imaginer des effets bien plus intéressants.

## CONSTRUIRE UN SYSTEME DE PILOTAGE

Pour mieux conduire notre établissement, un système de pilotage doit nous guider et protéger la confiance que nous accordent nos partenaires en général et nos financeurs en particulier. Une fonction « contrôle de gestion » dépolarisée du spectre restreint de la finance doit apporter une aide à la décision concernant les domaines à enjeux élevés pour identifier les effets de nos actions, réguler nos progressions dans les efforts, soutenir des démarches de progrès continu, ouvrir de nouveaux axes de travail, veiller les signes de dégradations de nos acquis, garder la vigilance sur la santé de nos équipes, etc...

La transformation du volontariat, l'exécution budgétaire, le suivi de la masse salariale sont des champs à « monitorer » de manière prioritaire.

Bien sûr, le pilotage devra être étendu à d'autres formes de suivis et de métiers.

## **L'ADAPTABILITE POUR REUSSIR A FAIRE FACE A DES BASCULES DE NOTRE ENVIRONNEMENT**

### **Faire de l'employabilité des agents publics une ligne forte pour nos choix de recrutements puis de progression de carrière**

Le recrutement est un acte à enjeu élevé, il existe toujours un risque de se tromper et les conséquences, à l'échelle des durées de carrières régulièrement prolongées, sont fortes pour l'organisation. Si les compétences propres à l'emploi à pourvoir ont toujours guidé les décisions, les qualités d'être et la créativité sont aujourd'hui des paramètres essentiels du recrutement. Mais au-delà, la recherche de toutes les qualités permettant d'envisager une forme de polyvalence est nécessaire.

Cette polyvalence doit permettre d'envisager des évolutions sur des postes de même niveau de responsabilités dans des emplois différents mais aussi laisser entrevoir des perspectives de montée en responsabilité.

### **Anticiper nos besoins**

Très technique et propre au monde des ressources humaines, la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) constitue le principal levier pour faire circuler la ressource, préparer progressivement sa transformation, et entretenir les viviers internes sur des secteurs marqués par la tension. Pour les SPV, on parle de gestion prévisionnelle des effectifs, activités et compétences (GPEAC), mais l'esprit de l'anticipation est le même.

### **Tenter de trouver la meilleure combinaison**

Mettre la bonne personne à la bonne place, c'est apporter des solutions pour obtenir des résultats concrets dans le cadre de l'exercice de l'action publique. Organiser la rencontre entre les besoins de l'établissement pour répondre à ses défis, ainsi que les attentes, bien naturelles, des agents publics doit faire partie de nos principes de fonctionnement.

Essentielle pour préparer l'avenir, la GPEEC est aussi un outil pour répondre aux aspirations des agents. Cet angle sera ouvert à l'intérieur du chapitre centré sur le facteur humain.

## **OSER UN CHOC DE SIMPLIFICATION**

Cette formule, malgré son « sur emploi » jusqu'à l'usure et parfois sans lien avec de réels effets, reste la meilleure pour expliquer l'intention de répondre plus vite aux demandes et de gagner du temps pour le redistribuer vers les domaines en demande de ressources.

C'est aussi sous cet item que se trouvent rassemblées des pistes de travail pour renforcer notre sobriété.

Pour y répondre, plusieurs axes s'ouvrent :

- Revue des activités et des emplois ;
- Revue de l'actif « éphémère » ;
- Instrumentation des métiers et généralisation des accès de type « portail individuel » ;
- Gestion électronique des documents et dématérialisation des formalités usuelles et des signatures ;
- Nouvelle cartographie des délégations de signature ;
- Libre accès à l'information et gouvernance des données ;
- Plan d'économies (tous aspects dont les énergies) ;
- Rationalisation des missions et des actions opérationnelles.

Cette transformation des activités représente de réelles perspectives de gains. Elle produira inévitablement des peurs et des freins qui nécessiteront des précautions dans l'accompagnement au changement. La communication interne et l'action managériale de tous les niveaux d'encadrement devront soutenir la démarche.

## LE TROISIEME AXE CENTRE SUR L'HUMAIN

Faire grandir le collectif et les personnes est notre ambition. Cette intention sincère n'écarte pas l'emploi des actes managériaux de type reproches ou recadrages ni l'activation des leviers disciplinaires lorsque cela est nécessaire. Croire dans le capital humain et l'ériger en facteur clé de succès, telle est l'intention.

Trois objets structurent les actions envisagées :

- Les valeurs ;
- Le plaisir de travailler ensemble ;
- L'attractivité.

### NOS VALEURS

Le terme valeur est souvent utilisé « à tort et à travers » et le plus souvent il ressort pour faire référence à des éléments importants touchant une croyance individuelle profonde. Ces mots forts sont considérés comme des essentiels pour identifier une organisation et ils sont souvent « plaqués » dans les documents de communication, ils ornent les façades de bâtiments, remplissent les bannières des outils de communication.

Les définitions se multiplient mais plus qu'une définition c'est sans aucun doute l'utilité des valeurs qui doit retenir notre attention. « Pour servir à quoi ? » telle est la question la plus importante. Voici les réponses mises en avant. Le SDIS de la Savoie souhaite identifier des valeurs :

- Pour que ses décisions soient guidées par des principes fondamentaux auxquels chacun pourra faire référence lorsque l'environnement sera « brouillé » et la visibilité réduite ;
- Pour que les personnes qui en font partie se reconnaissent naturellement dans l'état d'être et puissent se souder autour de « séquences ADN dominantes » ;
- Pour que notre organisation et notre collectif soient visibles sous les reflets de ces mots pour en marquer une identité réelle.

Le travail sur les valeurs est lancé : enquête élargie, pré arbitrages, et séminaire ont permis de faire ressortir nos marqueurs et repères propres.

Ceci n'est qu'un point de départ à l'ambition finale : en faire des outils utiles et crédibles par une incarnation sans faille.

### POUR QUE LE TRAVAIL SOIT NOURRISSANT ET FECOND

Chacun connaît l'expression « la force du collectif ». Un collectif guidé par des valeurs communes devient un levier remarquable pour « enjamber » les obstacles et se transcender pour réussir face aux difficultés les plus élevées.

Pour cela poser les valeurs est un pré requis.

Les principaux objets de notre projet intéressent :

- L'esprit de corps
- Notre collectif d'établissement baptisé (pour le moment) UniSdis ;
- L'innovation managériale depuis les leaders ;
- La lutte contre toutes les formes de harcèlements et de discriminations.

L'esprit de corps circule dans les différentes prises de paroles. Il doit vibrer dans nos vies. L'esprit de corps doit devenir concret par des événements qui nous rassemblent au-delà de la stratification hiérarchique, par des comportements de soutien, des actes de solidarité. Il doit devenir naturel et s'installer dans l'esprit des sapeurs-pompiers de la Savoie de telle sorte qu'il émule, qu'il transcende les équipes sur le terrain et en entraînement, qu'il apporte le soutien sous toutes ses formes, qu'il rende fier d'appartenir au corps des sapeurs-pompiers de la Savoie. Si chaque sapeur-pompier est concerné et impliqué, l'action du chef de corps, des chefs de compagnie, des chefs de CIS doit être exemplaire.

Par nature, le corps départemental est limité à la sphère des sapeurs-pompiers. Pour faire résonner le sentiment d'appartenance auprès de toutes les personnes du SDIS, le périmètre du collectif doit être étendu au personnels administratifs, techniques et spécialisés sous la dénomination, par exemple, du projet « UniSdis ».

L'évolution managériale du SDIS a déjà été amorcée. Elle doit être prolongée et l'innovation en ce domaine doit être possible. L'effort doit se poursuivre, à tous niveaux, notamment au bénéfice des chefs de CIS SPV pour faire fructifier le volontariat ciblé pour notre besoin.

Epauler les personnes qui encadrent les autres, soutenir ceux qui font fructifier l'intelligence collective doit nous permettre de mieux travailler ensemble et d'améliorer nos résultats.

Si les outils de managements sont nombreux, il en est un qui est puissant, c'est la communication interne. Tantôt l'efficacité réclame qu'elle passe par les chefs, tantôt l'option de la rapidité par une diffusion généralisée peut être plus pertinente. Notre communication interne n'est pas suffisamment structurée ni correctement équilibrée.

Le SDIS est marqué par une histoire douloureuse faisant ressortir des informations indiquant que des débordements comportementaux ont eu lieu dans les domaines du harcèlement, dont le harcèlement sexuel, et de la discrimination. Certains faits sont sans doute prescrits pour l'action pénale, en revanche l'action administrative peut parfois, encore, apporter une réponse.

Sans obérer le discernement, la « tolérance zéro » doit être notre seul repère. Nos actions sur les situations qui émergeront doivent être guidées par la juste fermeté et permettre de repositionner les repères comportementaux en matière de harcèlements et de discriminations. C'est un signal non équivoque qui doit être diffusé dans notre établissement. Si les personnes se sentent en sécurité, à l'abri des comportements inadaptés de leurs propres collègues, alors les conditions pour un travail collectif serein seront remplies.

Au-delà du harcèlement et de la discrimination, une réflexion sur l'inclusion est également à conduire de manière à se questionner sur tous les leviers d'intégration de toutes formes de minorités.

## **L'ATTRACTIVITE CONDITIONNERA NOS RESULTATS ET NOS EQUILIBRES**

Toutes les organisations s'interrogent sur les moyens de renforcer leur attractivité. Elles en sont là car ce qui est en jeu c'est :

- Le maintien des moyens d'action pour continuer à produire au mieux le service attendu ;
- Le recours à des talents pour permettre d'atteindre plus facilement des résultats ou des résultats plus ambitieux tout en observant une durée de présence au travail compatible avec la vie et toutes les raisons d'être d'une personne.

Cette réflexion prend soudainement de la place car il est nettement observable que les nouvelles générations sont plus souvent en demande de ces équilibres et que permettre l'accès à toutes ses raisons d'être devient une des clés de l'attractivité pour une organisation.

Le recours aux talents ne doit pas se confondre avec la recherche des hauts potentiels intellectuels (HPI) capables de présenter des résultats de tests de QI élevés. Il s'agit de capter des talents sous toutes leurs formes et les formes diffèrent selon les métiers. Un agent d'accueil peut être considéré comme un talent de même qu'une ingénieure en informatique décisionnelle.

Transformer notre culture du travail pour être attractif, c'est aussi offrir une organisation souple, avec de la flexibilité sur les horaires et les journées travaillées, c'est également challenger les personnes par des projets effervescents, fonctionner « au résultat » et non à la récompense du temps passé.

Le sens du collectif nous touche tous et les nouvelles générations plus encore. La réanimation de l'esprit de corps évoqué plus haut ou de notre collectif élargi fait partie des ressorts de l'attractivité.

Penser à économiser les ressources de la planète, penser « green » doit entrer dans notre culture parce que c'est nécessaire de « prendre sa part », en responsabilité. Il se trouve que les organisations qui « pensent planète » sont également plébiscitées dans les nouvelles cultures de salariés.

Enfin, la politique de rémunération, sans revêtir un caractère prioritaire, reste un facteur d'attractivité important.

Préparer notre organisation pour la rendre attractive ne va pas sans qu'elle puisse être identifiée comme telle et arborer fièrement ses valeurs au travers de reflets marquant notre identité. Notre « marque employeur » (selon les concepts courants) ou notre signature identitaire doit être visible, aux bons moments, aux bons endroits.

Aujourd'hui les attentes basculent vers le souhait de s'inscrire dans des pactes relationnels différents avec des liens authentiques et un collectif sincère, de la souplesse, une puissante demande de sens, une conscience écologique plus affirmée que les générations précédentes, une volonté de nourrir toutes ses raisons d'être et ainsi grandir dans une vie où ses équilibres sont protégés, dans une vie intégrale.

Changer progressivement d'état pour passer d'un modèle pyramidal très normé vers une structure plus adaptée aux attentes sociétales peut sembler contraire à nos traditions. Pourtant, pour les services supports et d'une manière générale pour le plus grand nombre, c'est le sens de la transformation qui s'opère et qui se trouve accélérée par la dernière crise sanitaire.

Nos résultats et nos raisons d'être en dépendent.

## **UN TRAVAIL DE PLANIFICATION A ACCOMPLIR**

Les axes ouverts dans ce projet d'établissement, les thèmes qui s'y rapportent et les objets déclinés (soit très concrets, soit à explorer collectivement) sont le contenu, riche, d'une transformation à conduire pour notre établissement.

D'autres étapes interviendront pour cadencer la plupart des efforts, considérant que l'action en faveur du volontariat représente la première priorité nécessitant d'agir le plus rapidement possible dans un effort du temps long.

## **ADAPTER L'ORGANISATION**

L'organisation actuelle n'est pas apte à porter ce projet. Sa révision est nécessaire pour redistribuer les ressources et permettre de porter les efforts dans les directions identifiées. L'organigramme du SDIS doit donc être adapté rapidement.

Le Projet d'établissement est présenté en annexe.

# **Annexe relative au**

# **Projet d'établissement**

**Commission administrative et technique des services d'incendie et de secours**

**Comité social territorial**

**Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires**



# PROJET D'ÉTABLISSMENT

**NOTRE CHEMIN**

**Vision partagée**



# PLUS QUE NOTRE RAISON D'ÊTRE



# **Un SIS performant et robuste**

## **L'humain au cœur**

# 3 AXES

Pour des **MISSIONS PLUS EFFICACES ET SÉCURISÉES**

Pour plus de **SÉCURITÉ de MAÎTRISE ET DE SOBRIÉTÉ**

Pour une **CROISSANCE DU COLLECTIF ET DES PERSONNES**

# 3 AXES

Sécurité

Pilotage

Adaptabilité

Simplification

SECURITE - MAITRISE ET SOBRIETE

# Valeurs

Attractivité

Plaisir à travailler

ensemble

CROISSANCE DU COLLECTIF ET DES PERSONNES

Immobilier

Véhicules

Outils, EPI...

Règles

Métier

Compétences

Pompiers

mobilisables

MISSIONS PLUS EFFICACES ET SÉCURISÉES

# AXE MÉTIER

Pour des pompiers dans les engins et au CTA CODIS

Programme de « vitalisation SPV opérationnel » en étapes

Programme « Saisonnier »

Programme « tremplin SPV » JSP, CSC, SNU

Programme « SP un jour SP toujours » USOL73

Plan RH SPP

Programme « SPP/SPV-FLEX »

Calibrage et répartition de la chaîne de commandement

Prédictibilité sollicitation/disponibilité par l'IA

Pompiers  
mobilisables

# AXE MÉTIER

Pour des pompiers formés au juste niveau

Plan de formation versant SP

Centre de formation **SDIS73**

Séquences d'entraînements de la chaîne de commandement

Nouveaux référentiels formations SPV > contenus, encadrements, pédagogie  
SPV équipier SSUAP en 2 mois

Renforcement de l'attractivité des activités de formateurs

Puisage dans les gisements de compétences professionnelles SPV

Compétences

# AXE MÉTIER

Pour des pompiers formés au juste niveau

Ouverture et échanges avec autres univers (armées, services publics, grandes écoles, universités, formations françaises et internationales)  
Sourcing des partenaires et organismes de formation

Compétences

# AXE MÉTIER

Pour un cadre opérationnel adapté

Schéma d'information opérationnelle

Règlement opérationnel

Règlement de spécialités

DATA Center REF OPS libre d'accès

Culture RETEX

Comité doctrinal (vocation transversale)

Règles  
Métier

# AXE MÉTIER

Pour des moyens techniques adaptés à la mission

Revue des véhicules et engins en lien avec le SDACR

PPI Véhicules et engins / polyvalence et spécifique

PPI outils OPS terrain tronc commun et spécialisés

PPI outils OPS du CTA CODIS, dont NexSIS et RRF

PPI outils OPS soutien commandement et gestion de crise

PPI outils OPS soutien aux effectifs

PPI EPI grand froid

PPI EPI génériques

PPI Hygiène des actions opérationnelles

Véhicules,  
outils, EPI

# AXE MÉTIER

Pour des bâtiments adaptés à notre fonctionnement

Plan immobilier actualisé

Rénovation référentiel CIS Espaces « Co- » / JSP / Diversité / Hébergement  
Évolutivité

Plan traversées MEA

Immobilier

# AXE SÉCURITÉ-MAÎTRISE-SOBRIÉTÉ

Pour renforcer notre robustesse et garantir les résultats

Sécurité

Préparation et protection du capital humain

Sécurisation des sites

Sécurisation des informations

Sécurisation des transformations > PPG ou « équivalent »

# AXE SÉCURITÉ-MAITRISE-SOBRIÉTÉ

Pour mieux conduire l'établissement

Pilotage

Fonction « contrôle de gestion »

Monitoring d'urgence du volontariat

Monitoring d'urgence de la masse salariale

Monitoring d'urgence de l'exécution budgétaire

COPIL – Projet d'établissement

Plan de maintenance immobilière

# AXE SÉCURITÉ-MAÎTRISE-SOBRIÉTÉ

Pour renforcer notre **capacité de réaction**

Adaptabilité

Intégrer « l'employabilité » aux recrutements et évolutions de carrière  
GPEEC et viviers critiques,  
GPEEC « bonne personne à la bonne place »  
GPEAC et viviers critiques

# AXE SÉCURITÉ-MAÎTRISE-SOBRIÉTÉ

**Pour réorienter l'effort et aller plus vite**

**Simplification**

Revue des activités et des emplois

Revue de l'actif « éphémère »

Instrumentation des métiers et généralisation des accès « portails individuels

Gestion électronique des documents – dématérialisation des formalités usuelles et des signatures

Nouvelle cartographie des délégations de signature

Libre accès à l'information et gouvernance des données

Plan d'économies (tous aspects dont énergies)

Accompagnement au changement

Rationalisation des missions et actions opérationnelles

# PROJET HUMAIN

Pour se repérer en toutes circonstances

« Sacrer » nos valeurs

Expliciter nos valeurs et en faire des balises décisionnelles

Intégrer nos valeurs à notre « Marque Employeur »

Promouvoir et revendiquer nos valeurs sous toutes les formes dont  
l'incarnation

Outil d'ajustement des actes de management (+) et (-)

Valeurs

# PROJET HUMAIN

**Pour que le travail soit nourrissant et fécond**

**Travailler  
ensemble**

Projet de transformation/innovation managériale depuis les leaders

Outils de coopérations, de partage et de facilitation

« Esprit de corps » pour des raisons évidentes

« Unisdis » pour être unis dans le collectif du Sdis

Lutte contre le harcèlement et toutes les discriminations

# PROJET HUMAIN

Pour que le travail soit nourrissant et fécond

Travailler  
ensemble

Rénovation du travail d'équipe d'encadrement... comités pour une adaptation  
des mécanismes de décision, entraide  
Outils de communication interne

« Inclure naturellement » et s'il le faut briser les tabous  
Accompagnement de la communauté des managers

# PROJET HUMAIN

Pour la meilleure balance entre l'efficacité et nos équilibres

Attractivité

Détecter et capter les talents,

« Esprit de corps »

« UniSdis » pour être unis dans le collectif du Sdis

Culture travail : une ligne « Flex/Résultats » repensée, IT...

Communication externe sur les projets novateurs et stimulants

Management multi générationnel > large spectre

# PROJET HUMAIN

Pour la meilleure balance entre l'efficacité et nos équilibres

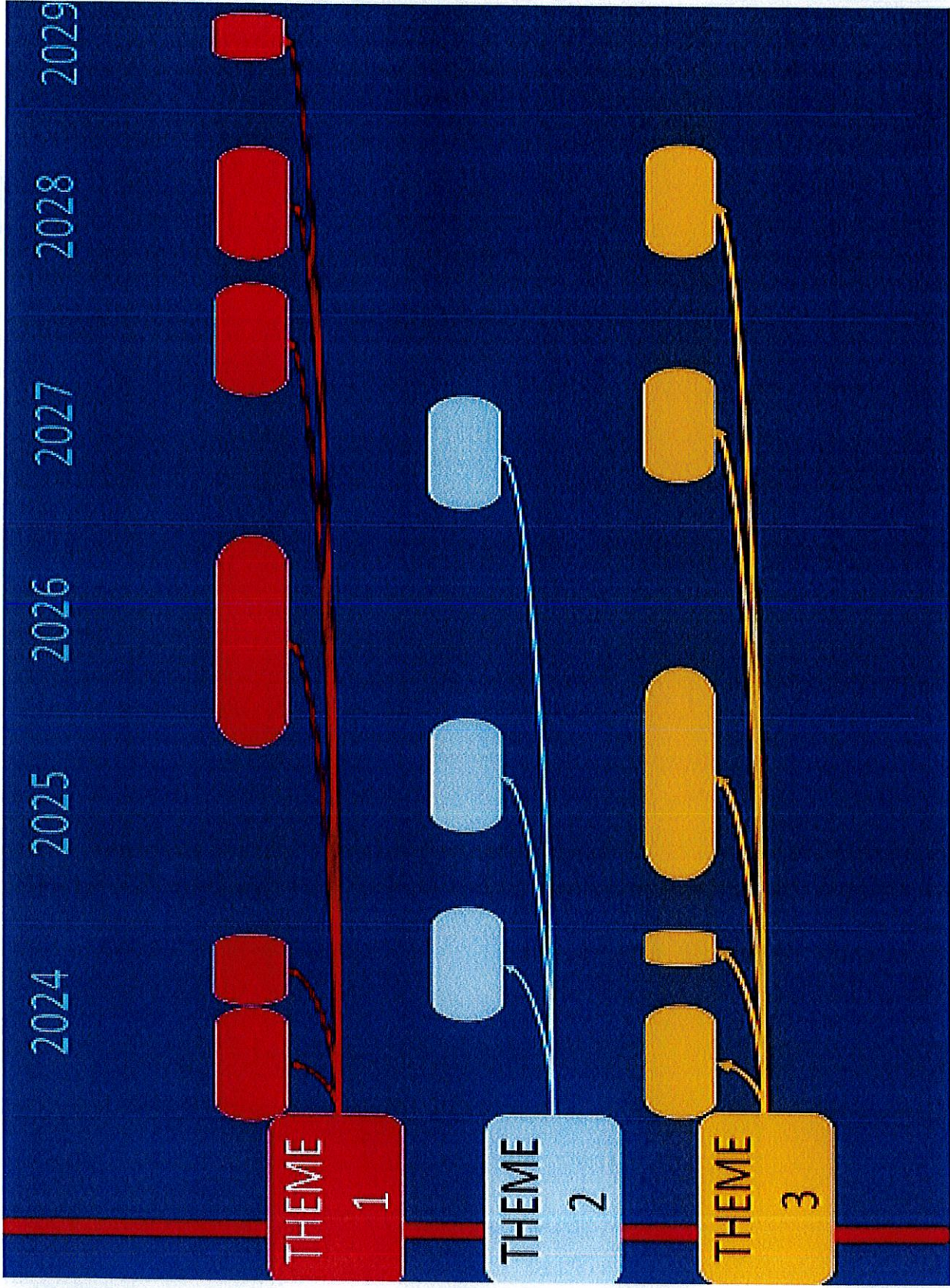
Attractivité

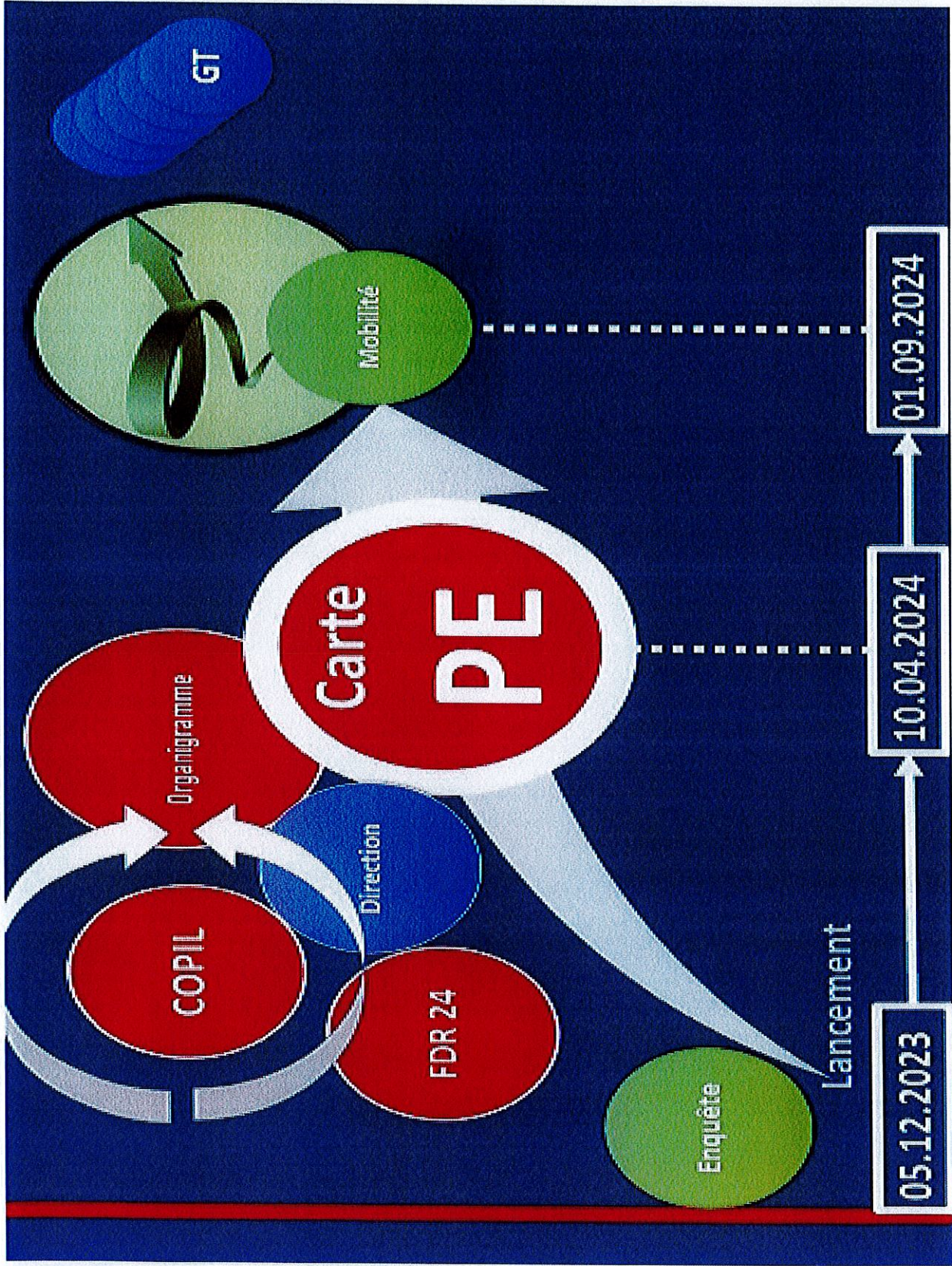
Prendre sa part de l'effort pour protéger les ressources de la planète et freiner le réchauffement climatique

Politique de rémunération compétitive, aussi

« GPEEClosion » des talents par la formation de nos agents à nos métiers – se réaliser et grandir

« Marque employeur » : à concevoir, renouveler et promouvoir







**PLUS QUE**

**NOTRE RAISON D'ÊTRE**

\*\*  
\*\*\*

Après présentation, Monsieur André POINTET propose aux membres du Conseil d'Administration de bien vouloir adopter le projet d'établissement et son annexe.

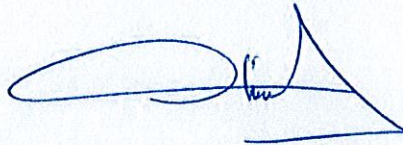
\*\*  
\*\*\*

### DÉCISION

Vu l'exposé de Monsieur André POINTET,

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Savoie, à l'unanimité, approuve le projet d'établissement et son annexe.

Le Président,



André POINTET





**Service Départemental  
d'Incendie et de Secours  
de la Savoie**

**Corps Départemental  
des Sapeurs-Pompiers**

Accusé de réception en préfecture  
073-287312003-20240410-CA10042024-3-DE  
Date de télétransmission : 11/04/2024  
Date de réception préfecture : 11/04/2024

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

St Alban Laysse, le 10 avril 2024

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE  
ET DE SECOURS DE LA SAVOIE**

**SEANCE ORDINAIRE DU 10 AVRIL 2024**

**DELIBERATION N° CA10042024-3**

**OBJET : ORGANIGRAMME**

Vu l'article R1424-16 du Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Savoie,

L'An Deux Mille Vingt-Quatre, le 10 avril à 18H00, les membres du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Savoie, légalement convoqués le 29 mars deux mille vingt-quatre, se sont réunis en séance au Service Départemental d'Incendie et de Secours à St-Alban-Laysse, sous la présidence de Monsieur André POINTET, Président du Conseil d'Administration.

Le quorum était atteint avec 13 membres présents.

<b>Membres de droit votants</b>	
<b>Nombre de membres en exercice : 22</b>	
➤ Conseil Départemental : <b>14</b>	
➤ Etablissements Publics de Coopération Intercommunale : <b>5</b>	
➤ Communes : <b>3</b>	
<hr/>	
<b>Nombre de membres présents : 13</b>	
➤ Conseil Départemental : <b>6</b> (4 titulaires et 2 suppléants)	
➤ Etablissements Publics de Coopération Intercommunale : <b>5</b> (5 titulaires et 0 suppléant)	
➤ Communes : <b>2</b> (2 titulaires et 0 suppléant)	
<hr/>	
<b>Nombre de membres votants : 13</b>	
➤ Conseil Départemental : <b>6</b> (4 titulaires et 2 suppléants)	
➤ Etablissements Publics de Coopération Intercommunale : <b>5</b> (5 titulaires et 0 suppléant)	
➤ Communes : <b>2</b> (2 titulaires et 0 suppléant)	
<hr/>	
<b>Vote : 13</b>	
➤ Pour : <b>13</b>	
➤ Contre : <b>0</b>	
➤ Abstention : <b>0</b>	

MEMBRES DE DROIT : REPRESENTANTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL						
MEMBRES TITULAIRES	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	MEMBRES SUPPLEANTS	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	
M. Aloïs CHASSOT Conseiller Départemental Canton Chambéry 2		X				
Mme Corinne WOLFF Conseillère Départementale Canton Pont de Beauvoisin	X		M. Gilbert GUIGUE Conseiller Départemental Canton Pont de Beauvoisin			
Mme Karine DUBOUCHET-REVOL Conseillère Départementale Canton Aix les Bains 2		X	M. Renaud BERETTI Conseiller Départemental Canton Aix les Bains 2		X	
Mme Marie-Claire BARBIER Conseillère Départementale Canton Bugéy Savoyard		X	Mme Josette REMY Conseillère Départementale Canton La Ravoire	X		
M. Christian GRANGE Conseiller Départemental Canton Modane	X		Mme Nathalie FURBEYRE Conseillère Départementale Canton Modane			
Mme Nathalie FONTAINE Conseillère Départementale Canton La Motte Servolex		X	M. Alexandre GENNARO Conseiller Départemental Canton La Ravoire			
M. Patrick PROVOST Conseiller Départemental Canton St Jean de Maurienne	X		Mme Christelle FAVETTA-SIEYES Conseillère Départementale Canton Chambéry 3			
M. Vincent ROLLAND Conseiller Départemental Canton Moutiers		X				
M. Florian MAITRE Conseiller Départemental Canton Aix les Bains 1		X	Mme Nathalie SCHMITT Conseillère Départementale Canton Aix les Bains 1		X	
M. Olivier THÉVENET Conseiller Départemental Canton St Pierre d'Albigny		X	Mme Christiane BRUNET Conseillère Départementale Canton St Pierre d'Albigny		X	
Mme Cécile UTILLE-GRAND Conseillère Départementale Canton Bourg St Maurice		X	Mme Fabienne BLANC-TAILLEUR Conseillère Départementale Canton Moutiers	X		
Mme Annick CRESSENS Conseillère Départementale Canton Ugine		X	M. Franck LOMBARD Conseiller Départemental Canton Ugine		X	
Mme Claudine BONILLA Conseillère Départementale Canton Chambéry 1	X		M. Jean-François DUC Conseiller Départemental Canton Montmélian			
M. André VAIRETTO Conseiller Départemental Canton Albertville 2		X	M. Albert DARVEY Conseiller Départemental Canton St Alban Laysse		X	
<b>TOTAL MEMBRES TITULAIRES</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>TOTAL MEMBRES SUPPLEANTS</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	
<b>NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES VOTANTS</b>	<b>4</b>		<b>NOMBRE DE MEMBRES SUPPLEANTS VOTANTS</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	

MEMBRES DE DROIT : ETABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPERATION INTERCOMMUNALE						
MEMBRES TITULAIRES	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	MEMBRES SUPPLEANTS	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	
M. Luc BERTHOUD Vice Président C/A Chambéry Métropole	X		M. Humberto FERNANDES Conseiller communautaire C/C Haute-Maurienne Vanoise			
M. Christian BERTHOLLIER Vice Président C/C Val Guiers	X		M. Jean-Marc DRIVET Vice-Président C/A Grand Lac			
<u>Président</u> M. André POINTET Président C/C des Vallées d'Aigueblanche	X		M. Jean-Yves MORIN Conseiller communautaire C/C des Vallées d'Aigueblanche			
M. Jean-Paul MARGUERON Président C/C Cœur de Maurienne Arvan	X		M. Alexandre ALBRIEUX Conseiller communautaire C/C Maurienne Galibier			
M. François RIEU Conseiller communautaire C/A Arlysère	X					
<b>TOTAL MEMBRES TITULAIRES</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>TOTAL MEMBRES SUPPLEANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES VOTANTS</b>	<b>5</b>		<b>NOMBRE DE MEMBRES SUPPLEANTS VOTANTS</b>	<b>0</b>		<b>0</b>

MEMBRES DE DROIT : COMMUNES						
MEMBRES TITULAIRES	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	MEMBRES SUPPLEANTS	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	
M. Jean-Pierre GUILLAUD Maire de Myans	X		M. Jean-François CLARAZ Maire de la Table			
M. Claude JAY Maire de les Belleville	X					
M. Pierre-Yves BONNIVARD Maire de St Colomban des Villards		X	Mme Jacqueline SCHENKL Maire de Montendry		X	
<b>TOTAL MEMBRES TITULAIRES</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>TOTAL MEMBRES SUPPLEANTS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES VOTANTS</b>	<b>2</b>		<b>NOMBRE DE MEMBRES SUPPLEANTS VOTANTS</b>	<b>0</b>		<b>0</b>

MEMBRES DE DROIT						ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
Monsieur François RAVIER, Préfet de la Savoie						X	X
Monsieur Ludovic TRAUTMANN, Sous-Préfet Directeur de Cabinet de M. le Préfet							
MEMBRES AVEC VOIX CONSULTATIVE						ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
Colonel Hors Classe Fabrice TERRIEN, Directeur Départemental						X	
Médecin Cheffe Isabelle GARCIA						X	
Lieutenant-Colonel Pascal BOJUC, Président UDSP							X
TITULAIRES	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES	SUPPLEANTS	ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES		
Capitaine Benoît MARSOVIQUE	X		Lieutenant hors classe Fabrice MOREL				
Lieutenant Alexandre DUSSOLLIER	X		Capitaine Paul BEAUMONT				
Lieutenant de 2 <sup>ème</sup> classe Pascal HENRY	X		Adjudant-Chef Yann PERINO				
Sergent-Chef Loïc PARDO		X	Sergent-Chef Freddy PATEREK				
Adj. Adm. Princ. 1 <sup>ère</sup> classe Kelly OLIVENCIA		X					
ASSISTAIENT A LA SEANCE						ETAIENT PRESENTS	ETAIENT EXCUSES
Madame Corinne MORENO, Payeur Départemental						X	
Colonel Rémi POMERET, Directeur Départemental Adjoint						X	
Lieutenant-Colonel Christophe GAY, Chef du Pôle Ressources Techniques						X	
Lieutenant-Colonel Eric PENNE, Chef du Pôle Prospective Coordination						X	
Lieutenant-Colonel Emmanuel VIAUD, Chef du Pôle Ressources Humaines						X	
M. Stéphane TARDY, Chef du Groupement Affaires Administratives et Financières						X	
Mme Marie-Hélène CARRON, Adjointe au Chef du Groupement Affaires Administratives et Financières						X	
Commandant Mickaël TRUBLET, Chef du Groupement Formation et Préparation Physique						X	
Capitaine Elodie MARTIN, Chef du Service Prospective et Digitalisation						X	

Rapporteur : Monsieur André POINTET

Observation :

Le dialogue social concernant l'organigramme s'est poursuivi entre la diffusion des rapports et la tenue des instances de la CATSIS, du CST et du CCDSPV, enrichi de rencontres avec les personnels et les cadres. Ces rencontres ont permis d'entendre les éléments nourrissants des craintes pour les personnes et plusieurs amendements ont été apportés.

Le rapport avec les amendements concernant l'organigramme a été présenté en CATSIS, au CST et au CCDSPV. La CATSIS a enregistré un avis FAVORABLE moins 6 abstentions, au niveau des deux autres instances, ce projet a fait l'objet d'un vote FAVORABLE à l'unanimité des membres.

Le projet d'établissement représente l'armature qui enveloppe toutes les transformations du SDIS de la Savoie pour les prochaines années, depuis les implications du SDACR jusqu'aux autres mise en mouvement répondant aux nécessités de nous adapter aux évolutions de notre environnement et de répondre à certaines attentes des effectifs du SDIS.

Suite à la construction de ce projet, un nouvel organigramme a été préparé pour favoriser les résultats dans ses axes forts.

**1. UNE ORGANISATION ASSUMÉE POUR REUSSIR LE SAUVETAGE DU VOLONTARIAT**

Depuis 3 ans, nous observons des difficultés à mobiliser la ressource en sapeurs-pompiers volontaires (SPV), notamment pendant les périodes ouvrées. Alors que la première raison d'être du SDIS concerne la réalisation des missions de secours sous la direction des maires et du préfet, aujourd'hui, la dégradation de la disponibilité des SPV atteint un niveau susceptible de mettre en échec les missions de secours pendant les périodes ouvrées.

Le sursaut attendu pour ranimer le volontariat prend une place importante du projet d'établissement et naturellement de l'organisation.

Si l'organigramme proposé évolue sur plusieurs aspects, c'est la création du groupement du volontariat doté de ressources importantes qui marque le plus fortement l'évolution de l'organisation. Après les prises de paroles publiques de la gouvernance, la volonté politique d'inverser la tendance observée en matière de volontariat devient concrète et ferme. En lien avec le volontariat, le groupement chargé de la formation, parce qu'il conditionne la transformation du volontariat, doit garder une place forte dans notre établissement.

**2. LE PREMIER PILIER : LE CORPS DES SAPEURS-POMPIERS AU SERVICE DE LA MISSION**

**Les compagnies du corps départemental constituent le cœur de notre organisation, toutes les autres entités sont au service des centres d'incendies et de secours (CIS), en support à ceux qui produisent la mission, 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.**

Les CIS sont au centre. Actuellement, ils sont regroupés en bassins opérationnels (vocabulaire « pompier » déjà ancien en Savoie et uniquement en Savoie). Il est proposé de renommer les bassins opérationnels en compagnies, mot déjà adopté par de plus en plus de SDIS, terme également déjà installé dans la culture des administrations dont l'administration préfectorale.

Cette présentation est aussi de nature à rappeler que c'est dans les CIS des territoires que la mission trouve sa force. Ils sont au cœur de notre premier rôle et désormais les CIS seront représentés au centre de notre organigramme ; ils en formeront la colonne vertébrale. Les compagnies (ex bassins opérationnels) restent le juste niveau de supervision des CIS, ni trop près ni trop loin, permettant ainsi la pleine conscience des risques, la pleine connaissance des femmes et des hommes qui sont sur le terrain.

La position du binôme de direction à proximité des compagnies composant le corps des SP de Savoie véhicule aussi l'idée que la conduite du corps est une dominante pour le directeur dans son rôle de chef de corps. C'est important que les pompiers du terrain soient conscients que leur chef est dans un lien solide avec eux.

Le groupement en charge des centres d'incendie et de secours (GCIS) est aussi en lien direct avec le chef de corps, sans intermédiaire. Il assure notamment un rôle de facilitateur avec les groupements fonctionnels et veille à rechercher, lorsque cela est opportun, la cohérence entre les territoires. Pour résumer, et jusqu'à un niveau à définir, les sujets touchant les compagnies et les CIS seront traités prioritairement par le chef de groupement des CIS. Celles qui présenteront des enjeux particuliers, par le chef de corps en lien avec le chef de groupement des CIS. Un guide des relations sera proposé. Il sera construit en lien étroit avec les chefs de compagnie et le chef de groupement des CIS. Il s'agira d'un guide et c'est sur son analyse de la situation et en lien avec les retours d'expérience que le chef de compagnie interagira ou non avec le DDSIS.

### **3. LE CORPS DOIT ETRE EPAULE PAR DES FONCTIONS SUPPORTS A SON SERVICE**

Les pôles sont affichés en soutien des groupements essentiellement pour faciliter le traitement des situations qui impactent plusieurs d'entre eux et accompagner les chefs de groupement dans leurs domaines.

#### **a. Une organisation cohérente avec les intentions du projet d'établissement**

Les groupements et services supports (finances, ressources humaines, logistique, etc...) sont placés sur le côté en position d'appui vis-à-vis des CIS. Le nombre de services au sein de chaque groupement de l'état-major est réduit et adapté afin d'avoir des équipes plus riches, mieux à mêmes de se soutenir et de garantir la continuité de service dans un mode de fonctionnement guidé par la polyvalence et l'entraide. Enfin, la réduction du nombre de service répond aux intentions de rationalisation et de simplification affichées comme des lignes de force du projet d'établissement. L'organisation est présentée sous la forme de synoptiques et de focus en annexe n°1.

#### **b. Les groupements directement rattachés à la DIRECTION GENERALE**

##### **i. Le groupement CABINET DE DIRECTION**

Naturellement lié aux directeurs, le groupement cabinet de direction se renforce avec les domaines pouvant toucher à la politique et les sujets sensibles : une entité regroupant un secrétariat général (dont l'accueil/courrier) et les assemblées, les affaires juridiques et le contrôle de gestion rejoindront la communication. Le cabinet de direction est également celui du président.

La communication générique sera renforcée pour mieux faire rayonner l'image de notre établissement et en faire un levier de notre attractivité.

##### **ii. Le groupement VOLONTARIAT**

**Il sera solidement « armé » pour couvrir tout le spectre des sujets devant permettre de tenir la promesse d'une revitalisation du volontariat.**

Le groupement volontariat est conçu comme l'interface des SPV avec l'état-major, une forme de guichet unique dédié à la facilitation et au déploiement de mesures visant à obtenir plus de SPV mobilisables.

Il est positionné en lien court avec le directeur. Cela permettra de bien guider l'action, de désencombrer la voie pour aller vite, loin et fort et c'est aussi l'occasion de marquer le haut niveau d'intérêt de la direction pour le volontariat. La volonté est d'envelopper dans ce groupement tous les domaines du volontariat dans l'esprit d'une démarche « intégrée ». Il sera en responsabilité de mettre en œuvre l'essentiel des recommandations du rapport issu des assises du volontariat.

**Une première entité sera à même de proposer une réponse fluide et forte au service de nos SPV en activité.** Pour cela, il est nécessaire de traiter toutes les étapes, depuis l'accueil, le recrutement (la gestion des SPV saisonniers issus du statut « historique » y sera prise en compte), les changements de grade, l'appui à la formation, les indemnités, l'appui aux différentes formes logistiques, jusqu'à la fin de service ; **(c'est la première entité désignée « SPV actifs »).**

**Les domaines de « l'avant »** (logique tremplin) comprenant les jeunes sapeurs-pompiers (JSP), les cadets de la sécurité civile, le service national universel (SNU), etc... **ainsi que les domaines de « l'après »** (logique du « SP un jour, SP toujours ») **seront inscrits dans une seconde entité.** Cette seconde entité aura la charge de produire l'effort pour le développement de notre ressource opérationnelle en valorisant le volontariat dans toutes les directions notamment en agissant **vers les employeurs et les réseaux.** Pour ce dernier domaine, au-delà de la ressource interne, un cadre (profil communication) y sera affecté pour mettre en place, en lien avec le service communication, des actions plus spécifiques avec notamment un champ tourné vers l'événementiel et le club employeurs à créer. Par souci de cohérence, sur le plan de la communication, la « ligne éditoriale » et la doctrine d'action de l'établissement resteront guidées par le service communication placé auprès du cabinet de direction.

Cette seconde entité du groupement volontariat, multiforme, pourrait être dénommée « Actions citoyennes et relations employeurs ». Ce vocabulaire ne révèle pas exactement l'étendue de ses facettes, toutefois, il en marque les reflets les plus importants.

La conduite des actions de gestion de type RH tout comme les interactions avec la formation et éventuellement d'autres domaines comme ceux du soutien au sens large, conduiront à la disponibilité d'outils et de droits adaptés au sein de ce groupement.

### **iii. Le groupement CENTRES D'INCENDIE ET DE SECOURS**

Il est indissociable du fonctionnement des compagnies qu'il devra animer et guider au quotidien. Sa proximité avec le groupement du volontariat sera également posée comme principe de fonctionnement. Le groupement des CIS, compte tenu de l'importance du terrain dans notre raison d'être, sera en lien direct avec le binôme de direction.

La représentation graphique de l'organigramme fait apparaître un lien fort entre le groupement des CIS et les compagnies pour signifier le rôle important de ce groupement. Il fait également apparaître un lien fort entre les compagnies et le CTA-CODIS, celui-ci étant dans le périmètre du groupement OPERATIONS mais aussi reconnu comme un centre opérationnel à part entière.

En rapport avec le tableau des effectifs, il s'entend que des officiers du grade de capitaine peuvent, en phase d'apprentissage, occuper des emplois d'officiers de CIS.

Un poste d'adjoint est créé pour la chefferie de la compagnie de l'avant pays savoyard. Il s'agit de soutenir ce territoire composé exclusivement de sapeurs-pompiers volontaires.

## **c. Les groupements rassemblés au sein du POLE RESSOURCES**

### **i. Le groupement FINANCES**

Le groupement finances voit son périmètre recentré sur son domaine d'expertise ainsi que celui de la commande publique et des projets subventionnés. Les activités liées à la conduite des assemblées, aux contrats d'assurances, à l'accueil, ainsi que les moyens correspondants, seront accueillis au cabinet de direction.

### **ii. Le groupement RESSOURCES HUMAINES**

Le groupement RH est adapté dans sa composition du fait de la création du groupement du volontariat. Il sera axé sur la gestion des salariés, à la fois pour l'emploi (GPEEC) et le temps de travail et la conduite statutaire en associant carrière et paie, deux domaines appartenant à une chaîne de traitement resserrée. A périmètre équivalent, l'instrumentation des métiers RH grâce au logiciel en cours de déploiement, le nouveau système d'information des ressources humaines (SIRH), ouvre des perspectives d'économie de temps de travail et de simplification.

### **iii. Le groupement FORMATION**

Le groupement formation poursuivra ses actions, selon les pratiques en place, *modulo* quelques adaptations à définir en lien avec la facilitation apportée par le groupement du volontariat. Cette entité est un facteur clé de succès dans les actions développées en faveur du volontariat.

#### **d. Les groupements rassemblés au sein du POLE ACTIONS**

##### **i. Le groupement OPERATIONS**

Le groupement opérations est simplifié. Le CTA CODIS reste une entité comparable à un CIS de grand format mais orientée sur un champ missionnel centré sur le traitement des alertes et la gestion opérationnelle au sens large. Il sera enrichi d'une entité « soutien » comprenant la conduite du système de gestion opérationnelle (SGO). Les composantes « tunnels et plages » actuellement dispersées fonctionnellement et géographiquement sont refondues dans le secteur des risques complexes pour une meilleure cohérence, plus de résilience, plus d'efficacité mais aussi plus d'efficience. Une attention sera portée aux cadres actuellement positionnés au CIS de Saint Jean de Maurienne en créant des conditions de fonctionnement leur permettant de continuer à réaliser leur activité sans changer de résidence personnelle.

Au sein du groupement en charge des opérations, chaque domaine (courant ou complexe) aura la charge de développer l'ensemble des chaînes de traitement concernant l'écriture de règles, la conduite de retours d'expériences (RETEX) dans l'esprit de l'amélioration continue au travers le développement d'une démarche « qualité ».

##### **ii. Le groupement PLANIFICATION**

Actuellement les activités de prévention dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH) sont rassemblées avec celles touchant à la planification (documentation opérationnelle essentiellement graphique), à la défense extérieure contre l'incendie (DECI). Quasiment toute la ressource est focalisée sur l'activité intéressant les ERP et les IGH et de façon sporadique pour apporter du conseil dans d'autres domaines non prévus par le cadre juridique. Le recentrage sur le cadre permettra de mieux maîtriser la ressource de nos compétences rares. La prévention et la planification sont des domaines à séparer pour que la préparation opérationnelle et la planification soient réalisées avec les ressources adaptées et mieux identifiées de nos partenaires et des exploitants.

La planification intègre les domaines classiques de la gestion des données graphiques, l'approche des solutions d'aide à la conduite opérationnelle pour les sites et événements spécifiques, et l'organisation d'exercices et entraînements pour améliorer notre préparation opérationnelle.

##### **iii. Groupement PREVENTION**

La prévention ne connaît pas de transformation en tant que telle en reconduisant le découpage géographique actuel : un ensemble pour les arrondissements de Maurienne et de Tarentaise, un autre ensemble pour l'arrondissement de Chambéry.

#### **e. Les groupements rassemblés au sein du POLE SOUTIEN**

##### **i. Le groupement SYSTEMES D'INFORMATIONS ET DE COMMUNICATION (SIC)**

La donnée est devenue un capital à enjeu élevé par sa capacité à guider la décision, par la valeur qu'elle représente pour celle qui touche à la vie de nos agents et SPV. Le groupement SIC assure la transformation numérique de l'établissement pour renforcer la sécurité des données et de ses traitements, soutenir la volonté de simplification, améliorer l'efficience.

Il déploie de nouveaux outils dont certains sont activés sur décision de l'Etat : nouveau logiciel de traitement des alertes avec le projet « NexSIS », ainsi qu'un nouveau dispositif d'échanges opérationnels avec le projet « réseau radio du futur ».

Son action sera en appui sur deux entités, l'une consacrée au cœur de métier, l'autre aux fonctions supports.

##### **ii. Le groupement LOGISTIQUE**

Le groupement logistique, a une vocation générale, il n'est pas polarisé sur le seul appui opérationnel. Il regroupe maintenant 3 entités avec une nouvelle dénomination : centre d'entretien départemental pour la partie des matériels roulants, centre de soutien logistique pour le reste ainsi qu'une entité « études et programmations ».

Cette dernière sera essentiellement centrée sur le déploiement de nos ambitions en terme de renouvellement et de transformations de nos équipements (véhicules, matériels et EPI). Les travaux préparatoires à nos acquisitions doivent promouvoir l'analyse du besoin en lien avec les utilisateurs finaux ainsi qu'une planification rigoureuse de notre transformation opérationnelle sous l'angle logistique.

### **iii. Le groupement IMMOBILIER**

Compte tenu de son effectif restreint, le groupement en charge des constructions et des transformations bâtementaires travaille aujourd'hui dans une logique d'équipe unie autour d'un chef de groupement et de son adjoint. Ce modèle donnant satisfaction, il n'est pas révisé.

### **f. Les groupements rassemblés au sein de la sous-direction SANTE**

Le service de santé et de secours médical prend l'appellation de sous-direction, il s'agit d'une mesure de portée législative applicable au SDIS de la Savoie.

#### **i. Le groupement SECOURS MEDICAL ET SOUTIEN OPERATIONNEL**

Une entité opération permettra d'y soutenir la doctrine opérationnelle en matière de secours médical. Elle pourra également apporter une expertise sous la forme de conseils aux groupements en charge des opérations ou de la planification opérationnelle.

Une autre entité sera consacrée à la formation spécifique de la communauté des soignants.

#### **ii. Le groupement SANTE**

Une première entité soutiendra les actions liées à l'aptitude de tous les sapeurs-pompiers au travers de l'ensemble des cabinets médicaux d'aptitude. Une deuxième entité aura la charge des activités de prévention au sens large afin de guider l'activité des agents de prévention et celles relatives à la protection du capital santé au travers des activités physiques. Enfin l'activité de soutien social garde une identité spécifique pour mieux être identifiée.

#### **iii. Le groupement PHARMACIE – BIOMEDICAL**

Le SDIS est doté d'une pharmacie à usage intérieur pour la gestion de l'ensemble de ses médicaments et fournitures médico-secouristes. La mise en place récente de la solution SIS Santé conduit, pour des raisons techniques et économiques, à intégrer l'activité de maintenance biomédicale au sein de l'établissement. Deux entité distinctes seront donc mises en place.

A noter que les autres sous-directions ne sont pas créées car le dispositif juridique n'est pas encore abouti.

## **4. LE PROJET D'ETABLISSEMENT DEVIENT VISIBLE AU TRAVERS DE NOTRE ORGANISATION**

**La volonté de faire figurer le projet d'établissement dans l'organigramme permet de relier l'ambition de notre service pour les prochaines années à l'organisation du SDIS. Cette composante de l'organigramme affiche clairement le besoin de fonctionner de manière « transversale », en mode projet, en sollicitant des ressources dans l'ensemble des compagnies et groupements afin de transformer le service.**

L'organigramme, sur son bloc droit, fait exister les axes forts du projet d'établissement et y affecte des responsables afin d'accréditer l'ambition de concrétisation. Ce bloc affiche donc officiellement nos domaines d'actions pour l'avenir. Cette représentation expose nos intentions en décrivant à la fois les projets pour l'avenir et une volonté de pilotage. Elle pose également le principe de l'action transversale comme mode de fonctionnement pour les grands projets de transformation.

Chaque axe est décliné en thématiques qui sont elles-mêmes composées de plusieurs projets ou actions. Ces projets et actions, non affichés dans l'organigramme, sont détaillés dans le document de présentation du projet d'établissement et seront déclinés dans les futures feuilles de route. A titre d'exemple, le « Renforcement de l'attractivité des activités de formateurs » est une action de la thématique « Compétence », faisant partie de l'axe « Pour des missions plus efficaces et sécurisées ».

La partie droite de l'organigramme fonctionnera en conduite de projet afin de faire émerger des plans d'actions qui seront ensuite intégrés et déclinés, dans la partie de gauche de l'organigramme au sein des groupements ou services

supports concernés. Si des sujets du projet d'établissement ont une lecture simple et susceptible d'une appropriation immédiate, d'autres seront explorés aux travers de groupes de travail pour « déplier » tous les aspects possibles.

**Le bloc droit de l'organigramme contient les lignes de notre avenir, il a vocation à se développer avec les outils et dans l'esprit de l'intelligence collective, quel que soit le niveau de responsabilité des personnes qui voudront s'y investir.**

#### **5. LA REPARTITION DE LA RESSOURCE**

Pour produire des effets, cette organisation doit être dotée de moyens adaptés aux efforts à déployer. Une nouvelle répartition des moyens doit donc s'opérer. Dans la forme et pour plus de clarté, au lieu de porter la diffusion des ressources sur le synoptique de l'organisation, il est proposé d'adopter un tableau des postes en reliant des emplois et des environnements professionnels.

Une nouvelle allocation des ressources est donc proposée pour irriguer le plus grand nombre de domaines, tous importants, en tenant compte des axes du projet d'établissement. Le groupement du volontariat sera soutenu prioritairement. En outre, plusieurs domaines verront leurs ressources consolidées voire renforcées à la suite d'une démarche de mobilité à conduire pour le début du mois de septembre.

#### **6. PROTECTION DE LA REMUNERATION :**

Dans le cas où le mécanisme de mobilité conduit un agent à connaître un changement d'affectation subi ou contraint, si ce dernier venait à connaître une baisse de régime indemnitaire, alors une indemnité compensatrice dégressive serait déployée pour éviter toute baisse de la rémunération. Le principe de cette indemnité de transition comprend une décroissance au fur et à mesure de la progression indiciaire de l'agent.

L'annexe n°2 reprend les éléments relatifs à la répartition des postes en mobilisant une ressource déjà autorisée par l'organe délibérant dans le tableau des effectifs budgétaires.

# **Annexe n°1 relative à**

# **l'organigramme**

**Conseil d'Administration du SDIS de la Savoie  
10 avril 2024**



# ORGANIGRAMME

## POUR AVANCER SUR NOTRE CHEMIN



### Groupement Centres d'incendie et de secours

Chef : – Adjoint :

### Groupement Volontariat

Chef : – Adjoint :

SPV actifs

Actions citoyennes et relations  
employeurs

### Groupement Cabinet de Direction

Chef : - Adjoint :

Secrétariat général  
et assemblées

Communication

Contrôle de Gestion

Affaires juridiques

## Pôle Actions

Chef de pôle

### Groupement Opérations

Chef : - Adjoint :

Risques complexes et tunnels

Risques courants

CTA-CODIS

Ressources

Soutien

### Groupement Planification

Chef : – Adjoint :

Cartographie SIG

ETARE DPS DECI

Entraînement et préparation opérationnelle

### Groupement Prévention

Chef : – Adjoint :

Prévention arrondissements Maurienne et Tarentaise

Prévention arrondissement Chambéry

# GROUPEMENTS ET SERVICES

## Pôle Ressources

Chef de pôle

### Groupement Finances

Chef : - Adjoint :

Gestion budgétaire  
CIS Groupements et Services

Marchés publics

Gestion budgétaire  
Pôle soutien

### Groupement Ressources Humaines

Chef : – Adjoint :

GPEEC

Carrières et paie

### Groupement Formation

Chef : – Adjoint :

Formations générales

Formations spécialisées

Logistique

## Pôle Soutien

Chef de pôle

### Groupement Logistique

Chef : - Adjoint :

Centre de soutien logistique

Centre d'entretien  
départemental

Etudes et  
programmations

### Groupement Immobilier

Chef : – Adjoint :

### Groupement Systèmes d'Information et de Communication

Chef : – Adjoint :

SI opérationnels

Administration systèmes réseaux  
et bases de données

# GROUPEMENTS ET SERVICES

## Sous-Direction Santé Médecin-chef

### Groupement Secours Médical et Soutien Opérationnel

Chef : - Adjoint :

Opérations

Développement des  
compétences

### Groupement Santé

Chef : - Adjoint :

Aptitude

Prévention

Social

### Groupement Pharmacie-Biomédical

Chef : - Adjoint :

Pharmacie à usage intérieur

Activité biomédicale

## Annexe N°2 - CA du 10 avril 2024

Métiers	Intervalle de grade	Effectifs	Observations
DDAIS / Chef de corps	COL>CGL	1	
DDAIS / Chef de corps adjoint	COL>COL HC	1	
Chef de pôle Actions	CDT>LCL	1	
Chef de pôle Ressources	CDT>LCL	1	
Chef de pôle Soutien	CDT>LCL	1	
		5	
Chef compagnie Chambéry Chartreuse/CIS chambéry	CNE>CDT	1	
Adjoint chef de compagnie/CIS Chambéry	LTN HC>CNE	1	
Assistance	C1>B3	2	
Officiers compagnie/CIS Chambéry	LTN2>LTN1*	3	
Chef CIS Sud Lac/officier compagnie	LTN HC>CNE	1	
Adjoint CIS Sud Lac/officier compagnie	LTN2>LTN HC	1	
Officier Sud Lac/officier compagnie	LTN2>LTN1	1	
		10	
Chef de compagnie Aix Chautagne/CIS Aix Les Bains	CNE>CDT	1	
Adjoint chef de compagnie/CIS Aix Les Bains	LTN HC>CNE	1	
Assistance	C1>B3	1,5	
Officiers compagnie/CIS Aix Les Bains	LTN2>LTN1*	3	
		6,5	
Chef compagnie Avant pays savoyard	CNE>CDT	1	
Adjoint chef de compagnie	LTN2>LTN HC	1	
Assistance	C1>B3	1	
		3	
Chef de compagnie Combe de Savoie Bauges/CIS Montmélian	CNE>CDT	1	
Adjoint chef de compagnie/CIS Montmélian	LTN2>LTN HC	1	
Assistance	C1>B3	1,5	
		3,5	
Chef de compagnie Albertville/CIS Albertville	CNE>CDT	1	
Adjoint chef de compagnie/CIS Albertville	LTN HC>CNE	1	
Assistance	C1>B3	1	
Chargé opération	C1>C3	0,4	
Officiers compagnie/CIS Albertville	LTN2>LTN1*	3	
Chef CIS Beaufortain/officier compagnie	LTN2>CNE	1	
		7,4	
Chef de compagnie Maurienne/CIS Saint Jean de Maurienne	CNE>CDT	1	
Adjoint chef de compagnie/CIS Saint Jean de Maurienne	LTN HC>CNE	1	
Assistance	C1>B3	2	
Officiers compagnie/CIS Saint Jean de Maurienne	LTN2>LTN1*	2	
Chef CIS Porte de Maurienne/officier compagnie	LTN2>LTN HC	1	
		7	
Chef de compagnie Haute Maurienne Vanoise/CIS Modane	CNE>CDT	1	
Adjoint chef de compagnie/CIS Modane	LTN HC>CNE	1	
Assistance	C1>B3	1	
Officiers compagnie/CIS Modane	LTN2>LTN1*	2	
		5	
Chef de compagnie Moutiers 3 vallées/CIS Moutiers	CNE>CDT	1	
Adjoint chef de compagnie/CIS Moutiers	LTN HC>CNE	1	
Assistance	C1>B3	1,5	
Officiers compagnie/CIS Moutiers	LTN2>LTN1*	2	
Chef de CIS Courchevel-Méribel/ officier compagnie	LTN2>CNE	1	
Adjoint CIS Courchevel-Méribel/officier compagnie	LTN2>LTN1*	1	
Chef CIS Les Ménuires/officier compagnie	LTN2>CNE	1	
Adjoint CIS Les Ménuires/officier compagnie	LTN2>LTN1*	1	
		9,5	
Chef compagnie Haute Tarentaise/CIS Bourg Saint Maurice	CNE>CDT	1	
Adjoint chef de compagnie/CIS Bourg Saint Maurice	LTN HC>CNE	1	
Assistance	C1>B3	1,5	
Officiers compagnie/CIS Bourg Saint Maurice	LTN2>LTN1*	2	
Chef CIS Tignes-Val d'Isère/officier compagnie	LTN2>CNE	1	
Adjoint tignes Val/ officier de compagnie	LTN2>LTN1*	0,5	
Chef CIS La Plagne / officier de compagnie	LTN2>CNE	0,5	
* ouvert à 1er poste de CNE		7,5	
Chef groupement cabinet de direction	A1>A3 / CDT>LCL	1	
Adjoint chef de groupement Cabinet	A1>A2	0	Chef de service

## Annexe N°2 - CA du 10 avril 2024

Métiers	Intervalle de grade	Effectifs	Observations
Assistance cabinet	C1>B3	2	
Affaires juridiques	A1>A3	1	
Chef service communication	A1>A2	1	
Chargé de communication	C1>B3	1	
Chef service Secrétariat général et assemblées	A1>A2	1	
Assistance accueil et assemblées	C1>C3	2	
Contrôle de gestion	A1>A3	1	
		10	
Chef groupement des CIS	CDT>LCL	1	
Adjoint chef groupement des CIS	CNE>CDT	1	
Assistance	C1>B3	0,5	Mutualisation groupement volontariat
		2,5	
Chef groupement volontariat	CDT>LCL	1	
Adjoint chef groupement volontariat	CNE>CDT	0	Chef de service
Assistance	C1>B3	0,5	Mutualisation groupement des CIS
Apprenti	C1>A1	1	
Chef service SPV actifs	CNE>CDT / A1>A2	1	
Coordonnateur	B1>A2	1	
Gestionnaires carrière /indemnité	C1>B3	3	
Chef service Actions citoyennes et relations employeurs	B3>A1 / LTN HC>CNE	1	
Gestionnaires	C1>B3 / ADJ>LTN HC	2	
		10,5	
Chef groupement opérations	CDT>LCL	1	
Adjoint chef groupement opérations	CNE>CDT	0	Chef de service
Assistance / chargé de gestion	C1>B3	2,5	
Chef centre CTA CODIS	CNE>CDT	1	
Adjoint chef centre CTA CODIS	CNE	0	Chef de service ressources centre CTA CODIS
Chefs de salle opérationnelle	LTN2>LTN1	7	
Adjoints chef de salle opérationnelle	ADJ	7	
Opérateurs	CPL>ADJ	24	
Opérateur CTA filière technique	C1>C5	1	
Chef service ressources centre CTA CODIS	CNE	1	
Chef service soutien centre CTA CODIS	LTN2>CNE	1	
Chargé d'opération	C1>C3	1	
Chef service Risques courants	CNE>CDT	1	
Experts Risques courants	ADJ>CNE	2	
Chef de service Risques complexes et tunnels	CNE>CDT	1	
Experts risques complexes et tunnels	ADJ>CNE	5	
		55,5	
Chef groupement planification	CDT>LCL	1	
Adjoint chef groupement planification opérationnelle	CNE>CDT	0	Chef de service
Assistance	C1>B3	1	
Chef service ETARE DPS DECI	CNE>CDT	1	
Experts ETARE DPS DECI	ADJ>CNE	2	
Chargé des plans ETARE	C1>C5 / ADJ	1	
Chef service entraînement et préparation opérationnelle	CNE>CDT	1	
Chef service cartographie SIG	A1>A2	1	
Sigistes	C1>B3	2	
		10	
Chef groupement prévention	CDT>LCL	1	
Adjoint chef groupement prévention	CNE>CDT	0	Chef de service
Assistance	C1>B3	2	
Chef service arrondissement Chambéry	CNE>CDT	1	
Préventionnistes	LTN2>CNE	4	
Chef service arrondissement Maurienne Tarentaise	CNE>CDT	1	
Préventionnistes	LTN2>CNE	3	
		12	
Chef groupement finances	A1>A3	1	
Adjoint chef de groupement finances	A1>A2	0	Chef de service
Chargé des projets subventionnés	A1>A2	1	
Chef service gestion budgétaire CIS, groupements et services	A1>A2	1	
Gestionnaires finance	C1>B3	2	
Chef service gestion budgétaire pôle soutien	B1>A2	1	
Gestionnaires finance	C1>B3	2	

## Annexe N°2 - CA du 10 avril 2024

Métiers	Intervalle de grade	Effectifs	Observations
Chef service marchés publics	A1>A2	1	
Gestionnaire Marché public	B1>A1	1	
		<b>10</b>	
Chef groupement RH	A1>A3 / CDT>LCL	1	
Adjoint chef de groupement RH	A1>A2	1	
Assistance	C1>B3	1	
Apprenti	C1>C3	0	
Chef service GPEEC	A1>A2 / CNE>CDT	1	
Gestionnaires GPEEC	C1>B3	2	
Chef service carrière pale	A1>A2	1	
Gestionnaires de carrière /paie	C1>B3	6	
		<b>13</b>	
Chef groupement formation	CDT>LCL	1	
Adjoint chef de groupement formation	CNE>CDT	1	
Assistance	C1>B3	4	
Chef service formations génériques	LTN2>CNE	1	
Réalité Virtuelle et Formateurs	C5>B3 / ADJ>LTN1	7	
Chef service formations spécialisées	LTN2>CNE	1	
Formateurs	C5>B3 / ADJ>LTN1	2	
Chef service logistique	B1>B3 / LTN2>LTN1	1	
Logisticien	C1>C5 / ADJ	1	
		<b>19</b>	
Chef groupement logistique	CDT>LCL	1	
Adjoint chef groupement logistique	A1>A2 / CNE>CDT	0	Chef de service
Assistance	C1>B3	1	
Chef service études et programmations	A1>A2 / CNE>CDT	1	
Agents chargés des achats, du parc roulant et du SI	C1>C5 / ADJ>LTN1	4	
Chef de service centre de soutien logistique	B1>A1 / LTN2>CNE	1	
Agents de la plateforme logistique	C1>C5 / ADJ>LTN1	9	
Chef de service centre d'entretien départemental	B1>A1 / LTN2>CNE	1	
Mécaniciens / carrossiers	C1>C5	6	
		<b>24</b>	
Chef groupement SIC	A1>A3 / CDT>LCL	1	
Adjoint chef groupement SIC	A1>A2	0	Chef de service
Chef service Réseaux bases données	A1>A2	1	
Techniciens ou Ingénieurs	C1>A1	4	
apprentis	B1>A1	2	Equivalent à 1 ETP
Chef service SI OPE	A1>A2 / CNE>CDT	1	
Techniciens ou Ingénieurs	C1>A1 / LTN2>CNE	5	
		<b>14</b>	
Chef groupement immobilier	A1>A3 / CDT>LCL	1	
Adjoint chef de groupement immobilier	A1>A2 / CNE>CDT	1	
Assistance	C1>B3	1	
Chargés de suivi de projet immobilier	B1>A1	2	
		<b>5</b>	
Médecin-chef	A2>A3	1	
Médecin-chef adjoint	A1>A3	1	
Assistance	C1>B3	2	
Chef de groupement SMSO	A1>A3	0	Medecin-chef adjoint
Opération	A1>A2	1	
Développement des compétences	A1>A2	1	
Chef de groupement PUI	A1>A3	0	Tenu par pharmacien gérant de PUI
Pharmacien gestionnaire de PUI	A1>A2	1,5	
Technicien bio-médical	C1>B3	1	
Assistance	C1>B3	1	
préparatrice en pharmacie	C1>B3	1	
Chef de groupement Santé - Médecin	A1>A3	1	
Aptitude - Cadre de santé	A1>A3	1	
Prévention	A1>A2	1	
Psychologue du travail	A1>A2	0,4	
Assistante sociale	A1>A2	1	
		<b>14,9</b>	

\*\*  
\*\*\*

Après présentation, Monsieur André POINTET propose aux membres du Conseil d'Administration de bien vouloir adopter l'organigramme et ses annexes.

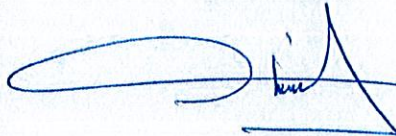
\*\*  
\*\*\*

## DÉCISION

Vu l'exposé de Monsieur André POINTET,

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Savoie, à l'unanimité, adopte l'organigramme et ses annexes.

Le Président,

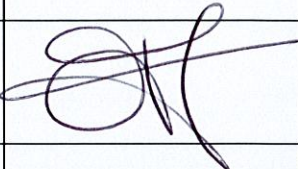


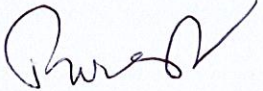
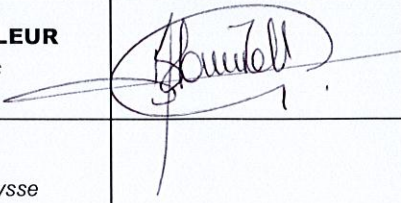
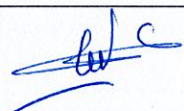


André POINTET

## FICHE DE PRÉSENCE

### CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SDIS DE LA SAVOIE


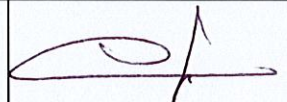
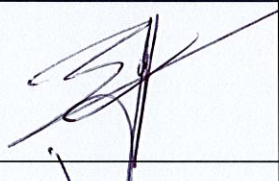

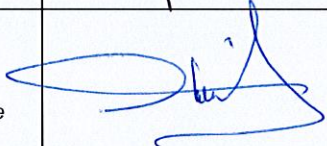
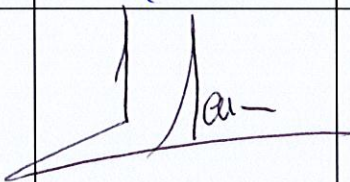
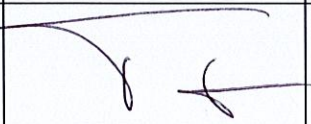
Séance du Mercredi 10 avril 2024 - 18h00

CONSEIL DÉPARTEMENTAL Titulaires	ÉMARGEMENT	CONSEIL DÉPARTEMENTAL Suppléants	ÉMARGEMENT
<b>Aloïs CHASSOT</b> <i>C. D. Canton Chambéry 2</i>			
<b>Marie-Claire BARBIER</b> <i>C. D. Canton Bugey Savoyard</i>		<b>Josette REMY</b> <i>C.D. Canton La Ravoire</i>	
<b>Claudine BONILLA</b> <i>C.D. Canton Chambéry 1</i>		<b>Jean-François DUC</b> <i>C.D. Canton Montmélian</i>	
<b>Annick CRESSENS</b> <i>C. D. Canton Ugine</i>		<b>Franck LOMBARD</b> <i>C..D. Canton Ugine</i>	
<b>Karine DUBOUCHET-REVOL</b> <i>C. D. Canton Aix les Bains 2</i>		<b>Renaud BERETTI</b> <i>C. D. Canton Aix les Bains 2</i>	
<b>Nathalie FONTAINE</b> <i>C.D. Canton La Motte Servolex</i>		<b>Alexandre GENNARO</b> <i>C.D. Canton La Ravoire</i>	
<b>Christian GRANGE</b> <i>C. D. Canton Modane</i>		<b>Nathalie FURBEYRE</b> <i>C. D. Canton Modane</i>	
<b>Florian MAITRE</b> <i>C. D. Canton Aix les Bains 1</i>		<b>Nathalie SCHMITT</b> <i>C. D. Canton Aix les Bains 1</i>	
<b>Vincent ROLLAND</b> <i>C. D. Canton Moûtiers</i>			
<b>Patrick PROVOST</b> <i>C. D. Canton St Jean de Maurienne</i>		<b>Christelle FAVETTA_SIEYES</b> <i>C. D. Canton Chambéry 3</i>	
<b>Olivier THEVENET</b> <i>C. D. Canton St Pierre Albigny</i>		<b>Christiane BRUNET</b> <i>C. D. Canton St Pierre Albigny</i>	
<b>Cécile UTILLE-GRAND</b> <i>C. D. Canton Bourg St Maurice</i>		<b>Fabienne BLANC-TAILLEUR</b> <i>C. D. Canton Moûtiers</i>	
<b>André VAIRETTO</b> <i>C. D. Canton de Albertville 2</i>		<b>Albert DARVEY</b> <i>C. D. Canton St Alban Laysse</i>	
<b>Corine WOLFF</b> <i>C. D. Canton Le Pont de Beauvoisin</i>		<b>Gilbert GUIGUE</b> <i>C. D. Canton Le Pont de Beauvoisin</i>	



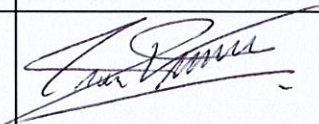
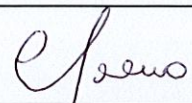
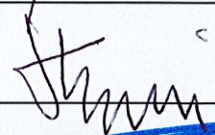
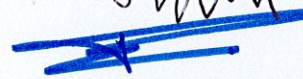
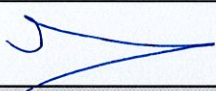

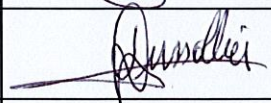
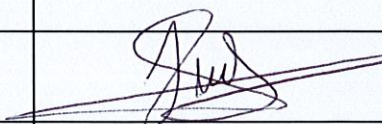
**FICHE DE PRÉSENCE****CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SDIS DE LA SAVOIE**

Séance du Mercredi 10 avril 2024 - 18h00

<b>COMMUNES INDÉPENDANTES Titulaires</b>	<b>ÉMARGEMENT</b>	<b>COMMUNES INDÉPENDANTES Suppléants</b>	<b>ÉMARGEMENT</b>
<b>Jean-Pierre GUILLAUD</b> <i>Maire de Myans</i>		<b>Jean-François CLARAZ</b> <i>Maire de la Table</i>	
<b>Claude JAY</b> <i>Maire de les Bellevilles</i>			
<b>Pierre-Yves BONNIVARD</b> <i>Maire de Saint-Colomban-des-Villard</i>		<b>Jacqueline SCHENKL</b> <i>Maire de Montendry</i>	
<b>E.P.C.I. Titulaires</b>	<b>ÉMARGEMENT</b>	<b>E.P.C.I. Suppléants</b>	<b>ÉMARGEMENT</b>
<b>Luc BERTHOUD</b> <i>Vice-Pdt C/A de Grand Chambéry</i>		<b>Humberto FERNANDES</b> <i>Conseiller communautaire C/C Haute Maurienne-Vanoise</i>	
<b>Christian BERTHOLLIER</b> <i>Vice-Pdt C/C Val Guiers</i>		<b>Jean-Marc DRIVET</b> <i>Vice-Pdt C/A Grand Lac</i>	
<b>André POINTET</b> <i>Pdt C/C des Vallées d'Aigueblanche</i>		<b>Jean-Yves MORIN</b> <i>Conseiller communautaire C/C des Vallées d'Aigueblanche</i>	
<b>Jean-Paul MARGUERON</b> <i>Pdt C/C Cœur de Maurienne Arvan</i>		<b>Alexandre ALBRIEUX</b> <i>Conseiller communautaire C/C de Maurienne Galibier</i>	
<b>François RIEU</b> <i>Conseiller communautaire C/A Arlysère</i>			



**FICHE DE PRÉSENCE****CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SDIS DE LA SAVOIE****Séance du Mercredi 10 avril 2024 - 18h00**

<b>NOM</b>	<b>QUALITE</b>	<b>ÉMARGEMENT</b>
<b>Monsieur François RAVIER</b>	<i>Préfet de la Savoie</i>	
<b>Monsieur Ludovic TRAUTMANN</b>	<i>Sous-Préfet, Directeur de Cabinet de M. le Préfet de la Savoie</i>	
<b>Madame Corinne MORENO</b>	<i>Payeur Départemental</i>	
<b>Colonel Hors Classe Fabrice TERRIEN</b>	<i>Directeur Départemental</i>	
<b>Colonel Remy POMERET</b>	<i>Directeur Départemental Adjoint</i>	
<b>Lieutenant-Colonel Pascal BOJUC</b>	<i>Président UDSP</i>	
<b>Médecin Cheffe Isabelle GARCIA</b>	<i>Médecin Cheffe Départemental</i>	
<b>Titulaires</b>	<b>Qualité</b>	<b>ÉMARGEMENT</b>
<b>Capitaine Benoît MARSOVIQUE CSM Courchevel</b>	<i>SPP</i>	
<b>Lieutenant Alexandre DUSSOLLIER CS Les Bauges</b>	<i>SPV</i>	
<b>Sergent-Chef Loïc PARDO CSM Valloire</b>	<i>SPV</i>	
<b>Lieutenant de 2ème classe Pascal HENRY CS Montmélian</b>	<i>SPP</i>	
<b>Adj. Adm. Prin 1ère classe Kelly OLIVENCIA Groupement Opérations</b>	<i>Fonctionnaire Territorial</i>	
<b>Suppléants</b>	<b>Qualité</b>	<b>ÉMARGEMENT</b>
<b>Lieutenant hors classe Fabrice MOREL CSP Chambéry</b>	<i>SPP</i>	
<b>Capitaine Paul BEAUMONT CSM Valloire</b>	<i>SPV</i>	
<b>Sergent-Chef Freddy PATEREK CS Saint Michel de Maurienne</b>	<i>SPV</i>	
<b>Adjudant Yann PERINO CSP Chambéry</b>	<i>SPP</i>	

