



**CONSEIL D'ADMINISTRATION**

---

**8 DECEMBRE 2020**

---

**RAPPORTS**

**CONSEIL D'ADMINISTRATION****8 DECEMBRE 2020****Rapports :**

Présentation du site internet du SDIS de la Sarthe

1. Acquisition de défibrillateurs.....	1
2. Le projet de service 2021-2023.....	2
3. Le budget primitif pour l'exercice 2021 et mise à jour du tableau des durées d'amortissement .....	18
4. Les autorisations de programme et crédits de paiement pour l'exercice 2021.....	23
5. Les subventions aux associations pour l'année 2021 .....	25
6. La création de deux contrats de projet.....	26
7. Le tableau des emplois permanents au titre de l'année 2021 .....	28
8. La cartographie des postes d'encadrement des sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2021 .....	34
9. La cartographie des emplois administratifs et techniques au titre de l'année 2021 .....	37
10. Les lignes directrices de gestion – principes.....	40
11. Un point de situation sur le secours d'urgence à personnes (SUAP).....	44
12. Les principes généraux de l'organisation de la formation des sapeurs-pompiers.....	46
13. Evolution de la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.....	48
14. La tarification des prestations de formation et des structures à des organismes extérieurs .....	53

## ACQUISITION DE DEFIBRILLATEURS

Le SDIS s'est récemment engagé dans une démarche de citoyens sauveteurs caractérisée par la mise en place du « Bon Samaritain » qui permet au centre de traitement de l'alerte d'engager, sur les arrêts cardio-respiratoires, en plus des moyens opérationnels conventionnels, des personnes qualifiées identifiées et déclarées disponibles sur l'application « Staying Alive ».

Afin de faire monter en puissance ce dispositif et au titre d'une approche mutualisée, il est proposé de créer un groupement de commandes associant le Conseil Départemental, l'Education Nationale au profit des 56 collèges publics EPLE (dont les 3 en cité scolaire) et le SDIS afin d'acquérir des défibrillateurs automatiques externes (DAE). Cela permet de procéder à un choix technique pertinent, de massifier les achats par les volumes potentiels d'acquisition et d'uniformiser les équipements installés sur le territoire. Le SDIS assurerait la mission de coordonnateur du groupement considérant que chacun de ses membres, après attribution du marché, disposerait d'un droit de tirage selon ses besoins.

Une prestation de maintenance serait associée au marché, chaque propriétaire de défibrillateurs assurant la gestion des équipements acquis par ses soins dans le cadre du marché. Ainsi, un principal de collège, chef d'établissement, peut acquérir un ou plusieurs défibrillateurs pour son établissement et bénéficie d'un contrat de maintenance, le matériel étant placé sous sa responsabilité en sa qualité d'acquéreur et d'exploitant.

L'Union Départementale des Sapeurs-Pompiers de la Sarthe peut dans ce cadre assurer une prestation de formation auprès des personnels de l'établissement sur demande du principal et en concertation avec le réseau de formateurs de l'Education Nationale. Il s'agit de la formation « Gestes Qui Sauvent » (GQS) d'une durée de 2 heures. Cette prestation peut également être assurée au profit du Conseil Départemental sur sa demande.

Il est demandé au conseil d'administration :

- De délibérer sur la création du groupement de commandes « DAE » et la prise en compte de la mission de coordonnateur du groupement de commandes par le SDIS de la Sarthe ;
- D'autoriser le président du conseil d'administration du SDIS de la Sarthe à signer la convention afférente à ce groupement de commandes ;
- D'autoriser le président du conseil d'administration du SDIS de la Sarthe à lancer la procédure d'appels d'offre.

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe



Dominique LE MÈNER

## LE PROJET DE SERVICE 2021-2023

« ASSURER EN TOUT TEMPS UN SERVICE D'URGENCE EFFICACE  
ET SECURISÉ A LA POPULATION »

Le projet de service incarne la stratégie d'établissement du SDIS pour la période 2021 – 2023. Il a été conçu sur la base des enjeux opérationnels, fonctionnels et humains que l'établissement doit prendre en compte afin de poursuivre la modernisation du service public d'incendie et de secours assuré au profit de la population de la Sarthe.

Le projet de service a pour finalité « **d'assurer en tout temps un service d'urgence efficace et sécurisé à la population** ». Le service départemental d'incendie et de secours de la Sarthe fonde son projet de service sur des principes fondamentaux :

- La permanence de sa mission de service public qui doit être assurée **en tout temps**, en toutes circonstances et en tous lieux du département. Les sapeurs-pompiers de la Sarthe interviennent ainsi à tout moment, sur l'ensemble du territoire de la Sarthe pour porter secours, lutter contre les incendies et les risques naturels ou technologiques ;
- La résilience de ses capacités d'intervention pour assurer un **service d'urgence**. Cette continuité concerne les missions urgentes qui doivent être garanties à la population et au territoire. Le SDIS met en œuvre ce principe sur la base de la poursuite d'un recentrage de son activité sur ses missions urgentes et la maîtrise de son activité opérationnelle ;
- **L'efficacité** dans son engagement opérationnel. Celle-ci est construite sur sa rapidité d'intervention, la qualité de ses moyens et la compétence de ses personnels. Le SDIS est un service public de proximité disposant de moyens importants et adaptés aux risques à combattre ;
- Le service public d'incendie et de secours repose avant tout sur les femmes et les hommes qui l'assurent au quotidien ou dans des circonstances exceptionnelles. Les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires ainsi que les personnels administratifs et techniques sont au cœur du projet de service. Ils permettent, par leur engagement, de **sécuriser la mission** et doivent **intervenir en sécurité** ;
- Le SDIS offre un service public opérationnel à l'intention de **la population**. Il veut aussi promouvoir la culture de sécurité civile en faisant du citoyen un acteur de sa sécurité et de celle de la collectivité.

Le projet de service poursuit et renforce la démarche de modernisation de l'établissement public par d'importants investissements rendus nécessaires pour garantir des secours de qualité et faire face à de nouveaux risques ou des risques de plus en plus prégnants, à l'image des feux de forêt et d'espaces naturels qui touchent de plus en plus durement notre département.

La convention financière 2021 – 2023 établie entre le Conseil départemental et le SDIS soutient l'établissement public et assure le financement de son projet de service. Les mutualisations entre le Conseil départemental et le SDIS sont recherchées sur les actions du projet de service qui peuvent en faire l'objet.

## I. Les orientations stratégiques

Afin d'atteindre la finalité du projet de service, 3 orientations ont été définies, celles-ci ayant une vocation opérationnelle, humaine ou culturelle. Chaque orientation se décline en 3 objectifs stratégiques comprenant des actions et des sous-actions à mener à bien sur la période 2021 – 2023.



### **Orientation 1 : Opérationnel**

Garantir une réponse opérationnelle d'urgence efficace, adaptée et résiliente

### **Orientation 2 : Humain**

Développer les compétences et valoriser les personnes pour renforcer leur engagement et l'attractivité de l'établissement

### **Orientation 3 : Culture**

Promouvoir une culture du collectif, cohérente avec nos valeurs et nos enjeux

### **A. Garantir une réponse opérationnelle d'urgence efficace, adaptée et résiliente**

Le SDIS de la Sarthe fait face à un contexte opérationnel marqué par un accroissement de sa sollicitation opérationnelle, en particulier pour le secours à personnes, la prégnance accrue du risque lié aux feux d'espaces naturels particulièrement affirmée depuis l'été 2019 et le risque lié aux attentats qui menacent notre territoire, sa population et son patrimoine. Afin de garantir la réponse opérationnelle de l'établissement public, le projet de service identifie 3 objectifs stratégiques

**Objectif stratégique 1 :** Adapter l'organisation et les moyens techniques à l'évolution des risques

**Objectif stratégique 2 :** Se doter de structures pour améliorer la réponse opérationnelle

**Objectif stratégique 3 :** Mettre les nouvelles technologies au service de l'opérationnel

#### **A.1 Adapter l'organisation et les moyens techniques à l'évolution des risques**

Cet objectif stratégique porte sur l'organisation opérationnelle du SDIS. Celle-ci concerne l'organisation des unités territoriales qui doit renforcer la cohésion opérationnelle entre les centres d'incendie et de secours et l'organisation et les moyens d'intervention du service afin d'améliorer sa réponse opérationnelle par une maîtrise de son activité et la prise en compte de l'évolution des risques.

. **Maîtriser l'activité opérationnelle.** Le secours à personnes connaît une augmentation importante au niveau national et en Sarthe. La désertification médicale, le vieillissement de la population, le maintien à domicile, et la multiplication des interventions à caractère social expliquent ce phénomène qui génère, face au manque de disponibilité d'effecteurs privés, une mise sous tension des SDIS et des services de médecine d'urgence.

De 2003 à 2018, l'accroissement de l'activité opérationnelle du SDIS dans le domaine du secours à personnes a atteint 211 %, le nombre d'interventions passant de 8 261 à 25 706. Le volume global d'activité a augmenté de 87 %, les interventions évoluant de 18 337 à 34 353. Cette augmentation est cependant plus marquée en Sarthe qu'au niveau national comme en témoigne le taux d'augmentation du secours à personnes entre 2017 et 2018 qui a atteint 11,1%.

L'engagement croissant du SDIS sur des missions d'assistance, non urgentes, entraîne ainsi une dégradation de sa réponse opérationnelle sur les missions d'urgence qui relèvent de sa compétence, le risque étant, en journée, une rupture de l'établissement public dans sa capacité à assurer ses missions obligatoires, ce qui expose notamment sa responsabilité juridique et génère une perte de sens pour les sapeurs-pompiers.

Le SDIS a engagé, en 2019, une réflexion commune avec le Conseil départemental, l'ARS, le centre hospitalier siège du SAMU et les transporteurs sanitaires privés dans le cadre d'un plan d'actions en faveur de la maîtrise du secours à personnes. Ces échanges engagés ont déjà porté leurs fruits, les années 2019 et 2020 ayant connu, hors période COVID, une stabilisation de l'activité. Les orientations de ce plan d'actions seront présentées au comité départemental de l'aide médicale urgente fin 2020. Elles donneront lieu à l'établissement d'une nouvelle convention SDIS/centre hospitalier siège du SAMU/transporteurs sanitaires privés.

Les années 2021 à 2023 permettront d'expérimenter la mise en place de ces nouvelles mesures parmi lesquelles figure la création d'une garde ambulancière diurne.

. **Améliorer la réponse opérationnelle** : le SDIS doit en permanence améliorer la qualité de la distribution des secours. Cette amélioration sera réalisée par :

- La poursuite de la prise en compte opérationnelle des nouvelles menaces tels le risque attentats. Dans ce cadre, les sapeurs-pompiers doivent poursuivre les formations et entraînements « tuerie de masse » et définir les modalités d'engagement pérennes du lot PRV NRBC fourni par l'Etat
- La participation à la rédaction du pacte capacitaire porté par la zone de défense et de sécurité Ouest
- La mise en place de conventions opérationnelles entre le SDIS de la Sarthe et les SDIS voisins pour les interventions réalisées par ces SDIS hors de leur ressort territorial et au titre du pacte capacitaire
- Le développement de la culture du retour d'expérience comme source d'amélioration continue

. **Mettre en place des moyens de prévention et de lutte contre les feux d'espaces naturels.**

Le département de la Sarthe est le plus boisé de la Région Pays de la Loire avec 117 000 hectares boisés soit 18,9% de la superficie départementale. Le risque lié aux feux d'espaces naturels est de plus en plus prégnant. Lors de la journée du 25 juillet 2019, alors que le département de la Sarthe était placé par Météo France en vigilance orange pour Canicule, 353 sapeurs-pompiers et 50 camions citernes feux de forêt (CCFM) du SDIS de la Sarthe sur 52 mobilisables dans le département ont été engagés sur 25 incendies d'espaces naturels dont 5 feux de forêts. Ce risque est susceptible de s'accroître dans les années à venir avec les effets du changement climatique. Un dispositif de vidéo détection et de localisation des feux d'espaces naturels a été financé par le Département et Le Mans Métropole – Communauté Urbaine et sera opérationnel en avril 2021.

- Finaliser l'installation du dispositif de vidéo détection et de localisation des feux d'espaces naturels
- Achever la cartographie des massifs forestiers, des voies et des points d'eau
- Augmenter le nombre de points d'eau utilisables en intervention
- Expérimenter et développer en lien avec les communes le dispositif des « sentinelles de la forêt », qui constitue une adaptation aux feux de forêt du dispositif « voisins vigilants »
- Développer le partenariat avec la chambre d'agriculture pour la prévention des feux de récolte

. **Créer des unités territoriales.** Plusieurs centres d'incendie et de secours ont des difficultés dans l'engagement des moyens de secours en journée. La création d'unités territoriales créant des synergies entre les centres de secours pour la couverture opérationnelle et la formation commune permettrait d'améliorer, en concertation avec les chefs de centres, la réponse opérationnelle du SDIS.

. **Développer la polyvalence et moderniser les engins de secours.** Le projet de service prévoit la poursuite du renouvellement et de la polyvalence de son parc d'engins opérationnels.

- Moderniser le parc d'engins de lutte contre l'incendie et les feux de forêt par l'acquisition sur 3 ans de 18 CCFM et de 3 CCFS remplaçant les camions citerne grande capacité. Ces véhicules amélioreront la réponse opérationnelle contre les feux de forêt. Le volume important de ce renouvellement résulte de la nécessité de remplacer des engins acquis lors de la départementalisation du SDIS. L'établissement va également acquérir une échelle aérienne, deux fourgons pompe tonne et un fourgon pompe – secours routier
- Poursuivre l'acquisition d'engins polyvalents de type Pick Up en remplacement des véhicules tous usages, des véhicules tout terrain, des véhicules légers et des moyens de transport de personnels amortis et des camions citernes ruraux légers en remplacement des CCFM ou des FPT et des VTU pouvant intervenir en secteur rural sur le feu urbain et le feu de champs et de broussailles
- Préserver le parc de véhicules assurant le secours à personnes par l'acquisition de 18 VSAV
- Remplacer 3 postes médicaux avancés vétustes et difficiles à installer

. **Poursuivre l'évolution des équipements et matériels** afin d'améliorer la sécurité des sapeurs-pompiers.

- Renouveler progressivement les équipements de protection individuelle en particulier dans le cadre des nouvelles normes concernant les vestes de feu et sur pantalons et du risque lié à l'exposition aux fumées
- Doter les personnels de nouvelles tenues simplifiées d'intervention pour l'ensemble des sapeurs-pompiers et pour les personnels féminins suite à la commercialisation de tenues adaptées
- Poursuivre le remplacement des appareils respiratoire isolants
- Améliorer les processus de suivi et de contrôle interne des matériels en identifiant et formalisant les processus clé

. **Améliorer la prévention et la prévision des risques d'incendie.** Le SDIS poursuit son engagement dans le domaine de la prévention de l'incendie dans les établissements recevant du public, les bâtiments d'habitation et les structures industrielles.

- Réaliser l'ensemble des visites de sécurité et études de dossiers obligatoires et participer au suivi des avis défavorables
- Définir, en accord avec les bailleurs sociaux, des mesures d'amélioration de la sécurité des bâtiments d'habitation collectifs de 3<sup>ème</sup> famille antérieurs à la réglementation actuelle
- Améliorer le suivi des sites à risques (Seveso)
- Etudier les dossiers de grands rassemblements de façon pertinente dans le cadre d'une démarche concertée avec la préfecture
- Accompagner les élus dans la mise en œuvre communale ou intercommunale du règlement départemental de défense contre l'incendie
- Participer au niveau des mesures de prévention et de prévision au projet de restructuration des tribunes et paddocks de l'ACO
- Actualiser et compléter les plans d'établissements répertoriés dans le cadre d'une approche stratégique et planifiée

## **A.2 Se doter de structures pour améliorer la réponse opérationnelle**

Cet objectif stratégique porte sur les infrastructures permettant au SDIS de poursuivre l'amélioration de sa réponse opérationnelle. Il concerne la construction, l'extension ou l'aménagement de centres d'incendie et de secours afin de renforcer et pérenniser la couverture du territoire et de doter les sapeurs-pompiers de locaux adaptés. Il concerne également l'aménagement d'une plateforme logistique unifiant les structures logistiques éparses afin d'en moderniser le fonctionnement et de garantir la résilience du service au quotidien et dans le cadre d'interventions importantes ou de longue durée. Le projet de service se fixe également pour objectif stratégique d'aménager un centre de formation à l'incendie et aux secours améliorant l'efficacité opérationnelle du service et la sécurité des intervenants.

. **Poursuivre la modernisation et l'adaptation du parc immobilier.** Le SDIS poursuit l'amélioration de son parc immobilier pour pérenniser la couverture du territoire et mettre à disposition des sapeurs-pompiers des outils de travail adaptés.

- Construire de nouvelles casernes en lieu et place de celles qui ne peuvent être rénovées ou pour tenir compte de l'évolution de la couverture des risques : Saint Cosme en Vairais, Montmirail Gréez, Précigné, Challes, Chahaignes
- Réaliser des opérations d'extension et/ou de réaménagement de centres : Mamers, Connerré, Bouloire, Auvers le Hamon, Tuffé Val de la Chéronne
- Procéder à des travaux d'isolation ou de réaménagements intérieurs continus des centres : Le Mans Degré (isolation, douches, salle de sport), centres de secours (vestiaires, sanitaires, salles de formation)

. **Construire un centre de formation à l'incendie et aux secours.** Cet outil sera créé en complément des outils de formation généralistes et de proximité aménagés dans les compagnies. Il assurera des formations spécialisées pour améliorer l'efficacité et la sécurité en intervention des sapeurs-pompiers.

- Concevoir le programme de l'opération
- Identifier le site d'aménagement du centre de formation
- Réaliser l'avant-projet définitif et obtenir le permis de construire

. **Aménager une plateforme logistique unique.** La crise COVID a démontré la nécessité d'une chaîne logistique solide et résiliente. La plateforme logistique doit regrouper en un lieu unique l'ensemble des logistiques existantes afin de développer des synergies, de sécuriser et de rationaliser le fonctionnement de la mission logistique. Le projet devra, en concertation, être mené à son terme, celui-ci pouvant être réalisé sur le site de la direction, dans les locaux existants ou sur celui du centre de formation à l'incendie et aux secours.

### **A.3 Mettre les nouvelles technologies au service de l'opérationnel**

Cet objectif stratégique porte sur la mise en place d'outils connectés sur la zone d'intervention facilitant l'accomplissement des missions opérationnelles des sapeurs-pompiers dans les agrès et postes de commandement. Il vise également la sécurisation des systèmes d'information de l'établissement public afin d'en garantir la résilience.

Le projet de service prévoit également la nécessaire préparation du SDIS à des projets nationaux innovants qui seront mis en place au cours des projets de service suivants et dont l'arrivée doit être anticipée.

. **Doter les engins de secours d'outils connectés pour faciliter l'accomplissement des missions opérationnelles et la sécurité des personnels.**

- Mettre en place des tablettes connectées dans les engins de secours assurant des missions de secours urgent aux personnes. Ces équipements permettront une saisie des données sur la zone d'intervention et une transmission facilitée au centre 15
- Doter les engins de secours de dispositifs de géolocalisation. Le centre de traitement de l'alerte sera en capacité de localiser les engins ce qui est déterminant pour leur gestion opérationnelle et pour leur sécurité en cas d'accident

. **Développer les outils de gestion opérationnelle.** Ces outils permettent au centre opérationnel départemental d'incendie et de secours d'avoir une meilleure connaissance de la réalité du terrain.

- Développer le module SITAC du système de gestion opérationnelle. Le centre opérationnel départemental d'incendie et de secours disposera d'une représentation schématique de la situation tactique identique à celle conçue dans les postes de commandement mobiles

- Mettre en place au centre de traitement de l'alerte un dispositif d'écran déporté du centre de surveillance urbain de Le Mans Métropole. La communauté urbaine va installer dans les locaux du CODIS un écran déporté du centre de surveillance urbaine. Le SDIS pourra, en fonction des nécessités opérationnelles en demander la consultation.

. **Préparer l'arrivée de projets innovants.** Le ministère de l'Intérieur conçoit et développe un système de gestion opérationnelle unique qui équipera progressivement l'ensemble des SDIS au niveau national en lieu et place des systèmes existants. Celui-ci prépare également le remplacement du réseau de transmissions Antarès par le réseau radio du futur. Le SDIS doit anticiper la mise en place de ces dispositifs en Sarthe et s'y préparer pour que les conditions de transition technologiques soient favorables.

. **Sécuriser les systèmes d'information pour assurer la résilience des outils informatiques** de gestion de l'alerte et de fonctionnement du service. Cette sécurisation nécessite la réalisation d'un audit externe par un organisme qualifié et la mise en œuvre de mesures de sécurisation au cours du projet de service 2021 - 2023

. **Animer le réseau des référents métiers.** Le service en charge de l'informatique doit identifier les référents métiers en charge de logiciels spécifiques et définir les modalités d'animation régulière du réseau des référents

## **B. Développer les compétences et valoriser les personnes pour renforcer leur engagement et l'attractivité de l'établissement**

La principale force de l'établissement public est celle des personnels qui le composent, qu'ils soient sapeurs-pompiers professionnels, volontaires ou personnels administratifs et techniques. La préservation de la ressource humaine est un enjeu majeur pour le SDIS qui doit poursuivre son engagement dans le recrutement, l'acquisition et le développement des compétences, l'accompagnement, la reconnaissance et la fidélisation des personnels. Dans cette perspective, le projet de service identifie 3 objectifs stratégiques :

**Objectif stratégique 1 :** Favoriser la qualité de vie des personnels dans l'accomplissement de leur mission

**Objectif stratégique 2 :** Optimiser le recrutement et fidéliser les effectifs

**Objectif stratégique 3 :** Accompagner les personnels tout au long de leur parcours

### **B.1 Favoriser la qualité de vie des personnels dans l'accomplissement de leur mission**

Cet objectif stratégique porte principalement sur la santé et la sécurité des sapeurs-pompiers et des personnels administratifs et techniques. Le SDIS doit poursuivre et approfondir son action dans la prévention des risques multiples auxquels sont confrontés les personnels, certains étant clairement identifiés à l'image du risque routier qui reste important, d'autres étant de plus en plus prégnants à l'image des agressions physiques et verbales qui exposent les sapeurs-pompiers au quotidien dans l'accomplissement de leurs missions. Le suivi de la santé des personnels par la réalisation des visites médicales, l'accompagnement dans la pratique sportive adaptée et la mise en place d'une offre d'accompagnement social sont des actions qui seront portées dans le cadre du projet de service. La qualité de vie des personnels passe également par leur accès facilité à la formation.

. **Améliorer la compétence et la sécurité des sapeurs-pompiers en intervention.** Cette action du projet de service se caractérise par une simplification de l'accès à la formation, un meilleur accompagnement des stagiaires et l'organisation régulière d'exercices.

- Former l'encadrement au simulateur « gestion opérationnelle et commandement »
- Former tous les chefs de groupes dans le cadre d'exercices sur le terrain à l'échelon du département, de la compagnie ou de l'unité territoriale
- Entraîner les personnels et l'encadrement aux interventions avec de nombreuses victimes
- Faciliter l'accès des sapeurs-pompiers à la formation par un recentrage sur les formations indispensables et une visibilité de l'offre de formation dans le cadre d'un plan pluriannuel de formation
- Mettre en place le parcours de professionnalisation pour les SPP et les PATS
- Equiper les compagnies d'outils de formation de proximité
- Doter les formateurs et stagiaires de référentiels internes de formation
- Faciliter l'accès des sapeurs-pompiers aux supports de formation
- Organiser les modalités de la formation de proximité et de l'engagement opérationnel des membres du service de santé

. **Préserver la santé et la sécurité des personnels.** Cette action a pour objet d'organiser la mise en place de mesures d'hygiène et de sécurité permettant la prévention des accidents, le suivi régulier de la santé des personnels

- Mettre en place et définir les modalités de fonctionnement du service social
- Réaliser les visites médicales et développer l'entretien infirmier
- Définir un programme d'action pluriannuel concerté sur les plans de prévention (risque sportif, psycho-sociaux...)
- Assurer le suivi des registres hygiène et sécurité
- Finaliser le document unique
- Donner accès aux sapeurs-pompiers à leurs résultats d'ICP et mettre en place un dispositif permettant d'assurer un suivi personnalisé et adapté de l'aptitude physique des sapeurs-pompiers
- Réaliser des entretiens de retour d'expérience avec les personnels victimes d'accidents de sport pour identifier des mesures de prévention
- Concevoir et mettre en œuvre un plan de prévention contre les risques de fumées
- Planifier les visites de centres par la délégation du CHSCT
- Conforter et animer le réseau des assistants et correspondants de prévention
- Définir des indicateurs simples à l'usage de l'encadrement et des personnels sur la santé et la sécurité au travail
- Réaliser des actions de communication régulières sur la prévention des risques

. **Améliorer la qualité de vie au travail.** Il s'agit ici de faciliter la vie au travail des personnels et en simplifiant leurs relations avec le service.

- Mettre en place des moyens de visioconférence dans chaque siège de compagnie accessibles à l'encadrement et aux personnels dans un cadre professionnel
- Développer la formation au management des chefs de centres, adjoints aux chefs de centres et chefs d'équipes (formation accompagnateur de proximité)
- Encourager les agents à développer de nouvelles compétences par la mise en place du compte personnalisé d'activité pour les SPP et les PATS et les dispositifs du compte d'engagement citoyen
- Assurer l'accompagnement des jeunes recrues en période post formation
- Développer la dématérialisation des relations administratives et techniques entre le SDIS et ses personnels
- Adapter les systèmes d'information aux nouveaux besoins en limitant les multiples saisies et assurant une meilleure traçabilité de l'information issue des agents

. **Prévenir les accidents de la circulation.** Malgré la réalisation d'un guide de bonnes pratiques, une sensibilisation régulière des personnels et le développement de la conduite sur simulateur, les accidents de la circulation restent trop nombreux.

- Finaliser le plan de prévention des risques routiers
- Développer la formation à la conduite sur simulateur
- Accompagner les nouvelles recrues dans la conduite des engins et véhicules
- Faire systématiquement des enquêtes accidents

. **Protéger les sapeurs-pompiers contre les agressions.** Les sapeurs-pompiers sont confrontés à des agressions isolées lors de leurs interventions. Celles-ci ont pour origine les victimes ou leur entourage. Le service n'est pas confronté à des phénomènes de violences urbaines.

- Actualiser régulièrement les protocoles d'intervention avec les forces de l'ordre
- Assurer la formation des personnels en interne et avec les forces de l'ordre
- Prévoir la dotation des personnels en équipements de protection adaptés

## **B.2 Optimiser le recrutement et fidéliser les effectifs**

Cet objectif stratégique porte en particulier sur la préservation du volontariat. Le SDIS a mis en place depuis plusieurs années une politique volontariste permettant d'accroître les effectifs avec les recrutements ciblés pour les territoires manquant d'effectifs, de développer la féminisation, de faciliter la disponibilité par la mise en place des labels employeurs, de mettre à l'honneur les sapeurs-pompiers méritants et de valoriser l'engagement opérationnel des officiers. Cette démarche sera poursuivie, dans la durée, avec détermination.

La possibilité d'un engagement avec le profil « secours à personnes » sera développé pour améliorer la ressource disponible pour assurer ces missions. Les officiers de sapeurs-pompiers volontaires ayant assuré des responsabilités de chef de centre ou d'adjoint et souhaitant poursuivre leur engagement hors de leur unité opérationnelle pourront le faire sur des missions « développement du volontariat » en compagnie, en groupement territorial ou fonctionnel.

### ***. Développer la qualité du volontariat***

- Reconnaître les qualifications obtenues par les sapeurs-pompiers afin de les faire valoir hors du SDIS
- Permettre à des officiers ou sous-officiers ayant servi dans les centres d'incendie et de secours d'assurer des missions de développement du volontariat en compagnie, groupement ou direction
- Faciliter la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires en développant les conventions employeurs et en améliorant leur suivi dans le cadre du développement du lien avec les collectivités territoriales et les entreprises
- Poursuivre la féminisation des effectifs dans le cadre des recrutements et de l'avancement de grade afin de permettre aux sapeurs-pompiers féminins d'accéder à des fonctions d'encadrement et de commandement
- Ouvrir les recrutements à la diversité sociale afin de mieux faire correspondre les effectifs aux différentes catégories socio professionnelles
- Développer les recrutements ciblés sur les secteurs connaissant des difficultés de recrutement
- Organiser le recrutement et le déroulement de l'engagement de sapeurs-pompiers au profil SUAP. Ce type de recrutement doit faire l'objet d'une démarche de communication destinée à la population qui n'en connaît pas suffisamment l'existence
- Maîtriser les flux de recrutement en fonction des besoins et capacités de formation du SDIS. Les flux de recrutement et les capacités de formation du SDIS doivent être mis en adéquation
- Conforter l'engagement opérationnel des chefs de groupe – sapeurs-pompiers volontaires. Les officiers de sapeurs-pompiers volontaires ont vocation à exercer les fonctions de commandant des opérations de secours, de chef de secteur ou d'officier dans un poste de commandement sur les interventions importantes
- Reconnaître les mérites individuels des sapeurs-pompiers volontaires en les mettant à l'honneur lors de la remise de décorations ou en les félicitant pour des interventions importantes ou sensibles menées avec succès
- Mettre en place des campagnes de communication ciblées dans les médias pour recruter, fidéliser et valoriser les sapeurs-pompiers

. **Limiter les cumuls de fonctions opérationnelles.** Cette action concerne les officiers de sapeurs-pompiers professionnels et consiste à identifier des mesures permettant, dans le respect du tableau des emplois permanents, de limiter les cumuls de fonctions opérationnelles.

### **B.3 Accompagner les personnels tout au long de leur parcours**

Les sapeurs-pompiers professionnels, volontaires et les personnels administratifs et techniques doivent être accompagnés dès leur prise de fonctions et avoir de la visibilité quant à leurs possibilités d'évolution au sein de l'établissement public. L'engagement de l'encadrement dans cette démarche est stratégique, celui-ci devant être accompagné afin de disposer d'outils de management.

. **Accompagner les nouveaux arrivants.** Cet accompagnement doit se matérialiser par la conception d'un livret d'accueil destiné aux nouvelles recrues, quel que soit leur statut et par la conception d'un parcours d'immersion facilitant la compréhension du service et créant une proximité entre les agents.

. **Développer la gestion prospective des emplois et des compétences.** Cette action a pour objet de donner de la visibilité aux personnels statutaires sur leur évolution de carrière. Elle se traduit par la définition, l'évolution et l'application des lignes directrices de gestion

. **Développer la formation au management des cadres.** Le partage des objectifs et leur portage avec les personnels et le management au quotidien par les cadres sera accompagné par la mise en place de formation spécifiques.

### **C. Promouvoir une culture du collectif, cohérente avec nos valeurs et nos enjeux**

Le SDIS a la force de ses valeurs de courage et de dévouement et du collectif constitué de l'ensemble des femmes et des hommes qui le composent. Ce collectif doit connaître le projet de service et une organisation pérenne doit lui permettre de le porter dans la durée. Ses valeurs doivent être préservées et partagées par des actions de communication interne renforçant sa cohésion et une communication externe permettant au SDIS d'être mieux connu par la population. Dans cette perspective, le projet de service identifie 3 objectifs stratégiques :

**Objectif stratégique 1 :** Animer collectivement et porter durablement le projet de service

**Objectif stratégique 2 :** Fédérer autour de nos valeurs communes

**Objectif stratégique 3 :** Accroître la notoriété et développer la cohésion au travers de la communication

### **C.1 Animer collectivement et porter durablement le projet de service**

Cet objectif stratégique concerne les modalités de portage collectives et pérennes du projet de service. Celui-ci est un outil structurant qui ne peut devenir réalité que si les personnels le connaissent et se l'approprient. Sa mise en œuvre nécessite une organisation pérenne. Les modalités de pilotage sont précisées en point II du présent projet.

#### **. Concevoir des outils de portage collectif des projets et de pilotage partagés du service**

- Organiser le pilotage du projet de service (COPIL, groupes de travail thématiques)
- Développer les commissions et groupes de travail associant les cadres concernés et les partenaires sociaux (groupes de travail thématiques, groupes de travail permanents sur l'incendie, les engins, les matériels)
- Mettre en place le contrôle de gestion et des indicateurs partagés
- Actualiser et généraliser les plans pluriannuels et assurer leur suivi
- Pérenniser et formaliser les réunions bilatérales Equipe de direction / Sous-directions et les réunions de sous-direction
- Assurer le suivi de la mise en œuvre des rapports d'inspection et de contrôle du SDIS
- Formaliser la gestion des risques juridiques pour l'ensemble des compétences du SDIS

### **. Communiquer sur l'avancement des projets structurants**

- Organiser régulièrement des réunions d'information avec l'encadrement, les chefs de centres, l'ensemble des personnels de la direction et les partenaires sociaux
- Utiliser le bulletin d'information, les réseaux sociaux et l'intranet selon les thématiques

### **. Organiser des séminaires d'information et de travail pour l'encadrement**

- Réunir chaque trimestre les chefs de centres, par compagnie
- Réunir deux fois par an l'ensemble de l'encadrement de la direction, des groupements et des centres mixtes

## **C.2 Fédérer autour de nos valeurs communes**

Cet objectif stratégique concerne la réalisation par le SDIS d'actions citoyennes, conformes à ses valeurs. Elles s'incarnent dans des actions fortes en faveur de la culture de sécurité civile et du développement durable.

### **. Poursuivre les actions en faveur de la citoyenneté et de la culture de sécurité civile**

- Renforcer les classes de jeunes sapeurs-pompiers en fidélisant les jeunes, en améliorant la qualité de la formation et les résultats au brevet de jeune sapeur-pompier en partenariat avec l'Union départementale des sapeurs-pompiers. L'implication dans l'encadrement et l'accompagnement des JSP des membres de l'équipe départementale de soutien, constituée d'anciens sapeurs-pompiers sera réalisée au titre du lien intergénérationnel
- Créer de nouvelles classes et pérenniser les 4 classes de cadets de la sécurité civile existant à La Suze, au Lude, au Mans et à Sablé sur Sarthe
- Mettre en place une synergie entre les JSP et les classes de cadets
- Pérenniser le bac professionnel métiers de la sécurité
- Maintenir le stage annuel de classe de 3ème
- Développer le dispositif du Bon Samaritain à destination des citoyens sauveteurs
- Participer au Service national universel
- Poursuivre le volontariat du service civique
- Participer aux rencontres de la sécurité intérieure

**. Poursuivre l'engagement du SDIS dans le développement durable.** Cet engagement doit être accompli dans le cadre d'actions actualisées et partagées avec les personnels et l'encadrement

- Identifier les centres de secours et bâtiments énergivores et mettre en place des mesures
- Poursuivre l'acquisition de véhicules propres
- Améliorer la gestion des déchets
- Communiquer vers les personnels sur le développement durable

### **. Mettre en place une charte sur nos valeurs communes**

- Concevoir en concertation une charte sur les droits, devoirs et valeurs communes des sapeurs-pompiers et des PATS
- Partager avec les agents la charte informatique
- Faire vivre le réseau de référents (égalité femmes/hommes, développement durable...) et rendre leur action visible par une démarche de communication

### **C.3 Accroître la notoriété et développer la cohésion au travers de la communication**

Cet objectif stratégique vise à développer la cohésion des personnels du SDIS par la mise en place d'outils de communication interne facilitant l'information commune et les échanges et la visibilité du service auprès de la population par une communication externe construite sur un plan de communication adapté et moderne.

#### **. Développer la communication interne**

- Développer de façon concertée un intranet facile d'accès et utile à l'usage des cadres, des chefs de centres et des personnels. L'intranet actuel évoluera afin d'être rendu facilement accessible hors du service. Son ergonomie sera revue afin de simplifier et d'encourager son utilisation par l'ensemble des personnels
- Poursuivre l'utilisation des Flash information pour la communication destinée aux agents

#### **. Développer la communication externe**

- Faire vivre le site internet du SDIS, créé en décembre 2020, comme outil d'information du public et de cohésion du Corps départemental.
- Rendre le SDIS visible sur les réseaux sociaux (twitter, Instagram, LinkedIn)

#### **. Accueillir un Congrès National des sapeurs-pompiers**

- Travailler, en partenariat et concertation avec l'Union Départementale, sur l'opportunité et la capacité du SDIS à s'engager dans une candidature à l'organisation d'un congrès national de sapeurs-pompiers. Un Congrès est une reconnaissance du SDIS et du Département à l'échelon national

## **II. Les modalités de portage des projets et actions**

Le projet de service comprend des projets structurants qui font l'objet de la création de groupes de travail thématiques et des actions relevant des sous-directions du SDIS. L'ensemble du projet de service sera suivi et coordonné par un comité de pilotage stratégique et 3 comités de pilotage opérationnel, chacun ayant en charge le suivi d'une orientation.

### **Modalités de portage des projets structurants – groupes de travail thématiques**

Un portage spécifique, structuré et pérenne en « mode projets »

Les projets structurants seront pris en compte par des groupes de travail thématiques. C'est le cas par exemple du projet de création du centre de formation à l'incendie et aux secours ou de la plateforme logistique unique. Chaque groupe de travail thématique sera piloté par un chef de projet binômé par un cadre afin de garantir la continuité du projet et en faciliter le pilotage. Le chef de projet élaborera un projet de lettre de mission fixant les objectifs, la composition et les échéances du groupe thématique. L'équipe projet sera transversale et inclura l'ensemble des services concernés. Les partenaires sociaux y seront associés, en concertation avec ces derniers. Selon la thématique, des groupes de travail pourront faire jonction si leurs travaux le nécessitent.

### **Modalités de portage des actions**

Un portage garanti par l'organisation fonctionnelle des services définie par l'organigramme

Les actions qui ne nécessitent pas la création d'un groupe de travail thématique seront prises en compte par les sous-directions, leurs groupements et services dans le cadre de leur fonctionnement. C'est par exemple le cas du développement et du suivi des classes de cadets ou de la définition des mesures de prévention. Elles sont suivies par le sous-directeur dont elles relèvent, celui-ci tenant informé l'équipe de direction lors des réunions bilatérales organisées régulièrement tout au long de l'année.

### Suivi global du projet de service et des orientations

Mise en place d'un COPIL stratégique et de 3 COPIL opérationnels

Le suivi global du projet de service sera assuré par un comité de pilotage stratégique relevant du directeur départemental et du directeur adjoint. Il se réunira tous les trimestres et fera un point annuel sur la réalisation du projet de service. Chaque orientation sera suivie par un comité de pilotage opérationnel relevant d'un sous-directeur, le binôme de direction pouvant y participer. Chaque COPIL a vocation à suivre les groupes de travail thématique et le suivi des actions relevant des sous-directions. Les COPIL stratégique et opérationnels feront l'objet d'une lettre de mission selon les mêmes modalités que les groupes de travail thématiques.

### Modalités de portage de thématiques récurrentes

Mise en place de groupes de travail permanents

Ces thématiques concernent l'incendie, les matériels ou les engins de secours. Des groupes de travail permanents seront créés. Ils relèveront d'un chef de groupement ou de service et comprendront des cadres concernés, des personnes qualifiées et des utilisateurs. Ils seront accessibles aux partenaires sociaux. Ces groupes de travail feront également l'objet d'une lettre de mission selon les mêmes modalités que tous les groupes de travail

**Une information régulière sur le projet de service sera faite à l'ensemble des agents**, à l'encadrement et aux chefs de centre. L'équipe de direction, les responsables de COPIL opérationnels et les chefs de projets informeront l'encadrement et les chefs de centres. Ces derniers assureront ensuite régulièrement l'information de l'ensemble de leurs personnels. Des réunions, lorsqu'elles seront possibles, seront organisées pour l'ensemble des personnels par l'équipe de direction, les responsables de COPIL et les chefs de projets.

## III. Les prospectives financières

Les prospectives financières s'inscrivent dans le cadre de la convention financière pluriannuelle 2021-2023 avec le conseil départemental de la Sarthe. Cette convention soutient le SDIS dans le financement du projet de service dans le cadre d'une démarche d'investissement volontariste destinée à améliorer la qualité des secours assurés au service de la population.

### A Les dépenses de fonctionnement

Les principaux enjeux de la section de fonctionnement sont la maîtrise de son évolution et la capacité à faire face à des aléas opérationnels. La maîtrise de la section de fonctionnement passe tout d'abord par celle du volume d'activité du service, en particulier dans le domaine du secours à personnes. Cela implique donc la poursuite du plan d'actions de la maîtrise du secours à personnes. L'activité opérationnelle, fluctuante d'une année à l'autre au titre des risques naturels (feux de forêt, inondations) a également une incidence forte sur les dépenses de fonctionnement. Le feu de forêt survenu en juillet 2015 à Mulsanne et Ruaudin a représenté une dépense de fonctionnement estimée à 500 000€.

**Les charges à caractère général.** Les charges à caractère général devraient subir une évolution d'environ - 1,14% en 2021. Les charges à caractère général devraient rester stables sur la durée du projet de service malgré la prise en compte des coûts de fonctionnement du dispositif de vidéo détection des feux d'espaces naturels estimé à 130 K€ par an et la crise sanitaire qui a mis en évidence la nécessité de disposer d'un stock de matériels suffisants pour protéger les personnels et les victimes dans la durée. Les charges à caractère général sont estimées à 5 922 k€ en 2021 et 5 910 K€ en 2023. Cette stabilisation des charges à caractère général est dû principalement à une bonne maîtrise des charges d'énergie, des formations externes, des dépenses de maintenance des bâtiments et des assurances.

**Les charges de personnel.** Ces charges vont connaître une augmentation de 1,7 % en 2021 en raison du GVT appliqué à la masse salariale qui s'accroît de 1,68%, de la revalorisation de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels et l'application du protocole d'accord de juillet 2019 qui se traduit par la création d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels non officiers (3 SPP en 2021 et 2022 et 2 SPP en 2023). Les dépenses de personnel devraient s'accroître sur la durée de la convention, celles-ci passant de 26 020 K€ en 2021 à 27 700 K€.

**Les charges financières.** L'endettement du SDIS est faible, la charge de la dette étant de 8 701 K€ et le montant des intérêts à rembourser en section de fonctionnement s'élevant à 190 K€ en 2021. Toutefois, la capacité d'extinction de la dette est de 1,46 ans contre 4 ans pour les SDIS de même catégorie.

Les besoins en investissement sur les 3 années du projet de service vont nécessiter un plus large recours à l'emprunt. Les intérêts de la dette devraient atteindre 239 K€ en 2023.

## B Les dépenses d'investissement

Le projet de service 2021-2023 porte sur un investissement de 29 643 K€. Les trois projets structurants pour les années à venir concernent le remplacement d'une grande partie du parc des engins de lutte contre les feux de forêts, le développement d'une plateforme logistique et la conception du centre de formation d'incendie de secours.

Pour le projet de service 2021-2023, ces investissements sont les suivants considérant que le projet de vidéo détection des feux d'espaces naturels est financé par une subvention d'investissement du Département et de Le Mans Métropole – Communauté Urbaine :

	2021	2022	2023
Matériels roulants	4 154	4 201	4 079
Infrastructures	3 802	3 750	2 115
Matériels et habillement	1 419	1 544	1 534
Informatique et transmissions	1 423	839	783
<b>Total</b>	<b>10 798</b>	<b>10 334</b>	<b>8 511</b>

Les tableaux ci-après reprennent les investissements pour les matériels roulants, les infrastructures, les matériels et habillement et l'informatique et les transmissions

### Les matériels roulants

	2021		2022		2023	
	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant
Véhicules feux de forêts : CCFS-M-CCF-CCRM-CCRL	9	2 143 000 €	9	2 143 000 €	9	2 143 000 €
Véhicules incendie : FPT-FPTSR	1	255 000 €			2	510 000 €
Véhicules secours à personnes : VSAV	6	438 000 €	6	438 000 €	6	438 000 €
Véhicules de transport et divers	34	1 188 000 €	29	840 000 €	30	858 000 €
Moyens aériens			1	650 000 €		
Grosses réparations		130 000 €		130 000 €		130 000 €
<b>Totaux</b>		<b>4 154 000 €</b>		<b>4 201 000 €</b>		<b>4 079 000 €</b>

## Les infrastructures

	Projet	2021	2022	2023
Mamers	600 000 €	300 000 €	285 000 €	
Tuffé Val de la Chéronne	450 000 €	320 000 €	115 000 €	
Challes	300 000 €	224 412 €	30 000 €	
Chahaignes	300 000 €	240 000 €	30 000 €	
Saint-Cosme-en-Vairais	600 000 €	25 000 €	500 000 €	75 000 €
Le Mans Degré	2 500 000 €	1 373 000 €	400 000 €	
Montmirail	430 000 €	50 000 €	350 000 €	30 000 €
Précigné	330 000 €	20 000 €	300 000 €	10 000 €
Auvers-le-Hamon	50 000 €	50 000 €		
Souigné-sous-Ballon	150 000 €	70 000 €	70 000 €	
Bouloire	100 000 €	15 000 €	85 000 €	
Connerré	100 000 €	15 000 €	85 000 €	
Entretien, aménagements et désamiantage :				
- dans les centres en pleine propriété	3 000 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €
- dans les centres mis à disposition		800 000 €	800 000 €	800 000 €
Plateforme logistique	500 000 €	50 000 €	450 000 €	
Centre de formation à l'incendie et de secours	5 000 000 €	50 000 €	50 000 €	1 000 000 €
		<b>3 802 412 €</b>	<b>3 750 000 €</b>	<b>2 115 000 €</b>
<b>Total projet de service 2021-2023</b>		<b>9 667 412 €</b>		

## Les matériels et habillement

	2021	2022	2023
Postes médicaux avancés	50 000 €	50 000 €	50 000 €
Habillement EPI	760 000 €	862 000 €	862 000 €
Petits matériels incendie et équipes spécialisées	609 000 €	632 000 €	622 000 €
<b>Totaux</b>	<b>1 419 000 €</b>	<b>1 544 000 €</b>	<b>1 534 000 €</b>

## Les outils informatiques et transmissions

	2021	2022	2023
Logiciels et applications	465 000 €	215 000 €	215 000 €
Matériel et équipements	773 000 €	265 000 €	280 000 €
<b>Sous total informatique</b>	<b>1 238 000 €</b>	<b>480 000 €</b>	<b>495 000 €</b>
Changement de la fréquence d'alerte	165 000 €	10 000 €	10 000 €
Nouvelles technologies des transmissions	20 000 €	149 000 €	78 000 €
Droit nexSIS		200 000 €	200 000 €
<b>Sous total Transmissions</b>	<b>185 000 €</b>	<b>359 000 €</b>	<b>288 000 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 423 000 €</b>	<b>839 000 €</b>	<b>783 000 €</b>

## C. Les dépenses imprévues

Plusieurs types de dépenses non intégrées à ces perspectives pourraient néanmoins venir alourdir le budget du SDIS, au cours du prochain projet de service :

- ↳ Au niveau statutaire, des modifications de la filière des sapeurs-pompiers professionnels, des sapeurs-pompiers volontaires et des personnels administratifs et techniques.
- ↳ En matière d'habillement, d'équipements et de matériels, l'évolution normative peut imposer de nouvelles acquisitions, de nouveaux contrôles ou obligations d'entretien

## D. Les recettes de fonctionnement et d'investissement

**D.1 La participation financière du Département.** Celle-ci comprend une contribution annuelle, la part de la dotation globale d'équipement perçue par le Département pour le SDIS, les sommes correspondant à la redevance d'occupation par le SDIS de la nouvelle direction prévue par le bail emphytéotique administratif et la participation aux travaux. Le département peut également verser des subventions d'investissement pour participer à des projets structurants.

- **La contribution incendie du conseil départemental.** La contribution du Conseil départemental s'établira à 18 685 245 € pour l'année 2021 et augmente de 0,8 % par rapport à 2020. Ce taux correspond à l'augmentation de l'indice des prix et de la consommation. Pour les années 2022 et 2023, l'accroissement de la contribution se fera selon un taux pivot de 0,8 %. Ce taux sera comparé chaque année à l'évolution de l'indice des prix et de la consommation dans le cadre d'un dialogue de gestion entre le Département et le SDIS afin de fixer le taux d'évolution de la contribution départementale pour l'année à venir.

- **Le versement de la dotation globale d'équipement.** Le Conseil départemental de la Sarthe reverse au SDIS la dotation globale d'équipement sur la base du taux d'évolution de la dotation forfaitaire incluse dans la dotation globale de fonctionnement reçue par le Département. Ainsi, le montant de la DGE est de l'ordre de 210 K€ par an.

- **La recette au titre de la redevance d'occupation prévue au bail emphytéotique administratif.** Conformément au bail emphytéotique signé le 31 décembre 2010 concernant les anciens bâtiments de l'IUFM, une redevance d'occupation de 158 K€ est versée chaque année par le SDIS.

- **Le versement de subventions d'investissement pour les travaux d'amélioration et de construction de casernes.** Le Conseil départemental verse pour les projets d'extension, de réhabilitation et/ou de construction des casernes, une participation égale à 35% du montant hors taxes de l'opération considérée. Les communes et EPCI bénéficiaires verse au même titre 15 % du montant hors taxes. Sur la période triennale de 2021 à 2023, le montant des subventions versées à ce titre par le Département s'inscrit dans une enveloppe estimée à 925 K€.

- **Le versement possible de subventions d'investissements pour des projets structurants**

**D.2 La participation financière des communes et établissements publics de coopération intercommunale.** Celle-ci évolue annuellement selon l'indice des prix à la consommation. Pour l'année 2021, le taux de 0,8 % a été appliqué. Ce montant est également actualisé chaque année sur la base des critères validés en conseil d'administration du SDIS en 2013. Ces critères sont, pour 50%, la qualité de service en fonction de la distance entre le centre de secours et la commune, pour 30 %, la population DGF et pour 20 %, le potentiel financier.

A ces chiffres, s'ajoute la compensation de la sollicitation opérationnelle des agents territoriaux parallèlement sapeurs-pompiers volontaires qui comprend une part forfaitaire liée au nombre d'agents territoriaux sapeurs-pompiers volontaires employés par la commune ou l'EPCI concerné (750 €) et une part variable liée à la sollicitation réelle constatée l'année N-2 (application d'un taux horaire de 24,99 € pour cette part). Le montant des dégrèvements réalisés sur les contributions varie en fonction de la sollicitation opérationnelle et a été de 141 K€ en 2020.

**D.3 Les recettes de l'Etat.** Le FCTVA devrait s'établir autour de 1 M€ sur les 3 ans compte tenu des investissements en matériels et en infrastructure prévus sur cette période.

**D.4 L'emprunt.** L'encours de la dette devrait augmenter sur la période triennale pour passer de 8,7 M€ à 13 M€. L'emprunt permettra de financer les opérations liées aux infrastructures et aux matériels roulants. Ainsi, le recours à l'emprunt serait de près de 1,12 M€ en 2021, de 3,11 M€ en 2022 et de 3,23 M€ en 2023. Toutefois, le niveau d'endettement restera limité avec une capacité de désendettement de moins de 5 ans.

Je vous demande de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe



Dominique LE MÈNER

## Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Sarthe

### PROJET DE SERVICE 2021-2023

Orientations	Objectifs opérationnels	Actions	Sous actions
<b>Garantir une réponse opérationnelle d'urgence efficace, adaptée et résiliente</b>	<b>Adapter l'organisation et les moyens techniques à l'évolution de risques</b>	Maitriser l'activité opérationnelle	Mettre en œuvre et actualiser les dispositions de la convention SDIS-SAMU-Transporteurs sanitaires
			Concevoir et mettre en application le logigramme partagé de prise en charge des ivresses publiques manifestes, des transports sanitaires pour les détenus et des interventions à la demande des sociétés de téléalarme
			Accompagner et évaluer la mise en place de la garde ambulancière diurne
			Réunir régulièrement le comité AMU avec le centre hospitalier siège du SAMU et les transporteurs sanitaires
			Assurer le suivi quotidien, mensuel, semestriel et annuel du secours à personnes sur la base d'indicateurs adaptés et partagés
			Etablir un bilan annuel sur l'application du plan d'actions sur la maîtrise du secours à personnes en CODAMUPS
		Améliorer la réponse opérationnelle du SDIS	Participer à la rédaction du pacte capacitaire et mettre en œuvre les conventions d'application
			Poursuivre la prise en compte opérationnelle des menaces nouvelles (définition des modalités d'emploi opérationnel pérennes du lot PRV, moyens humains et matériels pour l'intervention sur attentat)
			Actualiser et compléter les conventions opérationnelles entre le SDIS de la Sarthe et les SDIS voisins
			Formaliser et organiser le retour d'expérience pour améliorer l'engagement opérationnel

Orientations	Objectifs opérationnels	Actions	Sous actions
		Créer des Unités territoriales	Identifier les bassins de risques supports à la création d'unités territoriales Définir en concertation l'organisation et le fonctionnement des unités territoriales
		Mettre en place des moyens de prévention et de lutte contre les feux d'espaces naturels	Finaliser l'installation du dispositif de vidéo détection des feux d'espaces naturels et garantir son exploitation Achever la cartographie des massifs forestiers, des voies et des points d'eau Augmenter le nombre de points d'eau utilisables en intervention feux d'espaces naturels Expérimenter et développer le dispositif « les sentinelles de la forêt » Aider à la dotation des engins agricoles générateurs de risques de moyens d'extinction dans le cadre d'une action partenariale portée par la chambre d'agriculture
		Développer la polyvalence et moderniser les engins de secours	Poursuivre l'acquisition de véhicules polyvalents – pick-up, FPTSR, engins de lutte contre l'incendie et le feu d'espace naturel léger Moderniser le parc d'engins de lutte contre l'incendie et les feux de forêt : 18 CCFM, 3 CCFS, 1 EPA, 2 FPT , 1 FPTSR Maintenir le parc de véhicules de secours aux victimes : 18 VSAV Remplacer les structures mobiles de prise en charges des victimes : 3 VPSA
		Poursuivre l'évolution des équipements et matériels	Renouveler progressivement les équipements de protection individuelle en prenant en compte le risque de fumées Doter les personnels féminins de nouvelles tenues simplifiées d'intervention Poursuivre le rajeunissement du parc d'ARI Elaborer une démarche de contrôle interne en identifiant les processus clé

Orientations	Objectifs opérationnels	Actions	Sous actions
		Améliorer la prévention et la prévision des risques d'incendie	<p>Visiter l'ensemble des établissements recevant du public assujettis à visite de sécurité</p> <p>Assurer le suivi technique des établissements sous avis défavorables</p> <p>Définir, en accord avec les bailleurs sociaux, les mesures de sécurité améliorant le niveau de sécurité des bâtiments d'habitation collectifs de 3<sup>ème</sup> famille antérieurs à la réglementation actuelle</p> <p>Accompagner les élus dans la mise en œuvre du règlement départemental de la défense extérieure contre l'incendie</p> <p>Etudier les dossiers de grands rassemblements pertinents dans le cadre d'une démarche concertée avec la préfecture</p> <p>Participer au niveau des mesures de prévention et de prévision au projet de restructuration des tribunes et paddocks de l'ACO</p> <p>Améliorer le suivi des sites à risques (SEVESO...)</p> <p>Mettre à jour et compléter les plans d'établissements répertoriés sur la base d'une analyse stratégique et planifiée</p>
	<b>Se doter de structures pour améliorer la réponse opérationnelle</b>	Poursuivre la modernisation et l'adaptation du parc immobilier	<p>Construire de nouvelles casernes en lieu et place de celles qui ne peuvent être rénovées ou pour tenir compte de l'évolution de la couverture des risques : Saint Cosme en Vairais, Montmirail Gréez, Précigné, Challes, Chahaignes,</p> <p>Réaliser des opérations d'extension et/ou de réaménagements de centres : Mamers, Connerré, Bouloire , Auvers le Hamon, Tuffé Val de la Chéronne</p> <p>Procéder à des travaux d'isolation ou de réaménagements intérieurs continus des centres : Le Mans Degré (isolation, douches, salle de sport), centres de secours (vestiaires, sanitaires, salles de formation)</p>

Orientations	Objectifs opérationnels	Actions	Sous actions
		Construire un centre de formation à l'incendie et aux secours (CFIS)	Concevoir le programme de l'opération
		Identifier le site d'aménagement du centre de formation	
		Réaliser l'avant-projet définitif et obtenir le permis de construire	
		Aménager une plateforme logistique unique (PFL)	Concevoir le programme de l'opération
		Identifier le site d'aménagement du centre de formation	
		Réaliser l'avant-projet définitif	
	Mettre les nouvelles technologies au service de l'opérationnel, du fonctionnement et de la sécurité technologique du service	Doter les engins de secours d'outils connectés pour faciliter l'accomplissement des missions opérationnelles et la sécurité des personnels	Mettre en place des tablettes connectées dans les engins de secours assurant des missions de secours urgent aux personnes
		Doter les engins de secours de dispositifs de géolocalisation	
		Développer le module SITAC du système de gestion opérationnelle	Développer le module SITAC du système de gestion opérationnelle
		Mettre en place au centre de traitement de l'alerte un dispositif d'écran déporté du centre de surveillance urbain de Le Mans Métropole	
		Préparer l'arrivée de projets innovants	Concevoir le projet de mise en place du système de gestion de l'alerte NEXIS proposé par l'ANSC
		Définir les modalités d'installation du réseau radio du futur	
		Sécuriser les systèmes d'information	Faire réaliser par un organisme qualifié externe un audit de sécurité
		Mettre en place les mesures de sécurisation des systèmes d'information	
		Animer le réseau des référents métiers	Identifier les référents métiers
		Organiser les modalités d'animation régulière du réseau des référents	

Orientations	Objectifs opérationnels	Actions	Sous actions
<p><b>Développer les compétences et valoriser les personnes pour renforcer leur engagement, leur sécurité et l'attractivité de l'établissement</b></p>	<p><b>Favoriser la qualité de vie des personnels dans l'accomplissement de leur mission</b></p>	<p>Améliorer la compétence et la sécurité des sapeurs-pompiers en intervention</p>	Former l'encadrement au simulateur « gestion opérationnelle et commandement »
			Former tous les chefs de groupes dans le cadre d'exercices sur le terrain à l'échelon du département, de la compagnie ou de l'unité territoriale
			Entraîner les personnels et l'encadrement aux interventions avec de nombreuses victimes
			Faciliter l'accès des sapeurs-pompiers à la formation par un recentrage sur les formations indispensables et une visibilité de l'offre de formation dans le cadre d'un plan pluriannuel de formation
			Mettre en place le parcours de professionnalisation pour les SPP et les PATS
			Equiper les compagnies d'outils de formation de proximité
			Doter les formateurs et stagiaires de référentiels internes de formation
			Faciliter l'accès des sapeurs-pompiers aux supports de formation
			Organiser les modalités de la formation de proximité et de l'engagement opérationnel des membres du service de santé
			<p>Préserver la santé et la sécurité des personnels</p>
		Réaliser les visites médicales et développer l'entretien infirmier	
		Définir un programme d'action pluriannuel concerté sur les plans de prévention (risque sportif, psycho-sociaux...)	
		Assurer le suivi des registres hygiène et sécurité	
		Finaliser le document unique	

Orientations	Objectifs opérationnels	Actions	Sous actions
			<p>Donner accès aux sapeurs-pompiers à leurs résultats d'ICP</p> <p>Mettre en place un dispositif permettant d'assurer un suivi personnalisé et adapté de l'aptitude physique des sapeurs-pompiers</p> <p>Réaliser des entretiens de retour d'expérience avec les personnels victimes d'accidents de sport pour identifier des mesures de prévention</p> <p>Concevoir et mettre en œuvre un plan de prévention contre les risques de fumées</p> <p>Planifier les visites de centres par la délégation du CHSCT</p> <p>Conforter et animer le réseau des assistants et correspondants de prévention</p> <p>Définir des indicateurs simples à l'usage de l'encadrement et des personnels sur la santé et la sécurité au travail</p> <p>Réaliser des actions de communication régulières sur la prévention des risques</p>
		Améliorer la qualité de vie au travail	<p>Mettre en place des moyens de visioconférence dans chaque siège de compagnie accessibles à l'encadrement et aux personnels dans un cadre professionnel</p> <p>Développer la formation au management des chefs de centres, adjoints aux chefs de centres et chefs d'équipes (formation accompagnateur de proximité)</p> <p>Encourager les agents à développer de nouvelles compétences par la mise en place du compte personnalisé d'activité pour les SPP et les PATS et les dispositifs du compte d'engagement citoyen</p> <p>Assurer l'accompagnement des jeunes recrues en période post formation</p> <p>Développer la dématérialisation des relations administratives et techniques entre le SDIS et ses personnels</p> <p>Adapter les systèmes d'information aux nouveaux besoins en limitant les multiples saisies et assurant une meilleure traçabilité de l'information issue des agents</p>

Orientations	Objectifs opérationnels	Actions	Sous actions
		Prévenir les accidents de la circulation	<p data-bbox="1227 188 1767 217">Finaliser le plan de prévention des risques routiers</p> <p data-bbox="1227 252 1787 280">Développer la formation à la conduite sur simulateur</p> <p data-bbox="1227 316 2047 344">Accompagner les nouvelles recrues dans la conduite des engins et véhicules</p> <p data-bbox="1227 379 1742 408">Faire systématiquement des enquêtes accidents</p>
		Protéger les sapeurs-pompiers contre les agressions	<p data-bbox="1227 454 2069 483">Actualiser régulièrement les protocoles d'intervention avec les forces de l'ordre</p> <p data-bbox="1227 518 2029 547">Assurer la formation des personnels en interne et avec les forces de l'ordre</p> <p data-bbox="1227 582 2011 611">Prévoir la dotation des personnels en équipements de protection adaptés</p>
	<b>Optimiser le recrutement et fidéliser les effectifs</b>	Développer la qualité du volontariat	<p data-bbox="1227 667 2078 695">Reconnaitre les qualifications obtenues par les sapeurs-pompiers hors du SDIS</p> <p data-bbox="1227 730 2150 839">Permettre à des officiers ou sous-officiers ayant servi dans les centres d'incendie et de secours d'assurer des missions de développement du volontariat en compagnie, groupement ou direction</p> <p data-bbox="1227 874 2150 948">Faciliter la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires en développant les conventions employeurs et en améliorant leur suivi</p> <p data-bbox="1227 983 1639 1011">Poursuivre la féminisation des effectifs</p> <p data-bbox="1227 1046 1702 1075">Ouvrir les recrutements à la diversité sociale</p> <p data-bbox="1227 1110 2150 1184">Développer les recrutements ciblés sur les secteurs connaissant des difficultés de recrutement</p>

Orientations	Objectifs opérationnels	Actions	Sous actions
			Organiser le recrutement et le déroulement de l'engagement de sapeurs-pompiers au profil SUAP
			Maîtriser les flux de recrutement en fonction des besoins et capacités de formation du SDIS
			Conforter l'engagement opérationnel des chefs de groupe – sapeurs-pompiers volontaires
			Reconnaître les mérites individuels des sapeurs-pompiers volontaires
			Mettre en place des campagnes de communication ciblées dans les médias pour recruter, fidéliser et valoriser les sapeurs-pompiers
	<b>Accompagner les personnels tout au long de leur parcours</b>	Limiter les cumuls de fonctions	Identifier des mesures permettant, en l'état des effectifs existants, de limiter les cumuls de fonctions opérationnelles des officiers de sapeurs-pompiers professionnels
		Accompagner les nouveaux arrivants	Mettre en place un livret d'accueil
		Développer la GPEEC	Concevoir un parcours d'immersion
		Développer les formations au management des cadres	Définir les lignes directrices de gestion
	<b>Promouvoir une culture du collectif, cohérente avec nos valeurs et nos enjeux</b>	<b>Animer collectivement et porter durablement le projet de service</b>	Concevoir des outils de portage collectif des projets et de pilotage partagés du service
Organiser le pilotage du projet de service (COPIL, groupes de travail thématiques)			
Mettre en place le contrôle de gestion et des indicateurs partagés			
Actualiser et généraliser les plans pluriannuels et assurer leur suivi			
Pérenniser et formaliser les réunions bilatérales Equipe de direction / Sous-directions et les réunions de sous-direction			
Assurer le suivi des rapports d'inspection et de contrôle du SDIS			

Orientations	Objectifs opérationnels	Actions	Sous actions
			Développer les commissions et groupes de travail associant les cadres concernés et les partenaires sociaux (groupes de travail thématiques, groupes de travail permanents sur l'incendie, les engins, les matériels)
		Formaliser la gestion des risques juridiques pour l'ensemble des compétences du SDIS	
		Communiquer sur l'avancement des projets structurants	Organiser régulièrement des réunions avec : - l'encadrement, - les chefs de centres - l'ensemble des personnels de la direction - les partenaires sociaux
		Utiliser le bulletin d'information, les réseaux sociaux et l'intranet selon les thématiques	
		Mettre en place des séminaires de cadres	Organiser chaque trimestre une réunion des chefs de centres par compagnie
		Organiser deux fois par an une réunion avec l'ensemble de l'encadrement de la direction, des groupements et des centres mixtes	
	<b>Fédérer autour de nos valeurs communes</b>	Poursuivre les actions en faveur de la citoyenneté et de la culture de sécurité civile	Renforcer les classes de jeunes sapeurs-pompiers en fidélisant les jeunes, en améliorant la qualité de la formation et les résultats au brevet de jeune sapeur-pompier
	Développer et pérenniser les classes de cadets de la sécurité civile		
	Mettre en place une synergie entre les JSP et les classes de cadets		
	Pérenniser le bac professionnel métiers de la sécurité		
	Maintenir le stage annuel de classe de 3 <sup>ème</sup>		
	Développer le dispositif du Bon Samaritain à destination des citoyens sauveteurs		
	Participer au Service National Universel		
	Poursuivre le volontariat service civique		
Participer aux rencontres de la sécurité intérieure			

Orientations	Objectifs opérationnels	Actions	Sous actions
		Poursuivre l'engagement du SDIS dans le développement durable	Identifier les centres de secours et bâtiments énergivores et mettre en place des mesures
			Poursuivre l'acquisition de véhicules propres
			Améliorer la gestion des déchets
			Communiquer vers les personnels sur le développement durable
		Charte sur nos valeurs communes	Concevoir en concertation une charte sur les droits, devoirs et valeurs communes des sapeurs-pompiers et des PATS
			Partager avec les agents la charte informatique
	<b>Accroître la notoriété et développer la cohésion au travers de la communication</b>	Développer la communication interne	Développer de façon concertée un intranet facile d'accès et utile à l'usage des cadres, des chefs de centres et des personnels
			Poursuivre l'utilisation des Flash information pour la communication destinée à l'ensemble des personnels
		Développer la communication externe	Faire vivre le site internet du SDIS comme outil d'information du public et de cohésion du Corps départemental
			Rendre le SDIS visible sur les réseaux sociaux (twitter, Instagram, LinkedIn)
Accueillir un congrès national des sapeurs-pompiers	Travailler, en partenariat et concertation avec l'Union Départementale, sur l'opportunité et la capacité du SDIS à s'engager dans une candidature à l'organisation d'un congrès national de sapeurs-pompiers		

**LE BUDGET PRIMITIF POUR L'EXERCICE 2021 ET  
MISE A JOUR DU TABLEAU DES DUREES D'AMORTISSEMENT**

**I) BUDGET PRIMITIF POUR L'EXERCICE 2021**

Le budget primitif pour l'exercice 2021, tel qu'il vous est proposé aujourd'hui, a été élaboré selon les orientations budgétaires présentées lors de la séance du 17 novembre 2020.

Je vous propose de reconduire les modalités de vote jusque-là pratiquées, c'est-à-dire un vote par chapitre, à l'exception du chapitre 657 à voter par article.

Vous trouverez en annexe, outre la maquette officielle conforme aux exigences de la nomenclature M61, une présentation ligne à ligne qui permet notamment de faire apparaître des sous-totaux par catégorie de dépenses.

Le montant global du budget s'élève à 50 943 434,50 € avec les évolutions suivantes pour les sections de fonctionnement et d'investissement :

**Section de fonctionnement :**

 ☞ **Dépenses**

**Chapitre 011** - Charges à caractère général : 5 921 598,00 € contre 5 989 632,00 € en 2020 (- 1,14 %).

**Chapitre 012** - Charges de personnel : 26 020 540,67 € contre 25 576 667,69 € en 2020 (+ 1,7 %).

**Chapitre 65** - Autres charges de gestion courante : 125 500,00 € contre à 129 500,00 € en 2020.

**Chapitre 66** - Charges financières : 190 000,00 € contre 205 000,00 € en 2020.

**Chapitre 014** - Atténuations de produits : Inscription d'une somme de 135 644,00 € en 2021 (compensation financière des employeurs publics d'agents SPV)

**Chapitre 67** - Charges exceptionnelles : 1 000,00 € contre 1 000,00 € en 2020.

**Chapitre 68** - Dotations aux provisions : 80 000,00 € contre 80 000,00 € en 2020.

**Chapitre 042** - Opérations d'ordre de transfert entre sections : 5 300 000,00 € contre 5 200 000,00 € en 2020.

**Chapitre 022** - Dépenses imprévues fixées comme en 2020 à 0 €.

**Chapitre 023** - Virement à la section d'investissement : 0 € contre 838,26 € en 2020.

 ☞ **Recettes**

**Chapitre 70** - Produits des services : 475 000,00 € contre 525 000,00 € en 2020 (- 9,52%).

**Chapitre 74** - Contributions et participations : 35 643 748,60 € contre 35 366 046,45 € en 2020 (+ 0,79%).

**Chapitre 013** - Atténuations de charges : 70 000,00 € contre 50 000,00 € en 2020.

**Chapitre 78** - Reprises sur amortissements et provisions : 80 000,00 € contre 160 000,00 € en 2020.

**Chapitre 042** - Opérations d'ordre de transfert entre sections : 1 505 534,07 € contre 1 222 124,50 € en 2020.

## **Section d'investissement :**

### **☞ DEPENSES**

**Chapitre 16** - Remboursements des emprunts et des dettes assimilées restant stables à 680 000,00 €.

**Chapitre 20** - Immobilisations incorporelles : 367 500,00 € contre 183 000,00 € en 2020 (+ 100,82%).

**Chapitre 21** - Immobilisations corporelles : 7 356 735,76 € contre 4 552 500,00 € en 2020 (+ 61,60%).

**Chapitre 23** - Immobilisations en cours : 3 244 382,00 € contre 1 010 350,00 € en 2020.

**Chapitre 27** - Autres immobilisations financières restant stables à 5 000,00 €.

**Chapitre 020** - Dépenses imprévues restant stables à 10 000,00 €.

**Chapitre 040** - Opérations d'ordre de transfert entre sections : 1 505 534,07 € contre 1 222 124,50€ en 2020.

### **☞ RECETTES**

**Chapitre 10** - Dotations, fonds divers et réserves : 800 000,00 € contre 700 000,00 € en 2020.

**Chapitre 13** - Subventions d'investissement : 1 120 290,00 € contre 70 890,00 € en 2020.

**Chapitre 16** - Emprunts et dettes assimilées : 5 938 861,83 € contre 1 681 246,24 € en 2020.

**Chapitre 27** - Autres immobilisations financières restant stables à 10 000,00 €

**Chapitre 021** - Virement de la section de fonctionnement : 0 € contre 838,26 € en 2020.

**Chapitre 040** - Opérations d'ordre de transfert entre sections : 5 300 000,00 € contre 5 200 000,00€ en 2020.

**Les DEPENSES DE LA SECTION FONCTIONNEMENT** se retrouvent principalement dans les chapitres suivants :

#### **Au chapitre 011,**

Les charges à caractère général sont en baisse de 1,14 % en 2021. Cela est dû principalement à une bonne maîtrise des postes de dépenses principaux que sont les charges d'énergie, des formations externes et les dépenses de maintenance des bâtiments ainsi que des assurances.

#### **Au chapitre 012,**

Lors de la présentation du DOB, les charges de personnel ont été présentées avec une augmentation de 3,67% (3 nouveaux postes de caporaux, augmentation du taux de la prime de feux et impact du GVT). Depuis, il a été intégré la suppression de l'impact de la sur-cotisation, ce qui ramène à un taux d'augmentation de 1,7%.

#### **Au chapitre 66,**

Les charges financières sont en légères baisses et elles correspondent aux intérêts des emprunts en cours.

#### **Au chapitre 42,**

Ces écritures d'ordre, légèrement revu à la hausse, correspondent aux amortissements des investissements du SDIS.

**Les RECETTES DE LA SECTION DE FONCTIONNEMENT** reposent principalement par les contributions inscrites :

**Au chapitre 74,**

**La participation financière du Département.** Celle-ci comprend une contribution annuelle, la part de la dotation globale d'équipement perçue par le Département pour le SDIS, les sommes correspondant à la redevance d'occupation par le SDIS de la nouvelle direction prévue par le bail emphytéotique administratif.

- La contribution incendie du conseil départemental s'établit à 18 685 245,00 €, en augmentation de 0,8 % par rapport à 2020.
- Le versement de la dotation globale d'équipement est de l'ordre de 210 000,00 €.
- La recette au titre de la redevance d'occupation prévue au bail emphytéotique administratif s'élève à 158 000,00 €.

**La participation financière des communes et établissements publics de coopération intercommunale** s'élève à la somme de 9 983 459,81 € pour Le Mans Métropole et 6 573 543,63 € pour les communes et les EPCI hors Le Mans Métropole.

**LES DEPENSES DE LA SECTION D'INVESTISSEMENT** vont notamment permettre d'adapter l'organisation et les moyens techniques à l'évolution des risques. Les éléments ci-après reprennent les investissements pour les matériels roulants, les infrastructures, les matériels et habillement et l'informatique et les transmissions.

**Les matériels roulants,**

Ces investissements participent à la poursuite du renouvellement et à la polyvalence du parc d'engins opérationnels :

	Nombre	Inscriptions au BP 2021
Véhicules feux de forêts : CCFS-CCFM-CCRM-CCRL	9	2 143 000 €
Véhicules incendie : FPTSR	1	255 000 €
Véhicules secours à personnes : VSAV	6	438 000 €
Véhicules de transport et divers	34	1 188 000 €
Grosses réparations		130 000 €

**Les infrastructures,**

Le SDIS poursuit l'amélioration de son parc immobilier à travers des constructions neuves, des réhabilitations et des extensions de centre de secours. A ces projets, se rajoutent l'aménagement d'une plateforme logistique et la construction d'un centre de formation à l'incendie et aux secours.

	Montant du projet	Inscriptions au BP 2021
Mamers	600 000 €	300 000 €
Tuffé	450 000 €	320 000 €
Challes	300 000 €	224 412 €
Chahaignes	300 000 €	240 000 €
Le Mans Degré	2 500 000 €	1 372 970 €
Montmirail	430 000 €	50 000 €
St Cosmes-en Vairais	600 000 €	25 000 €
Précigné	330 000 €	20 000 €
Auvers-le-Hamon	50 000 €	50 000 €

Souligné-sous-ballon	150 000 €	70 000 €
Bouloire	100 000 €	15 000 €
Connerré	100 000 €	15 000 €
Entretien, aménagements et désamiantage : dans les centres en pleine propriété dans les centres mis à disposition	1 000 000 €	1 000 000 €
Plateforme logistique	500 000 €	50 000 €
Centre de formation à l'incendie et de secours	5 000 000 €	50 000 €

### Les matériels et habillement

Certains de ces investissements vont notamment avoir pour objet d'améliorer la sécurité des sapeurs-pompiers.

	Inscriptions au BP 2021
Postes médicaux avancés	50 000 €
Habillement EPI	760 000 €
Petits matériels incendie et équipes spécialisées	609 000 €

### Les outils informatiques et transmissions

Les investissements prévus vont permettre l'acquisition de nouvelles technologies qui vont faciliter au quotidien les missions opérationnelles. Il vise également la sécurisation des systèmes d'information.

	Inscriptions au BP 2021
<b>Informatique</b>	
Logiciels et applications	465 000 €
Matériel et équipements	773 000 €
<b>Transmissions</b>	
Changement de la fréquence d'alerte	165 000 €
Nouvelles technologies des transmissions	20 000 €

**LES RECETTES DE LA SECTION D'INVESTISSEMENT** reposent essentiellement sur les chapitres suivants :

#### Chapitre 10,

Le FCTVA est estimé à 800 000 €.

#### Chapitre 13,

Les subventions d'investissement sont estimées à 1 120 290 €. Elles correspondent à la participation du Conseil départemental à hauteur de 35% et des communes et EPCI bénéficiaires à hauteur de 15 % du montant hors taxes des opérations d'amélioration et de construction de casernes.

#### Chapitre 16,

Le recours à l'emprunt sera de 5 938 861,83 €.

#### Chapitre 40,

A ces recettes réelles, se rajoutent les recettes d'ordres correspondants aux amortissements pour un montant de 5 300 000 €.

## **II) ACTUALISATION DU TABLEAU DES DUREES D'AMORTISSEMENT**

Il convient de mettre à jour la délibération 2017-19 du conseil d'administration du 20 juin 2017 précisant les modalités de sortie des immobilisations et dorénavant d'informer le comptable public de la sortie d'une immobilisation :

- soit par la voie classique des titres et des mandats lorsque l'opération est budgétaire.
- soit par le biais d'un certificat administratif pour les opérations d'ordre que sont les opérations d'apport et de la mise à la réforme.

Vous trouverez en annexe, le tableau des durées d'amortissement actualisé.

Je vous demande de bien vouloir délibérer :

- sur le budget primitif pour l'exercice 2021;
- sur la maquette officielle conforme aux exigences de la M61 dans laquelle on retrouve notamment l'état prévisionnel de la dette, l'état du personnel et l'état des immobilisations ;
- la liste des biens de faible valeur affectés en investissement (en annexe 1).
- le tableau actualisé précisant les durées d'amortissement (en annexe 2).

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe



Dominique LE MÈNER

## BUDGET PRIMITIF 2021

## Détail des articles

CHAPITRE	ARTICLE	SERVICE	INTITULE	BUDGET PRIMITIF 2020	BUDGET PRIMITIF 2021	Evolution
<b>SECTION DE FONCTIONNEMENT : DEPENSES</b>						
<b>011</b>			<b>CHARGES A CARACTERE GENERAL</b>	<b>5 989 632,00 €</b>	<b>5 921 598,00 €</b>	<b>-1,14%</b>
	<b>604</b>		<b>ACHATS D'ETUDES, PRESTATIONS DE SERVICES</b>	<b>- €</b>	<b>150 000,00 €</b>	
	<b>6042</b>		<b>ACHATS DE PRESTATIONS DE SERVICES</b>	<b>- €</b>	<b>150 000,00 €</b>	
	60421	GFS	Restauration stagiaires formation	- €	57 000,00 €	
	60422	SAF	Restauration compagnies et personnels du SDIS	- €	85 000,00 €	
	60425-ALERT09	BT	Démontage site FH (dossier surveillance forêt)	- €	8 000,00 €	
	<b>606</b>		<b>ACHATS NON STOCKES DE MATIERES ET FOURNITURES</b>	<b>2 284 700,00 €</b>	<b>2 088 920,00 €</b>	<b>-8,57%</b>
	<b>6061</b>		<b>FOURNITURES NON STOCKABLES</b>	<b>723 000,00 €</b>	<b>723 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	6061-1	INFRA	Eau et assainissement	63 000 €	70 000 €	11,11%
	6061-2	INFRA	Energie et électricité	460 000 €	470 000 €	2,17%
	6061-3	INFRA	Chauffage urbain	200 000 €	183 000 €	-8,50%
	<b>6062</b>		<b>FOURNITURES NON STOCKEES</b>	<b>581 000,00 €</b>	<b>517 000,00 €</b>	<b>-11,02%</b>
	6062-1	INFRA	Combustibles	8 000 €	6 000 €	-25,00%
	6062-2	STMR	Carburants	520 000 €	460 000 €	-11,54%
	6062-31	GR	Cross	2 000 €	- €	-100,00%
	6062-32	SAF	Divers	20 500 €	20 500 €	
	6062-33	SSSM	Diététique soutien sanitaire	1 500 €	1 500 €	
	6062-81	LOG	Autres fournitures non stockées logistique	17 000 €	17 000 €	
	6062-82	STMR	Autres fournitures non stockées produits chimiques	12 000 €	12 000 €	
	<b>6063</b>		<b>FOURNITURES D'ENTRETIEN ET DE PETIT EQUIPEMENT</b>	<b>668 000,00 €</b>	<b>394 500,00 €</b>	<b>-40,94%</b>
	6063-1	LOG	Fournitures d'entretien	40 000 €	46 500 €	16,25%
	6063-21	STMR	Outillage et pièces détachées	240 000 €	240 000 €	
	6063-22	SIA	Pièces détachées informatique opérationnelle	8 000 €	5 000 €	-37,50%
	6063-24	SIA	Consommables informatiques	15 000 €	10 000 €	-33,33%
	6063-29	LOG	Outillage Service Logistique	55 000 €	55 000 €	0,00%
	6063-6	LOG	Habillement et vêtements de travail	310 000,00 €	38 000,00 €	-87,74%
	<b>6064</b>	<b>LOG</b>	<b>FOURNITURES ADMINISTRATIVES</b>	<b>22 000,00 €</b>	<b>22 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	<b>6066</b>		<b>PRODUITS PHARMACEUTIQUES</b>	<b>195 000,00 €</b>	<b>350 000,00 €</b>	<b>79,49%</b>
	6066-1	SSSM	Médicaments	100 000,00 €	100 000,00 €	0,00%
	6066-2	SSSM	Vaccins et sérums	5 000,00 €	5 000,00 €	0,00%
	6066-8	SSSM	Autres produits pharmaceutiques	90 000,00 €	245 000,00 €	172,22%
	<b>6067</b>		<b>PRODUITS D'INTERVENTION</b>	<b>63 700,00 €</b>	<b>64 420,00 €</b>	<b>1,13%</b>
	6067-1	LOG	Consommables CMIC	1 200,00 €	1 620,00 €	35,00%
	6067-2	LOG	Consommables Plongeurs	500,00 €	500,00 €	0,00%
	6067-3	LOG	Consommables GRIMP	500,00 €	800,00 €	60,00%
	6067-4	LOG	Consommables SDMF	1 500,00 €	1 500,00 €	0,00%
	6067-5	LOG	Autres consommables	40 000,00 €	40 000,00 €	0,00%
	6067-6	SSSM	Consommables PUI	20 000,00 €	20 000,00 €	0,00%
	<b>6068</b>		<b>AUTRES MATIERES ET FOURNITURES</b>	<b>32 000,00 €</b>	<b>18 000,00 €</b>	<b>-43,75%</b>
	6068-1	LOG	Matériaux	5 000 €	5 000 €	0,00%
	6068-2	GFS	Consommables service formation	23 000 €	9 000 €	-60,87%
	6068-3	GFS	Consommables maison à feux	4 000 €	4 000 €	0,00%
	<b>613</b>		<b>LOCATIONS</b>	<b>287 532,00 €</b>	<b>321 500,00 €</b>	<b>11,81%</b>
	<b>6132</b>		<b>LOCATIONS IMMOBILIERES</b>	<b>286 032,00 €</b>	<b>320 000,00 €</b>	<b>11,88%</b>
	6132-1	SAF	Locations immobilières - logements de fonctions	130 000,00 €	130 000,00 €	0,00%
	6132-2	SAF	Bail emphytéotique bâtiment annexe direction Coullaines	156 032,00 €	160 000,00 €	2,54%

## BUDGET PRIMITIF 2021

## Détail des articles

CHAPITRE	ARTICLE	SERVICE	INTITULE	BUDGET PRIMITIF 2020	BUDGET PRIMITIF 2021	Evolution
	6132-3	BT	Location immobilière pylone	- €	30 000,00 €	
	<b>6135</b>		<b>LOCATIONS MOBILIERES</b>	<b>1 500,00 €</b>	<b>1 500,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	6135-3	LOG	Locations diverses	1 500 €	1 500 €	0,00%
	<b>615</b>		<b>ENTRETIEN ET REPARATIONS</b>	<b>1 533 000,00 €</b>	<b>1 535 378,00 €</b>	<b>0,16%</b>
	<b>6152</b>		<b>ENTRETIEN ET REPARATIONS SUR BIENS IMMOBILIERS</b>	<b>230 000,00 €</b>	<b>229 000,00 €</b>	<b>-0,43%</b>
	6152-11	INFRA	Entretien des terrains SDIS 72	25 000 €	35 000 €	40,00%
	6152-12	INFRA	Entretien des terrains mairies	15 000 €	15 000 €	0,00%
	6152-21	INFRA	Maintenance préventive et curative des bâtiments publics	190 000 €	179 000 €	-5,79%
	<b>6155</b>		<b>ENTRETIEN ET REPARATIONS SUR BIENS MOBILIERS</b>	<b>340 500,00 €</b>	<b>345 100,00 €</b>	<b>1,35%</b>
	6155-11	STMR	Maintenance curative du parc roulant - réparations externalisées	260 000 €	260 000 €	0,00%
	6155-12	STMR	Contrôle techniques véhicules	35 000 €	35 000 €	0,00%
	6155-81	LOG	Maintenance curative parc logistique	27 000 €	27 000 €	0,00%
	6155-83	LOG	Maintenance curative équipes spécialisées	3 000 €	600 €	-80,00%
	6155-84	SSSM	Maintenance curative matériel sanitaire	5 000 €	5 000 €	0,00%
	6155-85	SSSM	Elimination des déchets médicaux	5 000 €	5 000 €	0,00%
	6155-86	INFRA	Maintenance curative maison à feux	4 000 €	5 000 €	25,00%
	6155-87	INFRA	Maintenance curative simulateur feu de cheminée ROUEZ	1 500 €	1 500 €	0,00%
	6155-88	GFS	Maintenance matériel de formation	- €	6 000 €	
	<b>6156</b>		<b>MAINTENANCE</b>	<b>962 500,00 €</b>	<b>961 278,00 €</b>	<b>-0,13%</b>
	6156-1	STMR	Maintenance préventive du parc roulant	110 000 €	110 000 €	0,00%
	6156-2	BT	Maintenance- Redevance INPT	120 000 €	120 000 €	0,00%
	6156-3	BT	Système d'alerte	205 000 €	210 000 €	2,44%
	6156-4	BT	Matériels et infrastructures radio	60 000 €	63 000 €	5,00%
	6156-7	SIA	Photocopieurs et divers	15 000,00 €	15 000,00 €	0,00%
	6156-8	INFRA	Groupes électrogènes	8 000,00 €	8 000,00 €	0,00%
	6156-9	SIA	Maintenance Serveurs (TIBCO)	15 000,00 €	15 000,00 €	0,00%
	6156-10	SIA	Maintenance Progiciels (ANTIBIA, IMSII)	125 000,00 €	145 000,00 €	16,00%
	6156-11	SIA	Maintenance Réseaux (NEXTIRAONE)	20 000,00 €	20 000,00 €	0,00%
	6156-12	SIA	Maintenance systèmes et sécurité	65 000,00 €	70 000,00 €	7,69%
	6156-13	SIA	Assistance du parc informatique	30 000,00 €	26 000,00 €	-13,33%
	6156-14	SIA	Maintenance téléphonique	41 000,00 €	40 000,00 €	-2,44%
	6156-16	BT	Maintenance ANTARES	25 000,00 €	13 000,00 €	-48,00%
	6156-17	LOG	Maintenance préventive parc logistique	25 000,00 €	25 000,00 €	0,00%
	6156-18	SSSM	Maintenance préventive matériel sanitaire	15 000,00 €	15 000,00 €	0,00%
	6156-19	LOG	Maintenance préventive équipes spécialisées	20 000,00 €	2 778,00 €	-86,11%
	6156-20	INFRA	Maintenance préventive maison à feux	15 000,00 €	15 000,00 €	0,00%
	6156-21	INFRA	Maintenance préventive tour de manœuvre ULMA	1 500,00 €	1 500,00 €	0,00%
	6156-22	INFRA	Maintenance préventive simulateur feu de cheminée ROUEZ	5 000,00 €	5 000,00 €	0,00%
	6156-23	LOG	Maintenance réglementaire	42 000,00 €	42 000,00 €	0,00%
	<b>616</b>	<b>SAF</b>	<b>PRIMES D'ASSURANCES</b>	<b>377 000,00 €</b>	<b>377 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	616-1	SAF	Assurances multirisques (Responsabilité civile/flotte auto et bris de machine/Risque statutaires/Dommages aux biens)	370 000,00 €	370 000,00 €	0,00%
	616-8	SAF	Autres assurances - protection juridique et fonctionnelle	7 000,00 €	7 000,00 €	0,00%
	<b>618</b>		<b>DIVERS</b>	<b>503 000,00 €</b>	<b>508 100,00 €</b>	<b>1,01%</b>
	<b>6182</b>		<b>DOCUMENTATION GENERALE ET TECHNIQUE</b>	<b>19 500,00 €</b>	<b>21 500,00 €</b>	<b>10,26%</b>
	6182-1	SAF	Abonnements	15 000 €	15 000 €	0,00%
	6182-81	GFS	Documents pédagogiques	2 000 €	4 000 €	100,00%
	6182-82	SAF	Documentation générale	2 500 €	2 500 €	0,00%

## BUDGET PRIMITIF 2021

## Détail des articles

CHAPITRE	ARTICLE	SERVICE	INTITULE	BUDGET PRIMITIF 2020	BUDGET PRIMITIF 2021	Evolution
	<b>6184</b>		<b>VERSEMENTS A DES ORGANISMES DE FORMATION</b>	<b>363 000,00 €</b>	<b>365 600,00 €</b>	<b>0,72%</b>
	6184-2	GFS	Organismes de formation externes	359 400,00 €	362 000,00 €	0,72%
	6184-3	GFS	Organismes de formation compte personnel d'activité	3 600,00 €	3 600,00 €	0,00%
	<b>6188</b>		<b>AUTRES FRAIS DIVERS</b>	<b>120 500,00 €</b>	<b>121 000,00 €</b>	<b>0,41%</b>
	6188-1	GFS	Alimentation stagiaires Ecole Départementale	59 000 €	- €	-100,00%
	6188-2	GFS	Hébergement stagiaires formations internes	15 500 €	7 000 €	-54,84%
	6188-5	GFS	Hébergement stagiaires formations externes	46 000 €	44 000 €	-4,35%
	6188-6	GFS	Frais organisation concours caporaux et sergents de sapeurs pompiers professionnels	- €	70 000 €	
	<b>622</b>		<b>REMUNERATIONS D'INTERMEDIAIRES ET HONORAIRES</b>	<b>39 700,00 €</b>	<b>38 500,00 €</b>	<b>-3,02%</b>
	6225	SAF	Indemnités au comptable et au régisseur	4 500 €	4 500 €	0,00%
	6226	SAF	Honoraires	32 000 €	32 000 €	0,00%
	6227	SAF	Frais d'actes et de contentieux	3 200,00 €	2 000,00 €	-37,50%
	<b>623</b>		<b>PUBLICITE, PUBLICATIONS, RELATIONS PUBLIQUES</b>	<b>96 000,00 €</b>	<b>66 000,00 €</b>	<b>-31,25%</b>
	6231	SAF	Annonces et insertions	15 000,00 €	15 000,00 €	0,00%
	6232	SAF	Fêtes et cérémonies	25 000,00 €	25 000,00 €	0,00%
	6234	SAF	Réceptions	2 000,00 €	2 000,00 €	0,00%
	6236	SAF	Catalogue et imprimés	42 000,00 €	12 000,00 €	-71,43%
	6238	SAF	Divers	12 000,00 €	12 000,00 €	0,00%
	<b>624</b>		<b>TRANSPORTS DE BIENS ET TRANSPORTS COLLECTIFS</b>	<b>28 000,00 €</b>	<b>28 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	<b>6241</b>		<b>TRANSPORTS DE BIENS</b>	<b>22 500,00 €</b>	<b>22 500,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	6241-1	SAF	Transport de biens mobiliers	2 500,00 €	2 500,00 €	0,00%
	6241-2	GFS	Transport et livraison de véhicules pour la formation	20 000,00 €	20 000,00 €	0,00%
	<b>6247</b>		<b>TRANSPORTS COLLECTIFS DU PERSONNEL</b>	<b>5 500,00 €</b>	<b>5 500,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	6247-1	GFS	Frais de transport cross (finales régionale et nationale)	5 500,00 €	5 500,00 €	0,00%
	<b>625</b>		<b>DEPLACEMENTS, MISSIONS ET RECEPTIONS</b>	<b>195 500,00 €</b>	<b>206 000,00 €</b>	<b>5,37%</b>
	<b>6251</b>	<b>SAF</b>	<b>VOYAGES ET DEPLACEMENTS</b>	<b>191 500,00 €</b>	<b>202 000,00 €</b>	<b>5,48%</b>
	6251-1	SAF /GFS	Voyages et déplacements agents SDIS	70 000,00 €	70 000,00 €	0,00%
	6251-2	SAF	Frais de transport agent handicapé	8 500,00 €	7 000,00 €	-17,65%
	6251-3	GFS	Frais de repas des sapeurs-pompiers en formation	113 000,00 €	125 000,00 €	10,62%
	<b>6255</b>	<b>SAF</b>	<b>FRAIS DE DEMENAGEMENT</b>	<b>4 000,00 €</b>	<b>4 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	<b>626</b>		<b>FRAIS POSTAUX ET FRAIS DE TELECOMMUNICATIONS</b>	<b>292 000,00 €</b>	<b>318 000,00 €</b>	<b>8,90%</b>
	<b>6261</b>	<b>SAF</b>	<b>FRAIS D'AFFRANCHISSEMENT</b>	<b>25 000,00 €</b>	<b>25 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	<b>6262</b>		<b>FRAIS DE TELECOMMUNICATIONS</b>	<b>267 000,00 €</b>	<b>293 000,00 €</b>	<b>9,74%</b>
	6262-1	BT	Frais d'abonnements téléphoniques	125 000,00 €	125 000,00 €	0,00%
	6262-2	BT	Consommations Téléphoniques	27 000,00 €	10 000,00 €	-62,96%
	6262-3	BT	Frais de télécommunication portables	30 000,00 €	35 000,00 €	16,67%
	6262-4	BT	Frais de télécommunication VPN	85 000,00 €	123 000,00 €	44,71%
	<b>627</b>	<b>SAF</b>	<b>SERVICES BANCAIRES ET ASSIMILES</b>	<b>500,00 €</b>	<b>500,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	<b>628</b>		<b>DIVERS</b>	<b>327 500,00 €</b>	<b>244 500,00 €</b>	<b>-25,34%</b>
	<b>6281</b>		<b>CONCOURS DIVERS (COTISATIONS...)</b>	<b>90 500,00 €</b>	<b>5 500,00 €</b>	<b>-93,92%</b>
	6281-1	GFS	Inscriptions cross	1 500 €	1 500 €	0,00%
	6281-2	SAF	Divers	4 000 €	4 000 €	0,00%
	6281-3	SAF	Cotisation restauration CSP DEGRE	85 000 €	- €	-100,00%
	<b>6283</b>	<b>INFRA</b>	<b>FRAIS DE NETTOYAGE DES LOCAUX</b>	<b>172 000,00 €</b>	<b>174 000,00 €</b>	<b>1,16%</b>
	<b>6287</b>	<b>SAF</b>	<b>REMBOURSEMENT DE FRAIS</b>	<b>65 000,00 €</b>	<b>65 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	6287-81	SAF	Autres remboursements	30 000,00 €	30 000,00 €	0,00%

## BUDGET PRIMITIF 2021

## Détail des articles

CHAPITRE	ARTICLE	SERVICE	INTITULE	BUDGET PRIMITIF 2020	BUDGET PRIMITIF 2021	Evolution
	6287-82	SAF	Remboursements des interventions départements limitrophes	35 000,00 €	35 000,00 €	0,00%
	635	SAF	AUTRES IMPOTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES (ADMINISTRATION DES IMPOTS)	10 200,00 €	24 200,00 €	137,25%
	6351		IMPOTS DIRECTS	200,00 €	200,00 €	0,00%
	6351-2	SAF	TAXES FONCIERES	200,00 €	200,00 €	0,00%
	6355		TAXES ET IMPOTS SUR LES VEHICULES	10 000,00 €	24 000,00 €	140,00%
	637	SAF	AUTRES IMPOTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES (AUTRES ORGANISMES)	15 000,00 €	15 000,00 €	0,00%
<b>012</b>		<b>SAF</b>	<b>CHARGES DE PERSONNEL ET FRAIS ASSIMILES</b>	<b>25 576 667,69 €</b>	<b>26 020 540,67 €</b>	<b>1,74%</b>
	633		IMPOTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES SUR REMUNERATIONS (AUTRES ORGANISMES)	383 000,00 €	389 100,00 €	1,59%
	6331	SAF	VERSEMENT TRANSPORT	182 000,00 €	183 000,00 €	0,55%
	6332	SAF	COTISATIONS VERSEES AU FNAL	46 000,00 €	47 100,00 €	2,39%
	6336		COTISATIONS AU CNFPT ET AU CENTRE DE GESTION DE LA FPT	155 000,00 €	159 000,00 €	2,58%
	641		REMUNERATIONS DU PERSONNEL	19 000 551,69 €	19 797 140,67 €	4,19%
	6411		PERSONNEL TITULAIRE	14 797 551,69 €	15 604 140,67 €	5,45%
	64111		REMUNERATION PRINCIPALE	9 340 689,69 €	9 598 599,28 €	2,76%
	64112		SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT ET INDEMNITE DE RESIDENCE	220 000,00 €	224 600,00 €	2,09%
	64113		NBI	72 000,00 €	73 300,00 €	1,81%
	64118		AUTRES INDEMNITES	5 164 862,00 €	5 707 641,39 €	10,51%
	6413		PERSONNEL NON TITULAIRE	140 000,00 €	141 000,00 €	0,71%
	6414		PERSONNEL REMUNERE A LA VACATION	4 052 000,00 €	4 052 000,00 €	0,00%
	64141-1	SAF	Interventions	2 150 000 €	2 150 000 €	0,00%
	64141-2	SAF	Gardes CTA-CODIS	75 000 €	75 000 €	0,00%
	64141-3	SAF	Gardes opérationnelles	160 000 €	160 000 €	0,00%
	64141-4	SAF	Services de sécurité 24 H	130 000 €	130 000 €	0,00%
	64141-5	SAF	Formation	420 000 €	420 000 €	0,00%
	64141-6	SAF	Manœuvres	700 000 €	700 000 €	0,00%
	64141-7	SAF	Indemnités responsabilité (chef de centre, adjoint, mécanicien, fourrier)	360 000 €	360 000 €	0,00%
	64141-8	SAF	Divers	15 000 €	15 000 €	0,00%
	6414-52	SAF	Vacations formations	15 000,00 €	15 000,00 €	0,00%
	6414-61	SAF	Visites médicales SPV	16 000,00 €	16 000,00 €	0,00%
	6414-62	SAF	Indemnités responsabilité	11 000,00 €	11 000,00 €	0,00%
	6417		REMUNERATION DES APPRENTIS	11 000,00 €	- €	-100,00%
	645		CHARGES DE SECURITE SOCIALE ET DE PREVOYANCE	5 363 116,00 €	5 106 800,00 €	-4,78%
	64511	SAF	Cotisations à l'URSSAF	1 425 340,00 €	1 458 300,00 €	2,31%
	64512	SAF	Cotisations à l'URSSAF non titulaires	38 000,00 €	38 000,00 €	0,00%
	64531	SAF	Cotisations aux caisses de retraite	3 675 276,00 €	3 455 000,00 €	-5,99%
	64532	SAF	Cotisations aux caisses de retraite non titulaires	6 500,00 €	6 500,00 €	0,00%
	6454	SAF	Cotisations aux ASSEDIC	8 000,00 €	8 000,00 €	0,00%
	6456	SAF	Cotisations au FNC du SUPPLEMENT FAMILIAL	40 000,00 €	41 000,00 €	2,50%
	6458	SAF	Prestation de fidélité et de reconnaissance	170 000,00 €	100 000,00 €	-41,18%
	646		ALLOCATION VETERANCE	750 000,00 €	635 500,00 €	-15,27%
	646-1		Allocation vétéran	510 000,00 €	382 500,00 €	-25,00%
	646-2		Allocation de fidélité	240 000,00 €	253 000,00 €	5,42%
	647		AUTRES CHARGES SOCIALES	40 000,00 €	40 000,00 €	0,00%
	6475-2		Remboursement des examens médicaux SPV/SPP	40 000,00 €	40 000,00 €	0,00%
	648		AUTRES CHARGES DE PERSONNEL	40 000,00 €	52 000,00 €	30,00%
	6488		CONTRIBUTIONS AU FIPHP	40 000,00 €	52 000,00 €	30,00%
<b>65</b>			<b>AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE</b>	<b>129 500,00 €</b>	<b>125 500,00 €</b>	<b>-3,09%</b>
	653		INDEMNITES ET FRAIS DE MISSION ET DE FORMATION DES ELUS	45 000,00 €	45 000,00 €	0,00%

## BUDGET PRIMITIF 2021

## Détail des articles

CHAPITRE	ARTICLE	SERVICE	INTITULE	BUDGET PRIMITIF 2020	BUDGET PRIMITIF 2021	Evolution
	6531	SAF	INDEMNITES	36 000,00 €	36 000,00 €	0,00%
	6532		FRAIS DE MISSION	3 000,00 €	3 000,00 €	0,00%
	6534	SAF	COTISATIONS INDEMNITES ELUS	6 000,00 €	6 000,00 €	0,00%
	657		SUBVENTIONS	84 500,00 €	80 500,00 €	-4,73%
	6574		SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT AUX ASSOCIATIONS ET AUTRES ORGANISMES DE DROIT PRIVE	84 500,00 €	80 500,00 €	-4,73%
	6574-3	SAF	Subvention amicale du personnel du SDIS	82 000,00 €	78 000,00 €	-4,88%
	6574-4	SAF	Subvention œuvre des pupilles	2 500,00 €	2 500,00 €	0,00%
<b>66</b>			<b>CHARGES FINANCIERES</b>	<b>205 000,00 €</b>	<b>190 000,00 €</b>	<b>-7,32%</b>
	661		CHARGES D'INTERETS	205 000,00 €	190 000,00 €	-7,32%
	66111	SAF	INTERETS REGLES A L'EACHEANCE	205 000,00 €	190 000,00 €	-7,32%
<b>014</b>			<b>ATTENUATIONS DE PRODUITS</b>	<b>140 533,00 €</b>	<b>135 644,00 €</b>	<b>-3,48%</b>
	749	SAF	REVERSEMENT ET RESTITUTION SUR CONTRIBUTIONS ET PARTICIPATIONS	140 533,00 €	135 644,00 €	-3,48%
			COMPENSATION FINANCIERE EMPLOYEURS PUBLICS SPV			
<b>67</b>			<b>CHARGES EXCEPTIONNELLES</b>	<b>1 000,00 €</b>	<b>1 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	6711	SAF	INTERETS MORATOIRES ET PENALITES SUR MARCHE	1 000,00 €	1 000,00 €	0,00%
<b>68</b>			<b>DOTATIONS AUX PROVISIONS</b>	<b>80 000,00 €</b>	<b>80 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	68151	SAF	DOTATIONS AUX PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES DE FONCTIONNEMENT	80 000,00 €	80 000,00 €	0,00%
			Provision compte épargne temps	80 000,00 €	80 000,00 €	0,00%
<b>042</b>			<b>OPERATIONS D'ORDRE DE TRANSFERT ENTRE SECTIONS</b>	<b>5 200 000,00 €</b>	<b>5 300 000,00 €</b>	<b>1,92%</b>
	681		DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS ET AUX PROVISIONS	5 200 000,00 €	5 300 000,00 €	1,92%
	6811-1	SAF	DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS DES IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	3 400 000,00 €	3 505 000,00 €	3,09%
	6811-2	SAF	DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS DES IMMOBILISATIONS CORPORELLES	1 800 000,00 €	1 795 000,00 €	-0,28%
<b>022</b>			<b>DEPENSES IMPREVUES</b>	<b>- €</b>		
<b>023</b>			<b>VIREMENT A LA SECTION D'INVESTISSEMENT</b>	<b>838,26 €</b>		
			<b>TOTAL DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>37 323 170,95 €</b>	<b>37 774 282,67 €</b>	<b>1,21%</b>

## BUDGET PRIMITIF 2021

## Détail des articles

CHAPITRE	ARTICLE	SERVICE	INTITULE	BUDGET PRIMITIF 2020	BUDGET PRIMITIF 2021	Evolution
<b>70</b>			<b>PRODUITS DES SERVICES, DU DOMAINE ET VENTES DIVERSES</b>	<b>525 000,00 €</b>	<b>475 000,00 €</b>	<b>-9,52%</b>
	706		PRESTATIONS DE SERVICE	200 000,00 €	150 000,00 €	-25,00%
	7061	SAF	INTERVENTIONS SOUMISES A FACTURATION	200 000,00 €	150 000,00 €	-25,00%
	708		AUTRES PRODUITS	325 000,00 €	325 000,00 €	0,00%
	7087		REMBOURSEMENT DE FRAIS	325 000,00 €	325 000,00 €	0,00%
	70878		Remboursement de frais par des tiers	325 000,00 €	325 000,00 €	0,00%
<b>74</b>			<b>CONTRIBUTIONS ET PARTICIPATIONS</b>	<b>35 366 046,45 €</b>	<b>35 643 748,60 €</b>	<b>0,79%</b>
	744		FCTVA	25 000,00 €	25 000,00 €	0,00%
			<i>FCTVA sur les dépenses d'entretien des bâtiments</i>	25 000,00 €	25 000,00 €	0,00%
	747		CONTRIBUTIONS ET PARTICIPATIONS	35 341 046,45 €	35 618 748,60 €	0,79%
	7473		DEPARTEMENTS	18 900 982,45 €	19 053 245,60 €	0,81%
			<i>Contribution 2021</i>	18 536 950,45 €	18 685 245,60 €	0,80%
			<i>Redevance BEA 2021</i>	156 032,00 €	160 000,00 €	2,54%
			<i>Versement DGE 2021</i>	208 000,00 €	208 000,00 €	0,00%
	7474		COMMUNES	2 682 810,00 €	2 710 545,00 €	1,03%
	7475		GROUPEMENTS DE COLLECTIVITES ET COLLECTIVITES A STATUT PARTICULIER	13 748 754,00 €	13 846 458,00 €	0,71%
	74751		EPCI	3 844 528,00 €	3 862 998,00 €	0,48%
	74752		LE MANS METROPOLE	9 904 226,00 €	9 983 460,00 €	0,80%
	7478		AUTRES	8 500,00 €	8 500,00 €	0,00%
<b>013</b>			<b>ATTENUATIONS DE CHARGES</b>	<b>50 000,00 €</b>	<b>70 000,00 €</b>	<b>40,00%</b>
	6419	SAF	REMBOURSEMENT SUR REMUNERATIONS DU PERSONNEL	50 000,00 €	70 000,00 €	40,00%
<b>78</b>			<b>PRODUITS EXCEPTIONNELS SUR OPERATIONS DE GESTION</b>	<b>160 000,00 €</b>	<b>80 000,00 €</b>	<b>-50,00%</b>
			REPRISES SUR AMORTISSEMENTS ET PROVISIONS CET et Prime de feux)	160 000,00 €	80 000,00 €	-50,00%
<b>042</b>			<b>OPERATIONS D'ORDRE DE TRANSFERT ENTRE SECTIONS</b>	<b>1 222 124,50 €</b>	<b>1 505 534,07 €</b>	<b>23,19%</b>
	7768		NEUTRALISATION DES AMORTISSEMENTS	800 000,00 €	1 105 534,07 €	38,19%
	777		QUOTE PART DES SUBVENTIONS D'INVEST.TRANSFEREES	422 124,50 €	400 000,00 €	-5,24%
			<b>TOTAL DES RECETTES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>37 323 170,95 €</b>	<b>37 774 282,67 €</b>	<b>1,21%</b>

## BUDGET PRIMITIF 2021

## Détail des articles

CHAPITRE	ARTICLE	SERVICE	INTITULE	BUDGET PRIMITIF 2020	BUDGET PRIMITIF 2021	Evolution
<b>040</b>			<b>OPERATIONS D'ORDRE DE TRANSFERT ENTRE SECTIONS</b>	<b>1 222 124,50 €</b>	<b>1 505 534,07 €</b>	<b>23,19%</b>
	<b>139</b>		<b>SUBVENTIONS D'INVESTISSEMENT TRANSFEREES AU COMPTE DE RESULTAT</b>	<b>422 124,50 €</b>	<b>400 000,00 €</b>	<b>-5,24%</b>
	13911	SAF	ETAT	792,50 €	850,00 €	7,26%
	13912	SAF	REGIONS	3 332,00 €	3 400,00 €	2,04%
	13913	SAF	DEPARTEMENT	245 000,00 €	246 500,00 €	0,61%
	13914	SAF	COMMUNES	50 000,00 €	50 350,00 €	0,70%
	13915	SAF	GROUPEMENTS DE COLLECTIVITES ET COLLECTIVITES A STATUT PARTICULIER	73 000,00 €	73 500,00 €	0,68%
	13931	SAF	FONDS D'AIDE A L'INVESTISSEMENT	50 000,00 €	25 400,00 €	-49,20%
	<b>198</b>	SAF	<b>NEUTRALISATION DES AMORTISSEMENTS</b>	<b>800 000,00 €</b>	<b>1 105 534,07 €</b>	<b>38,19%</b>
<b>16</b>			<b>EMPRUNTS ET DETTES ASSIMILEES</b>	<b>680 000,00 €</b>	<b>680 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	<b>164</b>		<b>EMPRUNTS AUPRES DES ETABLISSEMENTS DE CREDIT</b>	<b>680 000,00 €</b>	<b>680 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	<b>1641</b>	SAF	<b>EMPRUNTS EN EUROS</b>	<b>680 000,00 €</b>	<b>680 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
<b>20</b>			<b>IMMOBILISATIONS INCORPORELLES</b>	<b>183 000,00 €</b>	<b>367 500,00 €</b>	<b>100,82%</b>
	203		<b>FRAIS D'ETUDES, DE RECHERCHE ET DE DEVELOPPEMENT</b>	10 000,00 €	10 000,00 €	0,00%
	2031	SAF	<b>FRAIS D'ETUDES</b>	2 500,00 €	2 500,00 €	0,00%
	2033		<b>FRAIS D'INSERTION</b>	7 500,00 €	7 500,00 €	0,00%
	2051		<b>CONCESSIONS ET DROITS SIMILAIRES</b>	173 000,00 €	357 500,00 €	106,65%
	2051-PROGI01	SIA	Plateforme logistique	- €	25 000,00 €	
	2051-PROGI02	SIA	Application métier SUAP	- €	150 000,00 €	
	2051-PROGI06	SIA	Acquisition logiciels systèmes d'exploitation et bureautique	100 000,00 €	100 000,00 €	0,00%
	2051-PROGI08	GFS	Déploiement FOAD	12 000,00 €	12 000,00 €	0,00%
	2051-PROGI14	SIA	Acquisition licences antivirus et firewall	5 000,00 €	5 000,00 €	0,00%
	2051-PROGI17	SIA	Déploiement INTRANET	5 000,00 €	50 000,00 €	900,00%
	2051-PROGI18	SIA	Acquisition logiciel cartographie	5 000,00 €	3 000,00 €	-40,00%
	2051-PROGI25	SIA	Acquisition module complémentaire GAF	6 000,00 €	3 000,00 €	-50,00%
	2051-PROGI28	SIA	Acquisition logiciel Diademe SSSM	4 000,00 €	2 000,00 €	-50,00%
	2051-PROGI30	SIA	Acquisition module webdag ANTIBIA	15 000,00 €	1 500,00 €	-90,00%
	2051-PROGI38	SIA	Acquisition logiciel EPISOFT gestion lot sauvetage	5 000,00 €	3 000,00 €	-40,00%
	2051-PROGI41	SIA	Acquisition outil INTERNET	- €	3 000,00 €	
	2051-PROGI40	SIA	Acquisition logiciel GOC XVR	16 000,00 €		
<b>21</b>			<b>IMMOBILISATIONS CORPORELLES</b>	<b>4 552 500,00 €</b>	<b>7 356 735,76 €</b>	<b>61,60%</b>
	<b>213</b>		<b>CONSTRUCTIONS</b>	<b>260 000,00 €</b>	<b>210 000,00 €</b>	<b>-19,23%</b>
	<b>2131</b>		<b>CENTRES D'INCENDIE ET DE SECOURS PROPRIETE SDIS</b>	<b>260 000,00 €</b>	<b>210 000,00 €</b>	<b>-19,23%</b>
	2131-21	INFRA	Travaux sur les centres propriété du SDIS	210 000,00 €	210 000,00 €	0,00%
	2131-22	INFRA	CFIS	50 000,00 €	- €	-100,00%
	<b>214</b>		<b>CONSTRUCTION SUR SOL D'AUTRUI NDD</b>	<b>15 000,00 €</b>	<b>25 000,00 €</b>	<b>66,67%</b>
	<b>215</b>		<b>INSTALLATIONS, MATERIEL ET OUTILLAGE TECHNIQUES</b>	<b>3 103 500,00 €</b>	<b>4 745 735,76 €</b>	<b>52,92%</b>
	<b>2153</b>		<b>RESEAUX DIVERS</b>	<b>277 500,00 €</b>	<b>266 440,00 €</b>	<b>-3,99%</b>
	21531		RESEAUX DE TRANSMISSION	132 500,00 €	125 000,00 €	-5,66%
	21531-TRANS09	BT	Acquisition GVR	- €	5 000 €	
	21531-TRANS10	BT	Acquisition matériel ANTARES	- €	20 000 €	
	21531-AP/CP 43	BT	Acquisition nouveau système de transmission radio - ANTARES	30 000,00 €	- €	-100,00%
	21531-TRANS 01	BT	Réseaux et transmission divers	5 000,00 €	- €	-100,00%
	21531-TRANS07	BT	Acquisition pylône amélioration alerte	5 000,00 €	- €	-100,00%

## BUDGET PRIMITIF 2021

## Détail des articles

CHAPITRE	ARTICLE	SERVICE	INTITULE	BUDGET PRIMITIF 2020	BUDGET PRIMITIF 2021	Evolution
	21531-TRANS11	BT	Modification ERCS pour migration en 173 MHZ	92 500,00 €	100 000,00 €	8,11%
	21532		RESEAUX D'ALERTE	145 000,00 €	141 440,00 €	-2,46%
	21532-ALERT04	BT	Renouvellement annuel bips 80 et 173 MHZ	103 000,00 €	65 000,00 €	-36,89%
	21532-ALERT 09	BT	Démontage site FH (dossier surveillance forêt)	30 000,00 €	- €	-100,00%
	21532 ALERT 01	BT	Investissement caméras	- €	61 440,00 €	
	21532-ALERT 08	BT	Acquisition SGO ARTEMIS	12 000,00 €	15 000,00 €	25,00%
	<b>2156</b>		<b>MATERIEL D'INCENDIE ET DE SECOURS</b>	<b>2 816 000,00 €</b>	<b>4 469 295,76 €</b>	<b>58,71%</b>
	21561		MATERIEL ROULANT D'INCENDIE ET DE SECOURS	1 902 000,00 €	3 106 000,00 €	63,30%
	21561 VEHICCR	STMR	CCRM (Camion Citerne Rural Moyen)	268 000 €	283 000 €	5,60%
	21561 VEHICCFM	STMR	CCFM (Camion Citerne Feux de Forêt Moyen)	420 000 €	1 434 000 €	241,43%
	21561 VEHISAV	STMR	VS AV (Véhicules de Secours Aux Victimes)	434 000 €	465 000 €	7,14%
	21561 VEHIAMFPT	STMR	FPT (Fourgon Pompe Tonne)	- €	260 000 €	
	21561 VEHIREPAR	STMR	Réparations importantes sur véhicules	80 000 €	80 000 €	0,00%
	21561 VEHIEPA	STMR	Moyen élévateur aérien	600 000 €	- €	-100,00%
	21561 VEHIAMVTU	STMR	Aménagements véhicules	22 000 €	44 000 €	100,00%
	21561 VEHICCRL	STMR	CCRL (Camions Citermes Rurales Légers)	- €	160 000 €	
	21561 VEHICCFM	STMR	Camion feux de forêt super	- €	380 000 €	
	21561 VEHIMPR	STMR	Motopompe remorquable	40 000 €	- €	-100,00%
	21561	STMR	Pompe hydraulique Maison à feux	38 000 €	- €	-100,00%
	21562		MATERIEL D'INCENDIE ET DE SECOURS	914 000,00 €	1 363 295,76 €	49,16%
	21562 MTNRMIC	LOG	CMIC (Cellule Mobile d'Intervention Chimique)	25 000 €	20 766 €	-16,94%
	21562 MTNRPLONG	LOG	Plongeurs	16 000 €	26 000 €	62,50%
	21562-MTNRGRIMP	LOG	Grimp (Groupe d'Intervention en Milieu Périlleux)	22 000 €	13 530 €	-38,50%
	21562 MTNRSDMF	LOG	SDMF (Sauvetage Déblaiement Manoeuvre de Force)	6 000 €	17 000 €	183,33%
	21562 MTNRPTDIV	LOG	Petits matériels incendie et divers	335 000 €	376 000 €	12,24%
	21562 MTNRHABILL	LOG	Habillement (mise à niveau)	380 000 €	360 000 €	-5,26%
	21562 RENUESERV	LOG	Tenue de service habillement	- €	400 000 €	
	21562 MTNRVSAV	SSSM	Petits matériels VSAV	95 000 €	95 000 €	0,00%
	21562 MTNRSSSM	SSSM	Matériels SSSM	35 000 €	55 000 €	57,14%
	<b>2157</b>		<b>MATERIEL ET OUTILLAGE TECHNIQUES</b>	<b>10 000,00 €</b>	<b>10 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	21578- MATSIONDUL	SIA	Onduleurs et batteries	10 000,00 €	10 000,00 €	0,00%
	<b>217</b>		<b>IMMOBILISATIONS RECUES AU TITRE D'UNE MISE A DISPOSITION</b>	<b>200 000,00 €</b>	<b>740 000,00 €</b>	<b>270,00%</b>
	<b>2173</b>		<b>CONSTRUCTIONS</b>	200 000 €	740 000 €	270,00%
	217312	INFRA	Aménagements intérieurs des centres d'incendie et de secours	200 000 €	740 000 €	270,00%
	<b>218</b>		<b>AUTRES IMMOBILISATIONS CORPORELLES</b>	<b>974 000,00 €</b>	<b>1 636 000,00 €</b>	<b>67,97%</b>
	<b>2182</b>		<b>MATERIEL DE TRANSPORT</b>	<b>581 000,00 €</b>	<b>1 048 000,00 €</b>	<b>80,38%</b>
	2182 VEHIVL	STMR	VL (Véhicules Légers)	380 000 €	198 000 €	-47,89%
	2182 VEHILHR	STMR	Véhicules liaison tous terrains et usages	51 000 €	60 000 €	17,65%
	2182 VEHITU	STMR	Véhicules tout usage	50 000 €	455 000 €	810,00%
	2182 VEHIMECA	STMR	Véhicule de mécanique itinérant	100 000 €	- €	-100,00%
	2182 VEHICEMF	STMR	Cellule manoeuvre de force	- €	90 000 €	
	2182 VEHIMARI	STMR	Véhicule maintenance ARI	- €	70 000 €	
	2182 VEHIVTP	STMR	Véhicules de transport personnel	- €	19 000 €	
	2182 VEHIVLCG	STMR	Véhicule chef de groupe	- €	56 000 €	
	2182 VEHIHABILL	STMR	Véhicules habillement	- €	100 000 €	
	<b>2183</b>		<b>MATERIEL INFORMATIQUE</b>	<b>235 000,00 €</b>	<b>380 000,00 €</b>	<b>61,70%</b>
	2183-MATSISERV	SIA	Serveurs	150 000 €	140 000 €	-6,67%
	2183-MATSORDI	SIA	Micro-ordinateurs et écrans et imprimantes	65 000 €	65 000 €	0,00%
	2183-MATSIRE	SIA	Equipements réseaux (routeurs informatiques, commutateurs)	10 000 €	10 000 €	0,00%
	2183-MATSITELE	SIA	Matériels téléphoniques	10 000 €	35 000 €	250,00%

## BUDGET PRIMITIF 2021

## Détail des articles

CHAPITRE	ARTICLE	SERVICE	INTITULE	BUDGET PRIMITIF 2020	BUDGET PRIMITIF 2021	Evolution
	2183-MATSUAP	SIA	Tablettes équipement SUAP	- €	50 000 €	
	2183-MATPABX	SIA	Evolution PABX	- €	30 000 €	
	2183-MATVISIO	SIA	Equipements visioconférence	- €	50 000 €	
	<b>2184</b>		<b>MATERIEL DE BUREAU ET MOBILIER</b>	<b>69 000,00 €</b>	<b>119 000,00 €</b>	<b>72,46%</b>
	2184 MOBBUREAU	INFRA	Mobilier de bureau + Vestiaires	40 000 €	50 000 €	25,00%
	2184 MOBLOGIST	LOG	Equipements de rangements service logistique	15 000 €	55 000 €	266,67%
	2184-MOBPHOTO	SIA	Acquisition photocopieurs direction + centres	14 000 €	14 000 €	0,00%
	<b>2188</b>		<b>AUTRES</b>	<b>89 000,00 €</b>	<b>89 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	2188-MATFORM	GFS	Matériels formation	35 000 €	35 000 €	0,00%
	2188-MATSPORT	GFS	Matériels sport	23 000 €	23 000 €	0,00%
	2188-MATDIVERS	LOG	Autres matériels	25 000 €	25 000 €	0,00%
	2188-MATVIDEOP	SIA	Acquisition vidéo projecteurs	6 000 €	6 000 €	0,00%
<b>23</b>			<b>IMMOBILISATIONS EN COURS</b>	<b>1 010 350,00 €</b>	<b>3 244 382,00 €</b>	<b>221,11%</b>
	<b>231312</b>		<b>CENTRES D'INCENDIE ET DE SECOURS PROPRIETE DU SDIS72</b>	<b>60 000,00 €</b>	<b>579 412,00 €</b>	<b>865,69%</b>
	231312-AP/CP63	INFRA	Challes	30 000,00 €	224 412,00 €	648,04%
	231312-AP/CP67	INFRA	Chahaigne	30 000,00 €	240 000,00 €	700,00%
	231312/AP/CP72	INFRA	Connerré	- €	15 000,00 €	
	231312/AP/CP/78	INFRA	Centre de formation d'incendie et de sécurité	- €	50 000,00 €	
	231312/AP/CP/79	INFRA	Plateforme logistique	- €	50 000,00 €	
	<b>231532</b>	BT	<b>INSTALLATION MATERIEL OUTILLAGE TECHNIQUE</b>	<b>- €</b>	<b>432 000,00 €</b>	
	231532-AP/CP71	BT	Projet caméras vidéosurveillance feux de forêt	- €	432 000,00 €	
	<b>2317312</b>	INFRA	<b>CENTRES D'INCENDIE ET DE SECOURS MIS A DISPOSITION DU SDIS 72</b>	<b>940 350,00 €</b>	<b>2 222 970,00 €</b>	<b>136,40%</b>
	2317312-AP/CP60	INFRA	Dissay sous Courcillon	150,00 €	- €	-100,00%
	2317312-AP/CP59	INFRA	Noyen sur Sarthe	200,00 €	- €	-100,00%
	2317312-AP/CP62	INFRA	Vallon sur Gée	69 000,00 €	- €	-100,00%
	2317312-AP/CP65	INFRA	Travaux isolation CI Degré	700 000,00 €	1 372 970,00 €	96,14%
	2317312-AP/CP66	INFRA	Souigné sous Ballon	10 000,00 €	70 000,00 €	600,00%
	2317312-AP/CP68	INFRA	Chantenay Villedieu	131 000,00 €	- €	-100,00%
	2317312-AP/CP69	INFRA	Mamers	15 000,00 €	300 000,00 €	1900,00%
	2317312-AP/CP70	INFRA	Tuffé	15 000,00 €	320 000,00 €	2033,33%
	2317312/APCP73	INFRA	Montmirail	- €	50 000,00 €	
	2317312/APCP74	INFRA	Saint Cosmes en vairais	- €	25 000,00 €	
	2317312/APCP75	INFRA	Précigné	- €	20 000,00 €	
	2317312/APCP76	INFRA	Bouloire	- €	15 000,00 €	
	2317312/APCP77	INFRA	Auvers le hamon	- €	50 000,00 €	
	238	SAF	AVANCES ET ACOMPTE VERSES SUR COMMANDES IMMO,CORP,	10 000,00 €	10 000,00 €	0,00%
<b>27</b>			<b>AUTRES IMMOBILISATIONS FINANCIERES</b>	<b>5 000,00 €</b>	<b>5 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	275	SAF	DEPOTS ET CAUTIONNEMENTS VERSES	5 000,00	5 000,00	0,00%
<b>020</b>			<b>DEPENSES IMPREVUES</b>	<b>10 000,00 €</b>	<b>10 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
<b>TOTAL DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT</b>				<b>7 662 974,50 €</b>	<b>13 169 151,83 €</b>	<b>71,85%</b>

## BUDGET PRIMITIF 2021

## Détail des articles

CHAPITRE	ARTICLE	SERVICE	INTITULE	BUDGET PRIMITIF 2020	BUDGET PRIMITIF 2021	Evolution
<b>10</b>			<b>DOTATIONS, FONDS DIVERS ET RESERVES</b>	<b>700 000,00 €</b>	<b>800 000,00 €</b>	<b>14,29%</b>
	<b>102</b>		<b>DOTATIONS ET FONDS GLOBALISES D'INVESTISSEMENT</b>	<b>700 000,00 €</b>	<b>800 000,00 €</b>	<b>14,29%</b>
	<b>1022</b>		<b>FONDS GLOBALISES D'INVESTISSEMENT</b>	<b>700 000,00 €</b>	<b>800 000,00 €</b>	<b>14,29%</b>
	10222	SAF	F.C.T.V.A.	700 000,00 €	800 000,00 €	14,29%
<b>13</b>			<b>SUBVENTIONS D'INVESTISSEMENT</b>	<b>70 890,00 €</b>	<b>1 120 290,00 €</b>	<b>1480,32%</b>
	<b>1313</b>		<b>DEPARTEMENT</b>	<b>67 290,00 €</b>	<b>607 165,00 €</b>	<b>802,31%</b>
	1313-AP/CP59	SAF	Noyen sur Sarthe	36 460,00 €	160,00 €	-99,56%
	1313-AP/CP60	SAF	Dissay sous Courcillon	18 230,00 €	130,00 €	-99,29%
	1313-AP/CP62	SAF	Vallon sur Gée	12 600,00 €	- €	-100,00%
	1313-AP/CP63	SAF	Challes	- €	43 750,00 €	
	1313-AP/CP71	SAF	Caméra feux de forêt	- €	360 000,00 €	
	1313-AP/CP69	SAF	Mamers	- €	87 500,00 €	
	1313-AP/CP66	SAF	Souigné sous ballon	- €	21 875,00 €	
	1313-AP/CP67	SAF	Chahaignes	- €	43 750,00 €	
	1313 AP/CP77	SAF	Auvers le hamon		50 000,00 €	
			35% montant HT des opérations			
	<b>1314</b>		<b>COMMUNES</b>	<b>3 600,00 €</b>	<b>460 000,00 €</b>	<b>12677,78%</b>
	1314-AP/CP62	SAF	Vallon sur Gée	3 600,00 €	- €	
	1314-AP/CP63	SAF	Challes		18 750,00 €	
	1314-AP/CP71	SAF	Caméras feux de forêt	- €	240 000,00 €	
	1314-AP/CP65	SAF	Travaux isolation degré le mans metropole	- €	20 000,00 €	
	1314-A/CP65	SAF	Travaux isolation degré ville du Mans	- €	143 750,00 €	
	1314-AP/CP69	SAF	Mamers	- €	37 500,00 €	
			15% montant HT des opérations			
	<b>1315</b>		<b>GROUPEMENTS DE COLLECTIVITE</b>	<b>- €</b>	<b>53 125,00 €</b>	
	1315-AP/CP67	SAF	Chahaignes	- €	37 500,00 €	
	1315-AP/CP66	SAF	Souigné sous ballon	- €	9 375,00 €	
	1315/ AP/CP77	SAF	Auvers le hamon		6 250,00 €	
<b>16</b>			<b>EMPRUNTS ET DETTES ASSIMILEES</b>	<b>1 681 246,24 €</b>	<b>5 938 861,83 €</b>	<b>253,24%</b>
	<b>164</b>		<b>EMPRUNTS AUPRES DES ETABLISSEMENTS DE CREDIT</b>	<b>1 681 246,24 €</b>	<b>5 938 861,83 €</b>	<b>253,24%</b>
	<b>1641</b>	SAF	<b>EMPRUNTS EN EUROS</b>	<b>1 681 246,24 €</b>	<b>5 938 861,83 €</b>	<b>253,24%</b>
<b>27</b>			<b>DEPOTS ET CAUTIONNEMENTS RECUS</b>	<b>10 000,00 €</b>	<b>10 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	<b>275</b>	SAF	<b>DEPOTS ET CAUTIONNEMENTS RECUS</b>	<b>10 000,00 €</b>	<b>10 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
<b>040</b>			<b>OPERATIONS D'ORDRE DE TRANSFERT ENTRE SECTIONS</b>	<b>5 200 000,00 €</b>	<b>5 300 000,00 €</b>	<b>1,92%</b>
	<b>280</b>		<b>AMORTISSEMENTS DES IMMOBILISATIONS INCORPORELLES</b>	<b>18 000,00 €</b>	<b>18 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	<b>2803</b>		<b>FRAIS D'ETUDES, DE RECHERCHE ET DE DEVELOPPEMENT</b>	<b>18 000,00 €</b>	<b>18 000,00 €</b>	<b>0,00%</b>
	2803-1	SAF	Frais d'études	18 000,00 €	18 000,00 €	0,00%
	<b>281</b>		<b>AMORTISSEMENTS DES IMMOBILISATIONS CORPORELLES</b>	<b>5 182 000,00 €</b>	<b>5 282 000,00 €</b>	<b>1,93%</b>
	<b>2813</b>		<b>CONSTRUCTIONS</b>	<b>1 304 000,00 €</b>	<b>904 000,00 €</b>	<b>-30,67%</b>
	2813-12	SAF	Centres d'incendie et de secours	1 299 000,00 €	899 000,00 €	-30,79%
	2813-18	SAF	Bâtiments administratifs	1 000,00 €	1 000,00 €	0,00%
	2813-51	SAF	Bâtiments publics	4 000,00 €	4 000,00 €	0,00%
	<b>2814</b>	SAF	<b>CONSTRUCTIONS SUR SOL D'AUTRUI</b>	<b>1 000,00 €</b>	<b>301 000,00 €</b>	<b>30000,00%</b>

## BUDGET PRIMITIF 2021

## Détail des articles

CHAPITRE	ARTICLE	SERVICE	INTITULE	BUDGET PRIMITIF 2020	BUDGET PRIMITIF 2021	Evolution
	<b>2815</b>		<b>INSTALLATIONS, MATERIEL ET OUTILLAGE TECHNIQUES</b>	<b>2 912 000,00 €</b>	<b>2 960 000,00 €</b>	<b>1,65%</b>
	2815-31	SAF	Réseaux de transmission	310 000,00 €	310 000,00 €	0,00%
	2815-32	SAF	Réseaux d'alerte	190 000,00 €	190 000,00 €	0,00%
	2815-61	SAF	Matériel roulant d'incendie et de secours	1 600 000,00 €	1 600 000,00 €	0,00%
	2815-62	SAF	Matériel d'incendie et de secours	800 000,00 €	850 000,00 €	6,25%
	2815-78	SAF	Autre matériel et outillage technique	12 000,00 €	10 000,00 €	-16,67%
	<b>2817</b>		<b>IMMOBILISATIONS RECUES AU TITRE D'UNE MISE A DISPOSITION</b>	<b>550 000,00 €</b>	<b>712 000,00 €</b>	<b>29,45%</b>
	2817-312	SAF	Centres d'incendie et de secours	550 000,00 €	712 000,00 €	29,45%
	<b>2818</b>		<b>AUTRES IMMOBILISATIONS CORPORELLES</b>	<b>415 000,00 €</b>	<b>405 000,00 €</b>	<b>-2,41%</b>
	2818-2	SAF	Matériel de transport	65 000,00 €	55 000,00 €	-15,38%
	2818-3	SAF	Matériel informatique	170 000,00 €	170 000,00 €	0,00%
	2818-4	SAF	Matériel de bureau et mobilier	115 000,00 €	115 000,00 €	0,00%
	2818-8	SAF	Autres	65 000,00 €	65 000,00 €	0,00%
<b>021</b>			<b>VIREMENT DE LA SECTION DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>838,26 €</b>		<b>-100,00%</b>
<b>TOTAL DES RECETTES D'INVESTISSEMENT</b>				<b>7 662 974,50 €</b>	<b>13 169 151,83 €</b>	<b>71,85%</b>

<b>Liste complémentaire des biens imputés en section d'investissement du SDIS72</b>
---

**BIENS DE FAIBLE VALEUR DE MOINS DE 150 EUROS TTC  
SUIVANT L'ARRETE DU 26/10/2001- CIRCULAIRE INT/B/02/00059/C**

**MATERIELS DE LUTTE CONTRE L'INCENDIE :**

- bouteille d'air
- clé de barrage
- clé de fontainier
- clé de poteau
- collecteur
- commande
- coude
- coupe boulons
- crépine
- cric
- dispositif «homme mort»
- division
- échelle
- explosimètre
- filtre amovible
- flotteur
- gaffe
- liaison personnelle
- ligne «guide»
- lot «échelle»
- lot feu de cheminée
- madrier de franchissement
- polycoise
- projecteur portatif anti-déflagrant
- proportionneur
- raccord de réduction
- retenue
- sangles
- seau pompe
- tableau pour binômes
- tenue d'approche
- tronçonneuse
- tuyau d'alimentation
- tuyau de refoulement

**MATERIELS D'EQUIPEMENT DES VSAV:**

- aspirateur de mucosités
- attelle
- chaise portoir
- colliers cervicaux
- inhalateur
- insufflateur
- oxymètre de pouls
- planche de dégagement
- pompe à dépression
- porte-brancard
- sac de rangement
- thermomètre hypothermique frontal

**MATERIELS DE DESINCARCERATION :**

- cône de signalisation
- coupe pare-brise
- flexible hydraulique
- jeu de cales polyuréthane
- pompe de secours manuelle
- protection air-bag

- touret muni de 25 m de câble électrique
- triangle de signalisation

**MATERIELS POUR INTERVENTIONS DIVERSES :**

- appareil de traction «tirefor»
- aspirateur à eau et poussières
- avertisseur sonore et lumineux
- combinaison de plongée
- cordes statique et dynamique
- cuissardes et waders
- électropompe
- étais métalliques
- gants pour capture d'animaux dangereux
- gilet de sauvetage
- gilet de stabilisation
- groupe électrogène
- instruments mesure de plongée (montre, boussole)
- jerrycan de sécurité pour carburant
- parachute ascensionnel
- pompe à moteur thermique
- tenue de protection pour «tronçonnage»
- tenue pour destruction d'hyménoptères
- treuils
- valise «électro-secours»

**MATERIELS FORMATION :**

- caisse plastique
- combi téléviseur magnétoscope
- coupe de tête
- écran pour rétroprojecteur
- flanellographe
- générateur à fumée
- magnétoscope
- mannequins
- rétroprojecteur
- table de projection

**HABILLEMENT :**

- ceinturon de feu
- rangers

**MOBILIER ET MATERIEL DE BUREAU :**

- armoire et vestiaire
- chaise et fauteuil
- chevet
- lampe de bureau
- lit
- photocopieur
- rayonnage
- table
- tableau mural ou sur pied
- téléviseur
- vitrine

**DIVERS :**

- caisse d'outillage complète
- compresseur d'air
- conteneurs
- cric rouleur
- machine à entretenir le sol
- nettoyeur haute pression
- outils électroportatifs
- Micro-ondes

**MATERIELS TRANSMISSIONS ET INFORMATIQUE :**

- accus
- antenne 173 Mhz
- antenne 80 Mhz
- antenne voiture
- appel sélectif
- autoradio
- batterie alimentation
- batterie radio
- câbles radio
- connecteur
- écran PC
- imprimante
- modem
- onduleur

**DUREES D'AMORTISSEMENT FINANCIER DES IMMOBILISATIONS**

<b>Article</b>	<b>Libellé comptable</b>	<b>Biens concernés</b>	<b>Durée d'amortissement</b>
133	FAI	Biens mobiliers	10 ans
131	Subventions d'équipement reçues	Equipements divers	Même durée que les biens financés
2031	Frais d'études	Etudes et audit	5 ans
2051	Concessions, droits similaires	Logiciels métiers, licences, antivirus	5 ans
214	Bâtiments administratifs	Direction Départementale	30 ans
21312	Centres d'incendie et de secours	Travaux sur centres d'incendie et de secours SDIS propriétaire	30 ans
21351	Installations, agencements, aménagements des constructions	Panneaux solaires Bâtiments modulaires	30 ans 10 ans
2153	Réseaux divers	Réseaux de transmission Réseaux d'alerte Réseau ANTARES	10 ans 10 ans 10 ans
21561	Matériel mobile d'incendie et de secours	CCF/CCR CCGC Embarcations EPA/BEA FPT/FPTSR Motopompes PMA VAR VPI VSR VTP VTU VPCE VSAV FIL	15 ans 15 ans 10 ans 15 ans 15 ans 10 ans 10 ans 12 ans 10 ans 15 ans 12 ans 12 ans 10 ans 12 ans 12 ans
21562	Matériel non mobile d'incendie et de secours	Habillement Tenues de service Matériels équipes Spécialisées Matériels VSAV Matériels SSSM	7 ans 4 ans 10 ans  10 ans 10 ans
2157	Matériels et outillages techniques	Onduleurs	10 ans

<b>Article</b>	<b>Libellé comptable</b>	<b>Biens concernés</b>	<b>Durée d'amortissement</b>
217312	Centres d'incendie et de secours	Travaux sur centres d'incendie et de secours mis à disposition	30 ans
2182	Matériel de transport	VF VL VLTT	10 ans 10 ans 10 ans
2183	Matériel informatique	Ecrans Equipements réseaux Imprimantes Micro-ordinateurs Serveurs	5 ans 5 ans 5 ans 5 ans 5 ans
2184	Matériels bureaux et mobiliers	Matériel audio Mobilier de bureau Photocopieurs Tableaux Vestiaires	10 ans 10 ans 10 ans 10 ans 10 ans
2188	Autres immobilisations	Cartes DFCI Matériels formation Matériels de sport Electroménager	10 ans 10 ans 10 ans 10 ans

**LES AUTORISATIONS DE PROGRAMME ET CREDITS DE PAIEMENT POUR EXERCICE 2021**

Les autorisations de programme constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être engagées pour le financement des investissements dans le cadre d'une opération. Les crédits de paiement constituent, quant à eux, la limite supérieure des dépenses pouvant être mandatées pendant l'année pour la couverture des engagements contractés dans le cadre des autorisations de programme correspondantes.

Je vous propose de reconduire le système des autorisations de programme pour les constructions, les extensions ou les restructurations de casernes pour l'année 2021 suivant les modalités suivantes :

**1/ A titre d'information, poursuite des autorisations de programme inscrites sur les exercices budgétaires précédents**

- *Au titre des extensions des centres d'incendie et de secours :*
  - Souigné sous Ballon avec des crédits de paiement à hauteur de 70 000 €,
  - Mamers avec des crédits de paiement à hauteur de 300 000 €,
  - Tuffé avec des crédits de paiement à hauteur de 320 000 €.
  
- *Au titre des constructions des centres d'incendie et de secours :*
  - Challes avec des crédits de paiement à hauteur de 224 412 €,
  - Chahaignes avec des crédits de paiement à hauteur de 240 000 €.
  
- *Au titre des travaux au CIS le Mans Degré avec des crédits de paiement à hauteur de 1 372 970 €.*

**2/ Nouvelles autorisations de programme inscrites sur l'exercice budgétaire 2021**

- *Au titre des extensions des centres d'incendie et de secours :*
  - Connerré : autorisation de programme estimée à 100 000 €. 15 000 € sont inscrits au titre des crédits de paiement sur l'année 2021.
  - Bouloire : autorisation de programme estimée à 100 000 €. 15 000 € sont inscrits au titre des crédits de paiement sur l'année 2021.
  - Auvers le Hamon : autorisation de programme estimée à 50 000 €. La totalité est inscrite au titre des crédits de paiement sur l'année 2021.

Ces autorisations de programme ont pour objectif de financer les travaux afin d'augmenter la capacité d'accueil des vestiaires féminins.

- *Au titre des constructions des centres d'incendie et de secours :*
  - Montmirail : autorisation de programme estimée à 430 000 €. 50 000 € sont inscrits au titre des crédits de paiement sur l'année 2021.
  - Saint Cosme en Vairais : autorisation de programme estimée à 600 000 €. 25 000 € sont inscrits au titre des crédits de paiement sur l'année 2021.
  - Précigné : autorisation de programme estimée à 330 000 €. 20 000 € sont inscrits au titre des crédits de paiement sur l'année 2021.
- *Au titre des nouveaux projets envisagés :*
  - *Centre de formation d'incendie et de sécurité : autorisation de programme estimée à 5 000 000 €.* 50 000 € sont inscrits au titre des crédits de paiement sur l'année 2021.
  - *Plateforme logistique : autorisation de programme estimée à 500 000 €.* 50 000 € sont inscrits au titre des crédits de paiement sur l'année 2021.

Je vous demande de bien vouloir en délibérer

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe



Dominique LE MÈNER

Sites	Montant estimé de l'opération TTC	Cumuls antérieurs	2021	2022	2023
Degré	2 500 000 €	727 030	1 372 970 €	400 000 €	
Challes	300 000 €	45 588 €	224 412 €	30 000 €	
Souigné Sous Ballon	150 000 €	10 000 €	70 000 €	70 000 €	
Chahaignes	300 000 €	30 000 €	240 000 €	30 000 €	
Connerré	100 000 €		15 000 €	85 000 €	
Mamers	600 000 €	15 000 €	300 000 €	285 000 €	
Tuffé	450 000 €	15 000 €	320 000 €	115 000 €	
Montmirail	430 000 €		50 000 €	350 000 €	30 000 €
Saint Cosme-en-Vairais	600 000 €		25 000 €	500 000 €	75 000 €
Précigné	330 000 €		20 000 €	300 000 €	10 000 €
Bouloire	100 000 €		15 000 €	85 000 €	
Auvers le Hamon	50 000 €		50 000 €		
Plateforme Logistique	500 000 €		50 000 €	450 000 €	
CFIS	5 000 000 €		50 000 €	50 000 €	1 000 000 €

## LES SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS POUR L'ANNEE 2021

**1) SUBVENTION A L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DE LA SARTHE**

L'association des personnels du service départemental d'incendie et de secours de la Sarthe regroupe la totalité des personnels sapeurs-pompiers professionnels, administratifs et techniques. Elle a pour objet de leur permettre d'accéder aux prestations d'un organisme d'œuvres sociales, en l'occurrence le CNAS, et d'organiser, conjointement avec d'autres associations, un spectacle de Noël.

Le coût forfaitaire de la cotisation par agent a été fixé par le CNAS à 212 €.

Je vous propose donc d'approuver le versement d'une subvention de 78 000 € au titre de l'année 2021. A cela s'ajoute un avoir de 4 000 € lié à l'annulation du spectacle du Noël 2020 en raison de la crise sanitaire.

Je vous précise que cette subvention représente 0,37 % des rémunérations du personnel.

La subvention allouée dépassant le seuil de 23 000 €, et conformément aux dispositions de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, je vous propose d'approuver la signature d'une convention avec cette association, telle qu'elle figure en annexe.

**2) SUBVENTION A L'ŒUVRE DES PUPILLES**

Suite à la délibération n°2006-59 en date du 10 novembre 2006, le mode de calcul de cette subvention correspond à 1/10<sup>ème</sup> de l'indemnité du taux officier par sapeur-pompier volontaire affecté au corps départemental de la Sarthe.

Je vous propose donc pour l'année 2021 d'approuver le versement d'une subvention de 2 500 €.

Je vous demande de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe



Dominique LE MÈNER

## ASSOCIATION DES PERSONNELS DU S.D.I.S.

**ENTRE** Le Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Sarthe, représenté par Monsieur Dominique LE MÈNER, Président du conseil d'administration

**d'une part**

**ET** L'association des personnels du S.D.I.S., déclarée en préfecture et représentée par, Monsieur Benoit ROUSSEAU, Président

**d'autre part**

Vu la loi n° 82-231 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,

Vu la loi n° 96-369 du 3 mai 1996 relative au service d'incendie et de secours, et notamment son article 18,

Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations,

Vu le décret n° 96-1171 du 26 décembre 1996 relatif aux transferts de personnels et de biens,

Vu le décret n° 97-1115 du 26 décembre 1997 relatif à l'organisation des services d'incendie et de secours,

Vu le décret n° 2001-495 du 6 juin 2001 pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 et relatif à la transparence financière des aides octroyées par les personnes publiques,

Vu la délibération n° 2020- du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours de la Sarthe, en date du 08 décembre 2020 relative à la subvention des associations,

### **IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

#### **ARTICLE 1 : Objet**

L'association des personnels du S.D.I.S. a pour objet de promouvoir des activités ouvertes à l'ensemble des personnels du SDIS (spectacle de Noël, activités conviviales...) et de proposer des prestations d'action sociale à ses adhérents.

L'association des personnels du S.D.I.S. adhère au nom de l'ensemble de ses adhérents à un organisme national d'action sociale (CNAS).

#### **ARTICLE 2 : Obligations des parties**

Le conseil d'administration fixe annuellement un montant de subvention, après étude du dossier de demande de subvention présentée par l'Association.

Pour les différentes réunions ou manifestations organisées, le SDIS met gracieusement à disposition, en fonction de leurs disponibilités, les différents locaux de la Direction départementale.

Le SDIS accorde à l'association pour remplir ses différentes missions un quota annuel d'heures, qui ne pourra dépasser ½ heure par adhérent par année. La grille de répartition et l'utilisation de ces heures sont établies par le président de l'association en accord avec les personnels concernés et leurs responsables hiérarchiques et soumises à l'approbation préalable du directeur du service départemental d'incendie et de secours.

L'association s'engage à déposer une demande de subvention avant le 30 octobre précédant l'exercice pour lequel elle est sollicitée, accompagnée d'un budget prévisionnel détaillé des recettes et des dépenses pour l'exercice à venir.

Elle s'engage à adopter un cadre budgétaire et comptable conforme au plan comptable général en vigueur et à faciliter tous les contrôles, tant par le SDIS que par les intervenants extérieurs mandatés par celui-ci, et notamment l'accès aux documents administratifs et comptables.

L'association fournira au SDIS un compte-rendu d'exécution des missions de l'association et les comptes annuels après approbation par l'assemblée générale annuelle et certification par le commissaire aux comptes.

### **ARTICLE 3 : Montant et modalités de versement de subvention**

La subvention accordée par le conseil d'administration est d'un montant de 78 000 € pour l'année 2021. En cas de révision, un avenant à la présente convention sera signé. Elle est versée en une seule fois, au début de l'exercice budgétaire.

### **ARTICLE 4 : Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter de sa date de signature.

Toute modification à la présente convention requiert l'accord des parties concernées et devra faire l'objet d'un avenant annexé à la présente convention.

### **ARTICLE 5 : Clauses résolutoires**

En cas de non respect, par l'une ou l'autre des parties, des engagements réciproques inscrits dans la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'une ou l'autre des parties à l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la date de notification d'une lettre recommandée avec accusé de réception, valant mise en demeure et restée sans réponse dans ce délai.

De même, le SDIS se réserve le droit de résilier unilatéralement la convention en l'absence de toute faute du cocontractant, pour motif d'intérêt général, ce qui ouvrira droit à indemnisation ou substitution d'une nouvelle convention.

La présente convention cessera immédiatement d'avoir effet en cas de dissolution ou changement d'objet social ou de statut du cocontractant.

### ***En 2 exemplaires***

Fait à, Coulaines

Le \_\_\_\_\_

Pour Le président du conseil  
D'administration et par délégation,  
La 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente

Mme Martine CRNKOVIC

Le président de l'association  
des personnels du SDIS

M. Benoit ROUSSEAU

## LA CREATION DE DEUX CONTRATS DE PROJET

Ces contrats de projet concernent des emplois techniques, qui requièrent des qualifications spécifiques et sont proposés, dans la mesure où les tentatives de recrutements de personnels statutaires ou contractuels sont restées infructueuses. La nécessité de continuité de service et les enjeux techniques pour l'établissement public, conduisent le service à recourir pour un temps déterminé à ces contrats de projet.

### 1- Contrat de projet pour le service infrastructures

Depuis le 29 février 2020, « le contrat de projet » est une nouvelle possibilité de recrutement sur emploi non permanent prévue à l'article 3 II de la loi du 26 janvier 1984. Ce nouveau contrat a pour but de « mener à bien un projet ou une opération identifié ». Il s'agit d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Le contrat peut être conclu pour une durée minimale d'un an fixée par les parties dans la limite de six ans.

Il est ouvert à toutes les catégories hiérarchiques (A, B et C) et tous secteurs confondus. Sont concernés les emplois non permanents. Ils ne sont donc pas ouverts aux fonctionnaires, sauf par le biais du détachement.

Afin de garantir le respect du principe d'égal accès aux emplois publics, les recrutements en contrat de projet devront suivre a minima les grandes étapes de la procédure de recrutement des contractuels sur emploi permanent (publication d'une offre d'emploi détaillée ; réception de chaque candidature ; appréciation portée sur chacune au regard des compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel du candidat et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi).

Dans le cadre de la conduite d'opération de constructions et réhabilitations de centres de secours, le service infrastructures souhaite recruter un technicien principal de 1ère classe (Catégorie B) afin :

- de participer à la rédaction et la passation de marché publics de maitrise d'œuvre et travaux
- d'assurer la conduite d'opérations en maitrise d'ouvrage,
- de faire réaliser, suivre les travaux d'entretien et vérifier leur bonne exécution.

Le contrat de projet sera établi pour deux ans.

Il vous est proposé d'approuver la création de ce contrat de projet au service infrastructures sur un emploi vacant de rédacteur territorial transformé en technicien principal de 1ère classe afin de maintenir les effectifs de PATS à un nombre constant.

### 2- Contrat de projet pour le service informatique et transmission

Dans la continuité de la création d'un contrat de projet au service infrastructures, le service informatique et transmissions sollicite le recrutement d'un technicien principal de 1ère classe (catégorie B) par le biais du même dispositif.

Ce contrat de deux ans renouvelable dans la limite de six ans aura pour objectif de recruter un agent afin :

- d'assurer le déploiement, le suivi technique et la maintenance des différents réseaux et composants du système d'information en lien avec le système d'alerte et ANTARES dans tout le département,
- de diagnostiquer et corriger les anomalies,
- de participer à l'ensemble des projets du service dans le domaine de compétence,
- d'assurer la gestion courante de l'exploitation dans le respect des planning et de la qualité attendue avec des astreintes à la semaine.

Il vous est proposé d'approuver la création de ce contrat de projet au service informatique – transmissions sur un poste de technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe vacant au sein de ce service afin de maintenir les effectifs de PATS à un nombre constant.

Je vous demande de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe



Dominique LE MÈNER

**LES TABLEAUX DES EMPLOIS PERMANENTS  
AU TITRE DE L'ANNEE 2021**

En application des cartographies des emplois du SDIS, et notamment afin de tenir compte du protocole d'accord syndical du 4 juillet 2019, il est proposé de modifier les tableaux des emplois permanents comme suit :

**I - Tableau des emplois permanents des sapeurs-pompiers professionnels (TEP-SPP-2021) :**

- Création de trois postes de caporaux en réponse au protocole d'accord du 17 juin 2019 amenant l'effectif théorique de l'établissement en sapeurs-pompiers professionnels de 304 à 307.

**II – Tableau des emplois permanents des personnels administratifs, techniques et spécialisés (TEP-PATS-2021)**

- Transformation d'un poste de technicien principal 1<sup>ère</sup> classe en ingénieur territorial suite à la réussite à concours du titulaire du poste et en référence au disposition de la cartographie des emplois de la filière administrative et technique de l'établissement. L'agent concerné avait été recruté sur l'emploi d'ingénieur resté vacant et transformé en technicien, grade qu'il détenait à l'époque.
- Utilisation d'un poste de technicien principal 1<sup>ère</sup> classe (suite à un départ en retraite) du service informatique et transmissions pour le recrutement d'un contrat de projet informatique et transmissions sur le cadre d'emploi des techniciens au sein du groupement des services techniques et logistique.
- Transformation d'un poste de rédacteur en un poste de contrat de projet infrastructure sur le cadre d'emploi des techniciens.

Sur ces bases, il vous est proposé d'approuver les tableaux des emplois permanents 2021 ainsi que la répartition des postes budgétaires tels que présentés en annexe.

Je vous demande de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe



Dominique LE MÈNER

## TEP-SPP-2021

GRADE	EFFECTIF BUDGETAIRE 01/07/2020	EFFECTIF BUDGETAIRE 01/01/2021	OBSERVATIONS
Contrôleur général	1	1	
Colonel hors classe	1	1	
Lieutenant-colonel	3	3	
Commandant	9	9	
Capitaine	14	14	
<b>Total Officiers Cat. A</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	
Lieutenant Hors Classe	4	4	
Lieutenant 1 <sup>o</sup> classe	25	25	
Lieutenant 2 <sup>o</sup> classe	2	2	
<b>Total Officiers Cat. B</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	
Adjudant	70	70	
Sergent	135	135	
<b>Total sous-officiers</b>	<b>205</b>	<b>205</b>	
Caporal-chef	19	19	
Caporal	17	20	Création de trois postes
Sapeur			
<b>Total homme du rang</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	
<b>Total non officiers</b>	<b>241</b>	<b>244</b>	
<b>Total hors SSSM</b>	<b>300</b>	<b>303</b>	
Médecins classe excep.	2	2	
Médecins Hors cl	0	0	
Médecins classe normale	0	0	
Pharmacien Hors cl	1	1	
Pharmacien cl. normale	0	0	
Cadre de santé	1	1	
Infirmier	0	0	
<b>TOTAL SSSM</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>TOTAL EFFECTIF SPP</b>	<b>304</b>	<b>307</b>	
GRADE	EFFECTIF BUDGETAIRE AU 01/07/2020	EFFECTIF BUDGETAIRE AU 01/01/2021	OBSERVATIONS
Médecin de 2 <sup>ème</sup> classe	1	1	Temps non complet

- Un adjudant est affecté sur un poste de lieutenant

## TEP-PATS-2021

GRADE	EFFECTIF BUDGETAIRE 01/07/2020	EFFECTIF BUDGETAIRE 01/01/2021	OBSERVATIONS
Attaché principal	3	3	
Attaché	2	2	
<b>Total Attaché</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	
Rédacteur Principal 1 <sup>ère</sup> cl	3	3	
Rédacteur Principal 2 <sup>ème</sup> cl	2	2	
Rédacteur	2	1	Transformation temporaire d'un poste en un contrat de projet en CDD infrastructure
<b>Total Rédacteur</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	
Adjoint Administratif princ. 1 <sup>ère</sup> cl	27	27	
Adjoint Administratif princ. 2 <sup>ème</sup> cl	5	5	
Adjoint Administratif	1	1	
<b>Total Adjoint Administratif</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	
Ingénieur principal	3	3	
Ingénieur	0	1	Transformation d'un poste de technicien principal 1 <sup>ère</sup> classe suite réussite concours
<b>Total Ingénieur</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
Technicien Principal 1 <sup>ère</sup> classe	7	7	Transformation d'un poste de technicien principal 1 <sup>ère</sup> classe en ingénieur suite réussite concours Transformation temporaire d'un poste en un contrat de projet en CDD informatique
Technicien Principal 2 <sup>ème</sup> classe	3	3	
Technicien	2	2	
<b>Total Technicien Supérieur</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	
Agent de Maîtrise Principal	6	6	
Agent de Maîtrise	1	1	
<b>Total Agent de Maîtrise</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	
Adjoint Technique princ. 1 <sup>ère</sup> cl	6	6	
Adjoint Technique princ. 2 <sup>ème</sup> cl	3	3	
Adjoint Technique	1	1	
<b>Total Adjoint Technique</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	
<b>TOTAL EFFECTIF</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	

**REPARTITION 2021 DES EFFECTIFS BUDGETAIRES**

Affectation		Effectif officiers									
		Cgl et Col	Lt-col	Cdt	Cne	TOTAL OFF A	LT HCI	LT 1CI – 2 CI	TOTAL OFF B	TOTAL OFFICIERS	
GU (CIS)	CIS Degré	0	0	1	1	2	1	5	6	8	
	CIS LMS	0	0	0	1	1	1	3	4	5	
GR (Cies et CIS)	Cie Nord		0	0	0	1	1	0	0	0	1
		CIS Mamers	0	0	0	0	0	0	1	1	1
	Cie Est		0	0	0	1	1	0	0	0	1
		CIS La Ferté	0	0	0	0	0	0	1	1	1
	Cie Sud-Est		0	0	0	1	1	0	0	0	1
		CIS Montval	0	0	0	0	0	0	1	1	1
	Cie Sud		0	0	0	1	1	0	0	0	1
		CIS La Flèche	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Cie Ouest		0	0	0	1	1	0	0	0	1	
	CIS Sablé	0	0	0	0	0	0	1	1	1	
		2	0	0	0	2	0	0	0	2	
Direction	SDMF		0	1	0	0	1	0	0	0	1
		GSAF	0	0	1	0	1	0	0	0	1
		GST	0	0	1	2	3	0	0	0	3
	SDMO		0	1	0	0	1	0	0	0	1
		GFS	0	0	1	1	2	0	3	3	5
		GSO (hors CTA)	0	0	2	2	4	0	8	8	12
	SDT	CTA	0	0	0	1	2	0	2	2	4
			0	1	0	0	1	1	0	1	2
		GU	0	0	1	0	1	0	0	0	1
		GR	0	0	2	0	2	0	0	0	2
Sans affectation + FIA + postes d'accueil		0	0	0	0	0	1	1	2	2	
<b>Total Hors SSSM</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>59</b>	
<b>Total SSSM</b>		<b>Méd. Phar. classe excep.</b>	<b>Méd. Phar. Hors cl</b>	<b>Méd. Phar. Cl.normale</b>	<b>Cadre de santé</b>	<b>TOTAL SSSM A</b>	<b>Infirmier Hors classe</b>	<b>Infirmier</b>	<b>TOTAL SSSM B</b>	<b>TOTAL OFFICIERS SSSM</b>	
		2	1	0	1	4	0	0	0	4	
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>63</b>	

Affectation		Effectif non officiers							Total SPP		
		Adjt	Sgt	Total sous officier	Caporal-chef	Caporal	Sapeur	Total Gradés / HdR		TOTAL C	
GU (CIS)	CIS Degré	24	83	107	13	7	0	20	127	135	
	CIS LMS	13	34	47	3	3	0	6	53	58	
GR (Cies et CIS)	Cie Nord		1	0	1	0	0	0	0	1	2
		CIS Mamers	3	1	4	0	1	0	1	5	6
	Cie Est		1	0	1	0	0	0	0	1	2
		CIS La Ferté	3	2	5	1	2	0	3	8	9
	Cie Sud-Est		1	0	1	0	0	0	0	1	2
		CIS Montval	3	0	3	0	2	0	2	5	6
	Cie Sud		1	0	1	0	0	0	0	1	2
		CIS La Flèche	3	2	5	1	3	0	4	9	10
Cie Ouest		1	0	1	0	0	0	0	1	2	
	CIS Sablé	3	2	5	1	2	0	3	8	9	
Direction			0	0	0	0	0	0	0	0	2
	SDMF		0	0	0	0	0	0	0	0	1
		GSAF	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		GST	0	1	1	0	0	0	0	1	4
	SDMO		0	0	0	0	0	0	0	0	3
		GFS	6	3	9	0	0	0	0	9	14
		GSO (hors CTA)	1	0	1	0	0	0	0	1	12
		CTA	6	7	13	0	0	0	0	13	16
	SDT		0	0	0	0	0	0	0	0	2
		GU	0	0	0	0	0	0	0	0	1
GR		0	0	0	0	0	0	0	0	2	
	Sans affectation + FIA	0	0	2	0	0	0	0	2	4	
<b>Total Hors SSSM</b>		<b>70</b>	<b>135</b>	<b>205</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>244</b>	<b>303</b>	
<b>Total SSSM</b>										<b>TOTAL SPP SSSM</b>	
										<b>4</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>70</b>	<b>135</b>	<b>205</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>244</b>	<b>307</b>	

Affectation		Effectif PATS						Total PATS	Total toutes filières	
		Filière Tech.			Filière Adm.					
		A	B	C	A	B	C			
GU (CIS)	CIS Degré	0	0	0	0	0	0	0	135	
	CIS LMS	0	0	0	0	0	0	0	58	
GR (Cies et CIS)	Cie Nord		0	0	0	0	0	1	1	3
		CIS Mamers	0	0	0	0	0	0	0	6
	Cie Est		0	0	0	0	0	1	1	3
		CIS La Ferté	0	0	0	0	0	0	0	9
	Cie Sud-Est		0	0	0	0	0	1	1	3
		CIS Montval	0	0	0	0	0	0	0	6
	Cie Sud		0	0	0	0	0	1	1	3
		CIS La Flèche	0	0	0	0	0	0	0	10
Cie Ouest		0	0	0	0	0	1	1	3	
	CIS Sablé	0	0	0	0	0	0	0	9	
Direction			0	0	0	1	1	1	3	5
	SDMF		0	0	0	0	0	0	0	1
		GSAF	0	1	0	3	2	12	18	19
		GST	3	8	12	0	1	2	26	30
	SDMO		0	0	0	0	0	0	0	3
		GFS	0	0	0	1	0	3	4	18
		GSO (hors CTA)	1	2	0	0	0	3	6	18
		CTA	0	0	4	0	0	6	10	26
	SDT		0	0	0	0	1	0	1	3
		MEV	0	1	0	0	0	0	1	1
		GU	0	0	0	0	0	1	1	2
		GR	0	0	0	0	0	0	0	2
	Sans affectation + FIA + postes d'accueil		0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Total Hors SSSM</b>		<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>75</b>	<b>378</b>	
<b>Total SSSM</b>		<b>Filière Tech A</b>	<b>Filière Tech B</b>	<b>Filière Tech C</b>	<b>Filière Adm A</b>	<b>Filière Adm B</b>	<b>Filière Adm C</b>	<b>TOTAL PATS SSSM</b>	<b>TOTAL SSSM</b>	
		0	0	1	0	1	0	2	6	
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>4</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>77</b>	<b>384</b>	

**LA CARTOGRAPHIE DES POSTES D'ENCADREMENT DES SAPEURS-  
POMPIERS PROFESSIONNELS AU TITRE DE L'ANNEE 2021**

Il vous est proposé d'approuver la répartition 2021 des postes d'encadrement et de sous-officiers des sapeurs-pompiers professionnels. Ce rapport, qui doit faire l'objet d'une présentation annuelle en Conseil d'administration, ne connaît qu'un changement par rapport à celui présenté l'an dernier. Il s'agit du regroupement des fonctions de chef de compagnie et de chef de centre siège de compagnie, sans changement sur l'effectif d'encadrement.

**1- Officiers supérieurs**

- 1 contrôleur général ou colonel hors classe (DD SIS)
- 1 colonel hors classe ou colonel (DDA)
- 3 lieutenants colonels (3 sous-directeurs)
- 9 commandants (6 chefs de Gpt + 1 chef CSP Degré + 2 chefs de service)
- 2 médecins de classe exceptionnelle (médecin-chef + médecin-chef adjoint)
- 1 pharmacien hors classe (PUI)

Grade	Affectation	Répartition 2021
Contrôleur général / colonel hors classe	DD SIS	1
Colonel hors classe / colonel	DDASIS	1
Lieutenant-colonel	SDMO	1
	SDMF	1
	SDT	1
Commandant	Groupement opérations	1
	Groupement formation/sport	1
	Groupement technique et logistique	1
	Groupement urbain	1
	Groupement rural Ouest	1
	Groupement rural Est	1
	Chef CSP Degré	1
	Chef du service prévention prévision	1
	Chef du service Ressources humaines	1
Médecin de classe exceptionnelle	Médecin-chef	1
	Médecin-chef adjoint	1
Pharmacien hors classe	Pharmacie à usage intérieur	1

## 2- Cadre de santé

Sous-direction	Groupement	Service	Bureau - Mission	Répartition 2021
SSSM	Médecine d'aptitude	-	-	1

## 3- Capitaines, lieutenants

- **14 capitaines** (chargés de mission – chefs de services – chef de CIS hors catégorie et adjoint au chef de CSP – Commandants de compagnie)

**Nota :** Les fonctions de commandant de compagnie sont cumulées avec les fonctions de chef de centre des CIS sièges de compagnie (grade cible Capitaine).

\*En tout état de cause, le nombre de capitaines ne dépassera 14.

Sous-direction	Groupement	Service	Répartition 2021
SDMO	Opérations	Prévision	1
		Opérations	1
		CTA CODIS	1
		Prévention	2
	Formation – sports	Formations de tronc commun	1
SDT	Urbain	Chef CIS LM Sud Métropole	1
		Adjoint Chef CSP Degré	1
	Rural	Chef Compagnie Est – Chef CIS La Ferté Bernard	1
		Chef Compagnie Ouest – Chef CIS Sablé sur Sarthe	1
		Chef Compagnie Sud-Est – Chef CIS Montval sur Loir	1
		Chef Compagnie Sud – Chef CIS La Fleche	1
		Chef Compagnie Nord et Chef CIS Mamers	1
Coordination territoriale	1		
SDMF	Technique	Matériels	1
		Equipements	1

- **31 lieutenants (dont 4 lieutenants hors classe)**

**Nota :** Les postes de chef de centre des CIS sièges de compagnie sont transformés en poste d'adjoint au commandant de compagnie cumulés aux fonctions d'adjoint chef de centre des CIS sièges de compagnie

Sous-direction	Groupement	Service	Bureau - Mission	Répartition 2021	
SDMO	opérations	Prévention	Officiers préventionnistes	4	
		Prévision	Officier prévisionniste	1	
		Opérations	Officier opérations	1	
		CTA/CODIS	Officier CTA/CODIS	2	
	Formation sport	Formations de tronc commun	Chef de service des spécialités et spécifiques		1
			Chef section conception / mise en œuvre des formations		1
			Chef section planification des formations et logistique		1
SDT	Urbain	CSP Degré	Chef bureau	6	
		CIS LM Sud Métropole	Adjoint Chef CIS LM Sud Métropole	1	
			Chef bureau	3	
	Rural	Cie Sud	Adjoint cnie Sud et adjoint Chef CIS La Flèche	1	
		Cie Nord	Adjoint cnie Nord et adjoint Chef CIS Mamers	1	
		Cie Est	Adjoint cnie Est et adjoint Chef CIS La Ferté	1	
		Cie Ouest	Adjoint cnie Ouest et adjoint Chef CIS Sable	1	
Cie Sud-Est	Adjoint cnie Sud-Est et adjoint Chef CIS Montval	1			
SDMF	Technique	Matériel	Chef de l'atelier départemental	1	
Formation initiale				2	

#### 4- Adjudants

Siège	Affectation	Fonction	Répartition 2021
Groupement Urbain	CIS Degré	Chefs agrès 2 équipes	24
	CIS Le Mans Sud	Chefs agrès 2 équipes	13
<b>Sous-total GU</b>			<b>37</b>
Groupements Ruraux	Compagnie Nord	Sous-officier formation	1
	Compagnie Est	Sous-officier formation	1
	Compagnie Sud-Est	Sous-officier formation	1
	Compagnie Sud	Sous-officier formation	1
	Compagnie Ouest	Sous-officier formation	1
	CIS Mamers	Chefs agrès 2 équipes	3
	CIS La Ferté Bernard	Chefs agrès 2 équipes	3
	CIS Montval/Loir	Chefs agrès 2 équipes	3
	CIS La Flèche	Chefs agrès 2 équipes	3
	CIS Sablé/Sarthe	Chefs agrès 2 équipes	3
<b>Sous-total GR</b>			<b>20</b>
État-major	GFS	Sous-officier APS	1
		CTD SAL	1
		Sous-officier concepteur et formateur des formations de tronc commun SAP	1
		Sous-officier concepteur et formateur des formations spécifiques	1
		Sous-officier de la planification	1
		Sous-officier gestionnaire des sites de formation et logistique	1
	CTA/CODIS	Adjoints au chef de salle opérationnelle	5
		Administrateur du système d'alerte	1
	Service prévision	Prévisionniste	1
<b>Sous-total EM</b>			<b>13</b>
<b>TOTAL ADJUDANTS</b>			<b>70</b>

Je vous demande de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe

Dominique LE MÈNER

**LA CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES  
AU TITRE DE L'ANNEE 2021**

La cartographie des emplois administratifs et techniques pour l'année 2021 prend en compte les modifications proposées au tableau des emplois permanents figurant au rapport 4.

Je vous demande de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "D. Le Mèner".

Dominique LE MÈNER

Sous-direction	Grpt	Service	Fonction	Filière	Catégorie C			Maitrise C		Catégorie B			Catégorie A		Nombre de postes
					1er grade	2ème grade	3ème grade	1er grade	2ème grade	1er grade	2ème grade	3ème grade	1er grade	2ème grade	
Direction			Assistante de direction - communication	Administrative							P	C	P		2
			Chargée de production de support d'informations	Administrative			P			C	P				1
SDT			Secrétaire de la SDT	Administrative						P	C	P			1
		MEV	Chargé de la MEV	Technique						P	C	P			1
		GU	Secrétaire	Administrative	P	C	P								1
		GR	Compagnies	Secrétaire	Administrative	P	C	P							5
SDMO		Mission sécurité	Chargé de mission sécurité	Technique						P	C	P			1
	GO	CTA - Opérations	Chef de section administrative	Administrative						P	C	P			1
			Secrétaire	Administrative	P	C	P							2	
		CTA	Adjoint chef de salle opérationnelle	Technique				C	P	P					1
			Chef opérateur	Technique			P	C	P						3
			Opérateur	Adm. ou tech.		P	C	P							3
		Prévention-prévision	Informaticien	Technique						P	C	P			1
	Chef de section administrative		Administrative						C	P	P			1	
	Secrétaire		Administrative		C	P			P					2	
	Prévision	Administrateur SIG	Technique								P	C	P	1	
		Dessinateur	Technique						P	C	P			1	
	GFS	Administration	Chef de service	Administrative								P	C	P	1
Secrétaire			Administrative	P	C	P							3		
SSSM			Assistante administrative du SSSM	Administrative						P	C	P		1	
		PUI	Magasinier (assistant technique du SSSM)	Technique			P	C	P					1	

Sous-direction	Grpt	Service	Fonction	Filière	Catégorie C			Maitrise C		Catégorie B			Catégorie A		Nombre de postes		
					1er grade	2ème grade	3ème grade	1er grade	2ème grade	1er grade	2ème grade	3ème grade	1er grade	2ème grade			
SDMF			Contrôleur de gestion	Administrative								P	C	P	1		
			Secrétaire médecine du travail mutualisée	Administrative		C	P									1	
	GSAF		Administration générale	Chef de groupement	Administrative									P	C	1	
				Agent d'accueil	Administrative	P	C	P								1	
		Finances			Assistante chef de service	Administrative						P	C	P			1
					Assistante budget et contentieux	Administrative		P	C			P					1
					Agent d'exécution budgétaire	Administrative	P	C	P								2
		RH			Cheffe de section carrières	Administrative						P	C	P			1
					Gestionnaire carrières	Administrative	P	C	P								2
					Cheffe section présentéisme protec. Soc.	Administrative						P	C	P			1
					Gestionnaire présentéisme protec. sociale	Administrative	P	C	P								2
		SAMP			Adjoint chef de gpt - chef de service	Administrative								P	C	P	1
				Agent d'instruction des marchés publics	Administrative	P	C	P								2	
	GST			Assistante du chef de groupement	Administrative						P	C	P			1	
		SIT			Adjoint chef de gpt - chef de service	Technique								P	C	P	1
					Adjoint au chef de service – Responsable des domaines fonctionnels du système d'information	Technique								P	C	P	1
					Informaticien	Technique						P	C	P			2
					Technicien transmission	Technique						P	C	P			3
		Infra			Chef de service	Technique								P	C	P	1
					Technicien infrastructures	Technique						P	C	P			2
		Matériels			Secrétaire	Administrative	P	C	P								1
					Responsable approvisionnement	Technique			P	C	P						1
					Mécanicien	Technique	P	C	P								5
					Logisticien Mécanique	Technique	P	C	P								1
		Équipements			Agent de gestion des équipements	Administrative	P	C	P								1
					Chef plateforme logistique	Technique						P	C	P			1
					Magasinier	Technique	P	C	P								4
					Agent de maintenance ARI	Technique	P	C	P								1
	Légende															<b>TOTAL</b>	<b>77</b>
					grade cible											C	
					grade possible											P	

**LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION  
PRINCIPES**

La loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre un premier volet au dialogue social. Les instances représentatives du personnel (CAP, CT et CHSCT) sont revues.

Parallèlement, cette loi instaure des « lignes directrices de gestion ».

**1- Les impacts sur les instances professionnelles :**

L'article 1<sup>er</sup> de la loi réaffirme le principe de participation des fonctionnaires, et cela à travers les instances professionnelles.

**► Le rôle de la CAP est revu**

Le rôle des CAP est recentré sur les décisions individuelles défavorables (décret du 29 novembre 2019). Auparavant, les CAP donnaient un avis préalable sur les décisions individuelles de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion interne (détachement entrant, accueil en disponibilité, avancement de grade, etc.). Dorénavant, les attributions des CAP sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents (refus de titularisation ou de formation ou de temps partiel, discipline, etc.), suivant le planning suivant :

- Depuis le 1er janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité,
- A partir du 1er janvier 2021, elles ne le seront plus en matière d'avancement et de promotion. De même, l'obligation de lui transmettre les comptes rendus d'entretien d'évaluation professionnelle est supprimé.

Ces attributions sont désormais prises en compte dans le cadre des lignes directrices de gestion (LDG).

Par ailleurs, en cas de décision individuelle défavorable, l'agent dispose de nouveaux droits dans l'exercice de recours administratifs.

**► Il est créé le comité social dit territorial (CST pour la FPT), fusion des CT et des CHSCT**

Cette réorganisation doit permettre de remédier à la difficulté d'articulation actuelle des compétences entre les CT et les CHSCT. Il importe toutefois de préciser que pour les SDIS, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du CST.

Les CST, qui doivent être mis en place en 2022 à l'issue des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique, auront notamment à traiter :

- Du fonctionnement et l'organisation des services,
- De l'accessibilité des services et la qualité des services rendus,
- De l'égalité professionnelle,
- De la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents,
- Des orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines,
- Des lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agents.

A partir de 2021, le bilan social annuel est remplacé par un rapport social unique. Ce document doit servir de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

Dans l'attente de la mise en place des comités sociaux, certaines dispositions de la loi du 6 août 2019 sont, à titre transitoire, applicables aux comités techniques et aux CHSCT :

- Les CT sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions relatives aux projets de réorganisation de service,
- Les CT et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substituera à ceux du CT et du CHSCT,
- Les comités techniques sont compétents pour donner un avis sur les lignes directrices de gestion et sur le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En conclusion :

- La CAP est compétente pour les décisions individuelles défavorables,
- Le comité social est compétent sur le fonctionnement et l'organisation des services, la protection de la santé et de la sécurité des agents.

## 2- L'instauration des lignes directrices de gestion (LDG) :

Les LDG sont définies à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 relative aux dispositions statutaires dans la fonction publique territoriale (FPT) et sont précisées par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Les lignes directrices de gestion doivent inclure une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines qui définit "les enjeux et les objectifs" de la politique du Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) de la Sarthe.

► **L'objectif** est de guider le SDIS lorsqu'il y a lieu de se prononcer sur des décisions affectant des agents, sans consultation de la CAP. Elles fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours et précisent les critères d'appréciations comparées des mérites, expériences et acquis professionnels pris en compte pour l'inscription sur une liste d'aptitude ou sur un tableau d'avancement.

### ► les LDG se décomposent en deux socles

- En premier lieu, elles portent sur l'emploi.

Elles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'objectif est de donner plus de visibilité aux agents sur leurs perspectives de carrière et attentes du SDIS.

- Dans un second temps, les LDG portent sur la carrière.

Dans le cadre des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, les LDG fixent les orientations et les critères généraux dans le cadre des promotions au choix et elles fixent aussi les mesures favorisant l'évolution professionnelle.

Pour cela, il sera notamment tenu compte :

- Des notions de valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle (diversité des fonctions, formations suivies, conditions particulières d'exercice, activité syndicale...),
- De l'égalité professionnelle dans le déroulement de la carrière (en fonction des cadres d'emplois et des grades concernés).
- De la politique de recrutement et d'emploi (adaptation des compétences, diversité des profils...)

La date d'entrée en vigueur des LDG est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

► **les LDG sont élaborées à partir du processus suivant :**

- Elles sont établies par l'autorité territoriale ou par le président du centre de gestion (CDG) lorsque ce dernier à compétence pour établir les listes d'aptitudes. Dans ce cas, le président du CDG envoie au SDIS son projet de LDG relatif à la promotion interne, afin de lui demander d'émettre un avis dans un délai de deux mois (sans retour, le CT du SDIS est réputé avoir été consulté).
- Les LDG sont établies pour une durée maximum de six ans. Elles peuvent être révisées en tout ou partie, pendant cette durée.
- Dans le cadre du dialogue social, l'avis du CT (période transitoire) / CST est requis en amont (ainsi que pour les révisions).
- Le décret ne mentionne pas la consultation obligatoire de l'Assemblée délibérante. Le document final peut donc se présenter sous la forme d'un arrêté.
- Elles peuvent être établies de manière distincte ou commune, avec notamment des orientations propres à certains services, catégories ou cadres d'emplois.
- Elles sont accessibles aux agents par voie numérique (ou autre le cas échéant).
- Un bilan annuel (dès maintenant) de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi sur la base des décisions individuelles. A compter du 01 janvier 2021, ce bilan reposera aussi sur un rapport social unique. Il doit être présenté chaque année au CST.

### 3- Proposition d'organisation :

- Concernant la CAP des PATS, les LDG concernant la promotion interne qui doivent être élaborées par le Président du CDG, seront soumises prochainement au Comité Technique du centre de gestion puis transmises pour avis au SDIS. L'application est prévue pour les prochaines promotions internes.
- Concernant la CAP des catégories A et B des sapeurs-pompiers professionnels, le BSPP-RH de la DGSCGC a envoyé une note ainsi qu'une fiche pratique, dont le contenu est repris dans le présent rapport et dans le document final des lignes directrices de gestion.
- Pour rappel, le SDIS de la Sarthe dispose de sa propre CAP pour la catégorie C des sapeurs-pompiers professionnels.

Il y a lieu d'organiser la mise en place des LDG, ce qui va nécessiter une gestion des étapes de recensement, d'analyse, de rédaction, de validation et de communication.

Lors d'une visio-conférence courant juin 2020, les directeurs des SDIS des Pays de la Loire ont exprimé le souhait d'harmoniser cette obligation de réalisation des LDG. Il a été convenu que le SDIS49 en serait le pilote.

Une première rencontre des représentants des SDIS a été organisée le 16 juillet 2020. Le chef de service des ressources humaines, a représenté le SDIS de la Sarthe.

Suite aux rencontres organisées en septembre et octobre 2020 des représentants des services des ressources humaines des SDIS des Pays de la Loire, un premier document a été rédigé et a été présenté aux partenaires sociaux le 13 novembre 2020. Ce document a vocation de recenser et prendre en compte les pratiques actuelles du SDIS72.

La seconde rencontre avec les partenaires sociaux a été organisée le 23 novembre 2020 afin de finaliser le document des lignes directrices de gestion. Celui-ci a fait l'objet d'une présentation en comité technique puis au présent conseil d'administration.

Toutefois, compte tenu des enjeux de ce document LDG sur la gestion des ressources humaines du SDIS, il est d'ores et déjà proposé que, dès le début de l'année 2021, une équipe projet soit constituée sous le pilotage et l'animation du service des ressources humaines afin de poursuivre le travail avec les partenaires sociaux sur le LDG pour la période 2022-2028.

Je vous demande de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe



Dominique LE MÈNER



# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2021-2026

Service des  
Ressources Humaines

Validé le :

## PROPOS INTRODUCTIF

Les lignes directrices de gestion (LDG), instaurées par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, et déclinées dans le décret n° 2016-1265 du 29 novembre 2019 (articles 13 à 20 pour la fonction publique territoriale), constituent un **document stratégique** qui a pour objet de déterminer dans chaque collectivité et établissement la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La loi affiche **5 objectifs** :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ;
- Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ;
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles ;
- Renforcer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et vis-à-vis des agents en situation de handicap.

Les lignes directrices de gestion peuvent être établies de manière commune ou distincte et peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

Elles sont arrêtées par l'autorité territoriale de gestion après avis du comité social territorial ou du comité technique (CT) dans l'attente des élections professionnelles prévues en 2022. Elles sont ensuite rendues accessibles par voie numérique aux agents et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Le document établi comporte 2 volets :

- **La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines :**

En matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les lignes directrices de gestion déterminent les enjeux et les objectifs de la politique des ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

- **Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.**

S'agissant des orientations générales relatives à la promotion et à la valorisation des parcours, les lignes directrices de gestion fixent :

- les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois,
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Dans ce domaine, les lignes directrices de gestion visent en particulier à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. L'autorité territoriale est ainsi amenée à tenir compte des lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade et de promotion interne au choix.

Elles ont, en outre, pour but de favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'avis préalable de la Commission administrative paritaire n'étant plus requis à compter du 1er janvier 2021, les lignes directrices de gestion détermineront également les critères relatifs aux promotions internes à partir de cette date.

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une **durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans**. Durant ce laps de temps, elles peuvent être révisées en totalité ou partiellement, selon la même procédure.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent.

Sur ces bases, les lignes directrices de gestion objet du présent document **prendront effet au 1er janvier 2021** afin de permettre la mise en œuvre des actions de gestion des ressources humaines sans rupture avec les pratiques de l'établissement. Il est d'ores et déjà acté que l'année 2021 sera consacrée à un travail de co-construction avec les organisations syndicales afin de permettre de proposer de nouvelles LDG à la fin de l'année 2021. Par ailleurs, étant élaborées pour la première fois et pour une période de 6 ans, le bilan réalisé à l'issue de la première année de mise en œuvre ou une évolution majeure touchant la gestion des ressources humaines de l'établissement pourra conduire à la mise en œuvre du processus de révision en concertation avec les représentants des personnels.

## 1- LES CHIFFRES CLES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS (SDIS) DE LA SARTHE

En référence aux dispositions de l'article R.2424-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), le SDIS de la Sarthe est classé en catégorie B.

### 1.1 - Les effectifs de référence

#### 1.1.1 - Les effectifs sapeurs-pompiers professionnels (SPP) du corps départemental

En application de l'article R 1424-23-1 du CGCT, la répartition théorique des effectifs, après application des quotas par grades, est la suivante :

ARTICLE R 1424-23-1	Base de calcul	Effectif de référence (1)	Nombre d'officiers
	1 lieutenant-colonel pour au moins 900 SP	912	1
	1 commandant pour au moins 300 SP		3
	1 capitaine pour au moins 60 SP		15
	1 lieutenant pour au moins 20 SP		46
<b>Total officiers</b>			<b>65</b>

(1) L'effectif de référence (ER) est calculé selon la formule suivante :  $ER = SPP + SPV$  dans la limite du double des SPP au 31/12/N-1 -  $ER = 304 + (304 \times 2) = 912$

ARTICLE R 1424-23-1	Base de calcul	Effectif de référence (1)	Nombre de sous-officiers
	1 sous-officier pour au moins 4 SP non officiers	849	212

	<b>Total sous-officiers</b>	<b>212</b>
--	-----------------------------	------------

(1) L'effectif de référence non-officiers est calculé selon la formule suivante :  $(\text{Effectif SPP} \times 3) - \text{effectif budgétaire officiers}$   
 $= 912 - 63 = 849$

### 1.1.2 - Les officiers de sapeurs-pompiers professionnels dans les groupements :

En application de l'article R 1424-23-2 du CGCT et de l'arrêté du 26 janvier 2017 modifiant l'arrêté du 20 avril 2012 fixant le nombre maximum d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels en fonction dans les groupements des SDIS, le nombre maximal d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels du SDIS de la Sarthe, est le suivant :

ARRÊTÉ DU 20 AVRIL 2012	Grades	Effectif de référence	Nombre d'officiers
	Lieutenant-colonel	Entre 700 et 1500 (Classement en catégorie B)	1
	Commandant		10
	Capitaine		13
	Lieutenant		12

### 1.1.3 - Les effectifs du cadre d'emplois de conception et de direction (hors DDSIS & DDA) :

En application de l'arrêté du 26 janvier 2017 pris en application de l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels, le nombre maximal d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels relevant du cadre d'emplois de conception et de direction en fonction dans les départements, hors directeur départemental et directeur départemental adjoint, est fixé comme suit :

Classement	Effectif de référence	Colonels, Colonels hors classe, Contrôleurs généraux
Catégorie B	< 1500	0

### 1.1.4 - Adéquation aux effectifs réels du corps départemental :

Les quotas nationaux permettent un certain nombre de nominations par grade. Toutefois, compte-tenu des effectifs des sapeurs-pompiers professionnels au sein du SDIS de la Sarthe, les quotas s'établissent comme suit :

Emplois / Grades	Quotas nationaux				TOTAL	Quotas SDIS 72 au 01/01/2021 (théorique)
	Emplois de direction Art. R 1424-19 Art. R 1424-23-3	Effectif du corps départemental Art R. 1424-23-1	Effectif groupements Art. R. 1424-23-2 Arrêté du 26/01/2017	Effectif CE(1) de conception et de direction (hors DD & DDA) Décret n° 2016-2002 Arrêté du 26/01/2017		
DD SIS ( Contrôleur général / Colonel Hors Classe)	1			0	1	1
DDA (Colonel hors classe / Colonel)	1			0	1	1
Colonel	0			0	0	0
Lieutenant- colonel	3	1	1		5	3
Commandant		3	10		13	9
Capitaine		15	13		28	14
Lieutenant hors classe		46	12		58	4
Lieutenant 1 <sup>ère</sup> classe				25		
Lieutenant 2 <sup>ème</sup> classe				2		

<b>Adjudant</b>		212			212	70
<b>Sergent</b>						135
<b>Caporal-chef à sapeur</b>						39
<b>Sous total</b>						<b>303</b>

<b>EFFECTIF SSM Art R 1424-25</b>	<b>CE des médecins</b>		<b>CE des pharmaciens</b>	<b>CE des Cadre de santé</b>
	<b>Médecin-chef</b>	<b>Médecin-chef adjoint</b>		
	1	1	1	1
	<b>Sous total</b>			

(1) CE : Cadre d'emplois

<b>TOTAL</b>	<b>307</b>
--------------	------------

## 1.2 - Les effectifs théoriques et réels des agents permanents :

Les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels au 04/11/2020 :

	<b>Hommes du rang</b>	<b>Sous-officiers</b>	<b>Total (HdR + S/off)</b>	<b>officiers</b>	<b>SSSM</b>	<b>Total SPP</b>
<b>Théorique</b>	36	205	241	59	4	<b>304</b>
<b>Réel</b>	52	189	241	48	4	<b>293</b>

Les effectifs de personnels administratifs et techniques spécialisés (PATS) au 04/11/2020 :

	<b>Filière administrative</b>	<b>Filière technique</b>	<b>Total</b>
<b>Théorique</b>	45	32	77
<b>Réel</b>	42	31 + 2 contrats de projet	75

S'y ajoutent des contractuels sur des emplois non permanents, sur des missions de renfort ou de remplacement d'agent temporairement indisponibles.

La répartition des agents par filière au 04/11/2020 est :

- 78% de la filière SPP
- 13% de la filière administrative
- 9% de de la filière technique

Toutes filières confondues, la répartition au 04/11/2020 par catégorie est la suivante (2019) :

- 79% catégorie C
- 11 % catégorie B
- 10% catégorie A

La moyenne d'âge de la collectivité est de 44 ans au 04/11/2020.

Le taux de féminisation des personnels permanents (au 31/12/2019) est :

- 82% d'homme
- 18% de femme

Le taux du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP) est de 2.89%.

Les charges de personnels représentent 79% des charges de fonctionnement. Le budget 2020 (chapitre 12) est de 25 576 667.69 euros.

## 2 – LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES :

### 2.1 - La politique de recrutement et d'emploi : la stratégie d'acquisition et de développement des compétences

#### 2.1.1 - L'égalité professionnelle

Dans le cadre de sa politique de recrutement, le SDIS respecte et promeut l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes, tant dans le processus de mobilité interne que dans celui du recrutement externe.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans l'emploi sont les socles sur lesquels le SDIS s'appuie pour décliner sa politique RH : le refus des discriminations est, de ce fait, une exigence professionnelle qui constitue une valeur fondamentale pour tous les personnels, quels que soient leur statut et leurs fonctions.

Dans le respect du statut de la fonction publique, **les seuls critères pris en compte dans la gestion des ressources humaines sont la compétence, l'expérience et les qualités personnelles et professionnelles.**

Au-delà des seules garanties statutaires, le SDIS s'engage, à compétences égales, à contribuer à une réelle égalité entre les femmes et les hommes, et à une mixité dans les différents emplois et niveaux de responsabilité.

L'ensemble des actions de recrutement s'inscrit donc dans des procédures permettant d'assurer l'égalité des droits et des chances de chacune et chacun. Le SDIS s'engage à ce que les offres d'emplois restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes, via notamment des intitulés de poste et un descriptif du profil recherché qui ne fassent aucune référence à un genre spécifique.

#### 2.1.2 - Les enjeux de la politique de recrutement

La mise en place d'une politique de recrutement définit les conditions de la pratique du recrutement. Elle a pour objectif non seulement de trouver des candidatures adaptées mais également d'optimiser les processus, à accompagner l'évolution de l'établissement, et à assurer un développement pérenne de ses activités opérationnelles ou de ses fonctions supports.

La politique de recrutement doit favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers tout en assurant la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'attractivité de la collectivité repose notamment sur les critères suivants :

- Anticiper les recrutements et départs et assurer les remplacements
- Encourager les mobilités internes
- Mettre en place une politique de promotion de la collectivité
- Explorer tous les modes de recrutement permettant d'assurer une diversité des profils garante d'une richesse des ressources humaines
- Équilibrer la pyramide des âges
- S'inscrire dans la volonté nationale de féminiser notre profession, selon les capacités offertes par les différents concours et les profils de compétences recherchées
- Prendre en compte les demandes d'emplois réservés (qui rentrent dans le calcul du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP)
- Faciliter l'apprentissage
- Communiquer les offres sur les réseaux sociaux
- Proposer une offre de formation axés sur les risques locaux
- Proposer une participation à l'action sociale
- Respecter les engagements de durée

Pour mettre en œuvre cette politique, la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et compétences (GPEEC) se place au cœur du dispositif, pour analyser les compétences nécessaires à chaque poste et accompagner les agents dans le développement de ces dernières. L'évolution des grades est notamment possible à partir des postes et fonctions définis dans l'organigramme et la cartographie des emplois, SPP et PATS.

### 2.1.3 - Les principes du recrutement et de la mobilité

Une action de recrutement ou de mobilité interne est une action clef de management, il est donc indispensable d'en formuler les principes, de manière à en favoriser l'efficacité tout en en garantissant l'équité, dans le respect des réglementations en vigueur.

Ces principes confirment la détermination du SDIS à valoriser la première ressource du SDIS : l'engagement humain.

La mobilité n'est pas une fin en soi, elle répond soit à une attente de l'agent, soit à un besoin du service, et idéalement aux deux. Elle constitue donc une opportunité d'enrichissement et de progrès tant pour l'agent que pour le service.

- **Répondre aux intérêts partagés SDIS / candidat :**
  - Vision à moyen terme des besoins en terme d'emplois, de métiers et de compétences;
  - Encadrement des processus de recrutement ou de mobilité par une procédure connue par tous;
  - Développement de la formation des managers à l'accompagnement et à l'orientation des agents dans le cadre de leur projet professionnel.
- **Rendre le candidat, acteur de son projet professionnel :**
  - Connaissance du cadre statutaire, de l'environnement territorial et des perspectives d'évolution au sein de la fonction publique ;
  - Accompagnement des parcours et des projets professionnels ;
  - Développement des compétences via des formations répondant à la concrétisation du projet professionnel.
- **Rechercher à valoriser les parcours professionnels :**
  - Valoriser les périodes de mobilité et les compétences acquises dans la carrière ;
  - Faciliter la reconnaissance des acquis et de l'expérience ;
  - Croire en la capacité d'un agent à occuper des fonctions pour lesquelles il n'a pas totalement le profil attendu.
- **Garantir la transparence et la confidentialité :**
  - Faciliter l'accès aux offres d'emploi et plus largement à tout dispositif en matière de gestion des parcours professionnels ;
  - Garantir la confidentialité des contacts ;
  - Apporter une réponse systématique et motivée à toute candidature à un poste.

### 2.1.4 - Les pratiques du recrutement et de mobilité

En application des orientations stratégiques, une chronologie des actions à entreprendre au sein des ressources humaines est effective. Les objectifs étant d'assurer la priorité des postes vacants aux agents de la collectivité (mobilité ou avancement) et de pourvoir tous les postes du tableau des emplois devenus vacants dans un délai raisonnable.

### 2.1.5 Le recrutement et la mobilité interne des SPP non officier

Compte tenu du nombre d'agents et de la proximité des compétences entre les profils, la mobilité interne des SPP non officiers s'appuie sur une procédure annuelle de mobilité. Elle est adaptée aux profils des SPP non officiers et permet d'avoir un regard globalisé sur les opportunités d'emplois et de mobilité au sein du SDIS.

Elle se décline par la prise en compte des vœux de mobilité annuelle suite à une note produite en aout de l'année N-1.

Une analyse transversale (SDT / RH) permet d'identifier les postes susceptibles d'être vacants.

Cette analyse prend en compte l'ensemble des postes correspondant à un grade spécifique, en débutant par le grade d'adjudant et en se terminant par les postes de caporaux, tout en intégrant les personnels éventuellement issus de la formation d'intégration et de professionnalisation (FIP).

Elle permet donc d'organiser la mobilité des agents du grade concerné (mobilité horizontale), tout en coordonnant les possibilités d'avancement au grade supérieur (mobilité verticale et prise de responsabilités).

Elle est organisée de manière à permettre la prise en compte du plus grand nombre de souhaits de mobilité (effets ricochets, interversion d'affectation, ...).

L'ouverture des postes sont déterminées en fonction du dimensionnement projeté des effectifs dans les CIS et les structures fonctionnelles et territoriales, tout en respectant le tableau des emplois permanents.

Suite aux avis de vacance de poste, l'étude des candidatures est le préambule au processus de recrutement et de mobilité. L'analyse des candidatures se fait selon les priorités suivantes :

- Mobilité interne
- Candidatures externes

Les candidatures des sapeurs-pompiers volontaires du sdis72, des contractuels ainsi que les SPP ayant déjà exercés au sein du sdis72 seront étudiées avec bienveillance selon les valeurs professionnelles.

### **2.1.6 Les recrutements des PATS et des officiers de SPP**

La stratégie de recrutement de l'établissement est d'assurer la priorité des postes vacants aux agents de la collectivité (mobilité ou avancement) et de pourvoir tous les postes du tableau des emplois devenus vacants dans un délai raisonnable. Chaque poste rendu vacant fait l'objet d'une ouverture de poste conformément aux principes de recrutement énoncés ci-dessus dans le respect de la cartographie des emplois.

### **2.1.7 Les recrutements de contractuels**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique facilite l'embauche de contractuels par les administrations. Toutefois, la politique de recrutement du SDIS doit continuer à privilégier les recrutements de fonctionnaires, dès lors que le candidat présente les compétences attendues sur le poste, ou qu'à défaut, que le delta éventuel lui soit accessible dans un délai raisonnable.

Néanmoins, certains postes, visant des compétences en tension, ou encore faute de candidats statutaires, peuvent nécessiter de recourir au recrutement de contractuels sur emplois permanents.

Le SDIS entend limiter tant que possible ce type de recrutement aux seuls postes des agents des filières administratives et techniques (PATS) et pour des emplois dont le grade cible relève des catégories A et B de la fonction publique.

Hormis dans les cas précisés ci-dessus, de façon ponctuelle et exceptionnelle, le recours aux contractuels répond également à des remplacements d'agents titulaires en situation d'absence de longue durée, pour des PATS de catégorie A, B ou C ou des SPP de catégorie C. (Cf. Délibération n°2017-16/b)

### 2.1.8 Les remplacements des disponibilités ou des détachements

Une disponibilité ou un détachement inférieur à 6 mois ne peut donner lieu à une déclaration de vacance de poste. A cet effet, le SDIS privilégie la réintégration des agents dans leur poste qui pourrait en faire la demande dans les 6 mois suivant leur changement de position statutaire. Toutefois, le SDIS autorise le recrutement d'agent contractuel dans cette période des 6 mois selon la nature du poste.

### 2.1.9 Le temps d'affection sur un poste

Sauf situation particulière, le SDIS détermine le délai de 3 ans d'affectation sur un poste comme étant le minimum nécessaire à la stabilité des différents services et unités opérationnelles.

## 2.2 - La politique de formation : la stratégie de développement des compétences

### 2.2.1 - Les enjeux de la politique de formation

Dans un contexte de budget contraint et d'objectif prioritaire de maintien du service public, le SDIS doit s'adapter aux évolutions tant sociétales (agressions, défiance vis à vis des pouvoirs publics, terrorisme) que climatiques (feux de forêts, inondations, ...) et techniques (développement de nouvelles énergies, évolutions des bâtiments et des véhicules), avérées et projetées. Cette adaptation de la réponse opérationnelle s'appuie sur le principe de l'amélioration continue.

Afin d'assurer la continuité de service, une vigilance particulière est à porter sur le maintien des compétences de chefs d'agrès tout engins et de conducteurs d'engins pompes dans les unités armées majoritairement par des sapeurs-pompiers volontaires.

La politique de formation a donc trois finalités majeures :

- consolider l'existant ;
- accompagner le changement ;
- préparer l'avenir.

Pour ce faire, le SDIS s'inscrit dans une planification triennale de la formation avec pour objectif prioritaire l'accompagnement des besoins de service :

- qui résultent de la mesure des écarts entre les effectifs cibles et les ressources réelles et/ou projetées, pouvant mettre en évidence des déficits d'agents habilités à exercer certains emplois / activités
- qui font émerger le besoin de développement de nouvelles compétences.

Le plan de formation pluriannuel doit également avoir pour objectif d'accompagner :

- le SDIS, en termes de projets de développement des services, en vue de leur adaptation aux évolutions des missions, des métiers et de l'organisation du travail,
- les agents, en termes d'adaptation à l'emploi occupé et de projet d'évolution professionnelle.

### 2.2.2 - Les grands axes de la politique de formation

Le plan de formation pluriannuel se décline en grands axes prioritaires, qui fixent la stratégie de développement des compétences, reflets des préoccupations, actuelles et futures, de l'établissement :

- **S'assurer de l'employabilité des agents dans leurs emplois/activités** : Il s'agit de développer et consolider les compétences techniques et relationnelles sur l'ensemble des postes de travail et d'assurer le maintien des compétences par des dispositifs adaptés. Par ailleurs, il convient de veiller et de renforcer l'expertise face aux nouvelles menaces, aux nouveaux risques, aux nouvelles technologies et à la complexité opérationnelle. Cet axe a également pour vocation d'assurer la protection des agents dans l'exercice de leurs missions (agressions, violences urbaines, attentats, etc....).

- **Valoriser et favoriser les parcours professionnels** : L'objectif consiste à préparer et à soutenir les agents dans leurs préparations aux examens ou concours, mais aussi, à les accompagner dans leurs démarches liées à un projet d'évolution professionnelle (nouvelles responsabilités, mobilité professionnelle, reconversion professionnelle, ou valorisation de leur expérience professionnelle). Une politique volontariste de l'établissement dans la mise en œuvre du compte personnalisé de formation (CPF) permet de répondre à cet objectif.
- **Accompagner la politique de sécurité, santé et qualité de vie au travail** : Les enjeux sont de développer la sécurité et la santé au travail, en respectant les évolutions de la législation, mais aussi d'agir à la fois sur le capital santé des agents opérationnels et sur l'accidentologie sportive en accompagnant les démarches d'amélioration de la condition physique, de diminution des accidents de sport et de proposer un parcours d'accompagnement post traumatique (APS ou accident de la vie). Le volet formation du plan de prévention du risque routier s'inscrit également dans cet axe.
- **Accompagner les cadres dans l'évolution des pratiques de management** : L'objectif principal est de développer une culture commune de management. Cet accompagnement des managers vise à :
  - développer le pilotage et l'évaluation des activités,
  - développer l'accompagnement managérial des agents placés sous leur autorité

Ces développements s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue. Pour cela, il est également nécessaire de former les utilisateurs des systèmes d'information, afin de leur en permettre une exploitation efficiente.

- **Poursuivre la professionnalisation des réseaux de formateurs internes** : Il s'agit de former, tant en formation initiale que continue, les concepteurs et les formateurs accompagnateur et les accompagnateurs de proximité dans l'approche pédagogique par les compétences et à l'intégration des nouveaux outils. L'évaluation des effets de la formation est également un objectif.
- **Favoriser les partenariats et coopérations institutionnelles** : Des actions de formations sont à mener, en termes de conception, mais également de mise en œuvre, avec les partenaires privilégiés que sont notamment, les SDIS de la région Pays de Loire, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et dans la cadre partenariat de la formation à distance. Ceci afin d'optimiser l'action du SDIS et de bénéficier d'un enrichissement mutuel.

## 2.3 - L'entretien professionnel et la cartographie des emplois : des outils au service du développement des compétences

### 2.3.1 - L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est obligatoire depuis le 1er janvier 2015. Véritable outil de management, il doit être avant tout un moment d'échange et de dialogue entre l'agent et l'évaluateur au cours duquel est appréciée, de manière individualisée, la valeur professionnelle de l'agent. Il doit donner lieu à un compte-rendu écrit. Chaque année une note de service définit et rappelle les modalités de mise en œuvre des évaluations professionnelles.

Cet entretien a pour objectif d'aboutir à une gestion individualisée et personnalisée des ressources humaines, notamment en tenant compte des compétences et mérites individuels de l'agent. Dans cette optique, il est nécessaire de développer davantage le travail d'exploitation de chaque élément contenu dans les comptes rendus d'entretien professionnel. Il s'agit de valoriser les informations disponibles (souhaits d'évolution de carrière, mobilités, besoins de formation, conditions de travail) en les diffusant

le plus tôt possible vers les différents acteurs du parcours professionnel de l'agent : formation, recrutement, mobilité et parcours professionnel, gestion des carrières. C'est aussi systématiser l'utilisation des CREP lors des demandes de promotion, de mobilité interne.

### **2.3.2 - La cartographie des emplois**

Une cartographie des emplois (SPP et PATS) est créée. Elle permet l'identification de grades de référence (cible et possible) dont un agent doit être titulaire pour pouvoir occuper un poste au SDIS. Chaque poste du SDIS doit être identifié dans la cartographie des emplois. Grâce à ces grades de référence et par voie de conséquence aux statuts particuliers qui s'y rapportent, il permet d'identifier de manière indirecte les compétences qui sont nécessaires pour le bon exercice des fonctions confiées. C'est donc un outil au service du pilotage des ressources humaines, mais encore davantage au service des agents. Il facilite leur projection en matière de parcours professionnel à court ou moyen terme. C'est également un instrument à destination des chefs de groupement lors de la réorganisation de services ou lorsque de nouveaux besoins de compétences sont nécessaires.

### **2.4 - La politique de rémunération et de gestion du temps de travail**

La construction des régimes indemnitaires des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) et des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) doit respecter les principes suivants :

- une application basée sur les textes en vigueur ;
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la non-discrimination en lien avec le handicap ;
- une progressivité en cohérence avec le niveau d'emploi occupé.

Le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels comprend les différentes composantes des primes qui leur sont propres (prime de feu, prime de responsabilité, primes de spécialités) ainsi qu'une part de primes liées au grade. Les taux, les fonctions de référence et les conditions d'attribution et de retrait sont fixées par délibération.

Les régimes indemnitaires et le temps de travail des agents du SDIS sont définis par le règlement intérieur accompagné de 2 annexes :

- Recueil des régimes indemnitaires,
- Recueil des régimes de travail et d'absence.

La gestion du temps de travail est réalisée à partir d'outils de gestion assurant un suivi individualisé des positions administratives des agents. (Logiciel Kelio pour les PATS et AGATT pour les SPP).

Concernant les PATS, le régime indemnitaire comprend une part liée au grade et une liée à la fonction, pour les postes d'encadrement. Il convient de faire évoluer cette répartition, dans le cadre du passage au RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), qui sera construit autour de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise) et du CIA (Complément Indemnitaire Annuel). Cette évolution liée à la fonction et l'expérience professionnelle, pour l'ensemble des agents, permettra de redonner du sens à la rémunération indemnitaire, par :

- la valorisation de l'exercice des fonctions ;
- la fusion de l'ensemble des primes existantes ;
- la reconnaissance de la variété des parcours professionnels et des acquis de l'expérience ;
- des conditions de modulation indemnitaire transparentes ;
- et la favorisation des mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions.

Pour l'ensemble des personnels, s'ajoute enfin une prime semestrielle ou annuelle pour les anciens agents de la communauté urbaine du Mans et la possibilité de monétiser les jours épargnés sur le Compte-Epargne Temps CET (délibération n°2019/8b).

## **2.5 - La politique de qualité de vie au travail et de sécurité**

### **2.5.1 - Les conditions de travail**

Le SDIS veille à offrir les meilleures conditions de travail possibles à ses agents en agissant sur l'organisation et le cadre du travail, sur l'environnement humain. L'objectif est de créer un environnement dans lequel l'efficacité et la performance de l'établissement sont compatibles avec l'expression et la prise en compte des aspirations des personnels.

Les objectifs d'une démarche de la qualité de vie au service et au travail doivent :

- répondre au besoin de sens au travail ;
- favoriser l'engagement et la motivation ;
- prévenir les risques professionnels et favoriser la santé au travail ;
- accompagner les transformations des organisations ;
- favoriser la conciliation des temps professionnels et personnels.

### **2.5.2 - La prévention des risques**

La politique de sécurité et de santé du SDIS repose sur l'évaluation et l'anticipation des risques, la planification des actions de prévention et l'intégration des exigences de la sécurité dans tous les services. Ainsi, le plan santé – sécurité s'articule autour des axes principaux suivants :

- la prévention des risques routiers ;
- la prévention des risques psycho-sociaux ;
- la prévention des troubles musculo-squelettiques ;
- la préservation de la santé par l'activité physique et sportive comme outil d'entretien physique durable;
- la prévention des risques liés à la toxicité des fumées.

Pour développer les plans d'actions sur ces thèmes et les mettre en œuvre, un réseau d'acteurs est organisé et intervient à chaque niveau de la structure. Le conseiller, les assistants et les correspondants de prévention sont au cœur de la démarche de prévention des risques professionnels du SDIS.

## **2.6 - La politique sociale : la protection et l'action sociales au service des agents**

Dans sa politique sociale, le SDIS met l'accent sur la protection sociale de ses agents et souhaite poursuivre dans cette dynamique.

### **2.6.1 - Accompagnement professionnel et social individualisé**

L'accompagnement professionnel et social individualisé des agents est réalisé par le service des ressources humaines au travers de la section présentéisme et protection sociale et la section carrière.

Chaque situation d'agent rencontrant des difficultés opérationnelles ou des difficultés dans l'emploi tenu pour raison médicale est examinée au cas par cas.

La première démarche consiste à étudier les possibilités d'un maintien dans l'emploi au sein du sdis. Dans le cas d'un retour après une absence, et en cas de restriction d'aptitude temporaire, il peut être envisagé une affectation provisoire dans un autre service, en lien avec le SSSM, la médecine d'aptitude et le centre de gestion de la Sarthe.

Dans le cas d'une inaptitude opérationnelle définitive, il est recherché les solutions statutaires possibles pouvant être proposées à l'agent dans le cadre d'un projet de fin de carrière, notamment le congé pour raisons opérationnelles.

En outre, le compte personnel de formation (CPF) de l'agent peut être utilisé dans le cadre de l'accompagnement de l'inaptitude. A cet effet, **des postes budgétaires sont identifiés comme des postes de réaffectation non opérationnels** (31 postes réservés – Cf. délibération n°2011-38).

Les personnels administratifs et techniques spécialisés (PATS), les sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et volontaires (SPV) du SDIS peuvent dans leur vie connaître des difficultés d'ordre social pouvant jaillir sur leur engagement et leur activité professionnelle au sein du SDIS. Il convient donc d'apporter une réponse personnelle aux agents qui souhaiteraient bénéficier d'une orientation et d'un appui à l'occasion des difficultés d'ordre social qu'ils pourraient rencontrer. Le SDIS est engagé dans une démarche qui va en ce sens et qui sera finalisée pour une mise en œuvre en 2021. Cette démarche consiste à prendre en charge les agents PATS, SPP et SPV du SDIS qui sollicitent un accompagnement social ou un soutien matériel ou financier :

- Les SPP et SPV pourraient avoir accès à ce type de service par l'intermédiaire d'experts « assistant social », sous statut SPV.
- Les PATS, par l'intermédiaire d'une convention avec le conseil départemental de la Sarthe pourront avoir accès à leur service social.

Par ailleurs, l'accompagnement « social » se compose de trois volets :

- L'intervention sociale personnelle (pour des difficultés d'ordres familiaux, financiers ou de logement par exemple),
- La santé (difficultés de santé, travailleurs handicapés et arrêts longues maladies...),
- La carrière professionnelle (dans le cadre du maintien à l'emploi par exemple ou le reclassement professionnel).

Les deux derniers points se font en accompagnement du service des ressources humaines du SDIS.

## **2.6.2 - Les actions sociales**

Depuis le 1er septembre 2019, le SDIS a contracté une convention de participation prévoyance pour couvrir le risque « incapacité temporaire et invalidité ». Il est attribué une participation mensuelle de 13 € à chaque agent souscrivant un contrat. (Cf. délibération n°2013-21).

En complément à cette prestation de base, les agents conservent la possibilité de souscrire à des garanties complémentaires (capital décès, minoration de retraite, rente éducation).

Pour les prestations sociales liées à la restauration collective, il est mis à disposition du personnel une restauration en ligne de self au centre de secours Le Mans Degré et des prestations traiteur (plateaux repas) pour d'autres sites situés sur le département (centre de secours de Le Mans Sud, CTA/CODIS et sites des compagnies). Le SDIS subventionne le coût des repas de leurs agents. (Cf. délibération n°2019-21).

L'association des personnels du SDIS regroupe la totalité des personnels sapeurs-pompiers professionnels, administratifs et techniques. Elle a pour objet de leur permettre d'accéder aux prestations d'un organisme d'œuvres sociales, en l'occurrence le CNAS\*, et d'organiser, conjointement avec d'autres associations, un spectacle de Noël. La subvention accordée par le SDIS représente 0,40 % des rémunérations du personnel.

En complément à cette affiliation au CNAS, le personnel a la possibilité d'adhérer à des associations de type « Amicale » qui permet de rassembler les membres qui le souhaitent sur des moments de convivialités ou qui est susceptible de venir en soutien financier pour un agent qui en ferait la demande.

Enfin, le SDIS de la Sarthe verse une subvention à l'œuvre des pupilles (délibération n°2006-59)

\*Le SDIS confie au CNAS, association loi 1901, la gestion d'une partie des prestations sociales, sportives, culturelles, loisirs, ainsi que des aides financières... Ces prestations prennent en compte la situation financière et familiale des agents et accentuent l'aide du SDIS pour les petits quotients.

## **2.7 - Le dialogue social : l'ambition d'associer les partenaires sociaux aux évolutions de l'organisation**

Des règles simples et claires, connues et reconnues par les parties, jouent un rôle primordial dans la construction de la relation entre l'administration et les organisations syndicales et facilitent d'autant les conditions d'exercice du dialogue social.

Un dialogue social de qualité ne peut s'engager sans un minimum de principes communs propices à la création d'un climat indispensable de respect mutuel. Ainsi, le SDIS doit finaliser la charte du dialogue social précisant notamment les modalités d'exercice des droits syndicaux et l'adjoindre aux différents documents structurant de l'établissement.

Cette charte doit poser les bases du dialogue avec les syndicats et définir les principes de base, le temps de représentation des représentants syndicaux, les moyens mis à disposition de ces derniers, et la méthodologie de négociation.

Elle n'a pas vocation à se substituer aux textes en vigueur. Elle vise à enrichir leur mise en pratique tout en fixant des éléments de cadrage aux nécessaires échanges non institutionnels. L'objectif est de mettre en place des conditions propres à l'instauration et à la pérennisation d'un dialogue social de qualité.

Les dispositions de la charte doivent intégrer les dispositions législatives et réglementaires ainsi que les pratiques en vigueur lorsque celles-ci sont plus favorables.

Cette charte du dialogue social **doit être renouvelée dans les 6 mois qui suivent les élections des représentants du personnel, soit tous les 4 ans.**

Cette charte sera finalisée en 2021, en y intégrant les nouvelles dispositions liées à la loi de transformation de la fonction publique et le mémento sur l'exercice du droit de grève chez les SPP en cours de finalisation par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC).

La prise en compte de l'évolution des rapports socio-professionnels doit inciter les partenaires sociaux à apporter toute la souplesse nécessaire à un dialogue social constructif. Cette évolution peut également permettre, sans porter atteinte aux compétences des instances paritaires, la tenue de réunions, de groupes de travail et de rencontres bilatérales sur des sujets donnés destinés à faciliter le dialogue entre les partenaires sociaux.

## **3 – ORIENTATIONS GENERALES EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

### **3.1- La politique d'avancement des agents : une volonté de promouvoir les compétences professionnelles**

La loi de transformation de la fonction publique a conduit à redéfinir les attributions de la commission administrative paritaire (CAP) en recentrant son rôle sur certaines décisions défavorables.

Les conditions définies par les statuts particuliers concernant l'avancement de grade et la promotion interne demeurent la règle.

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur d'un même cadre d'emploi. Il peut intervenir au choix ou après la réussite d'un examen professionnel selon les modalités fixées par le statut particulier du cadre d'emploi concerné.

La réussite à un concours et examen n'ouvre pas le droit systématiquement à une nomination dans le grade correspondant. La réussite à un concours ou à un examen et l'avancement de grade doivent respecter l'organigramme cible et la cartographie des emplois arrêté par délibération du conseil d'administration.

Pour accorder un avancement de grade, l'autorité territoriale met en place des critères qui s'appliquent après l'obtention des conditions statutaires et après la détermination des taux d'avancement promu-promouvables.

Un tableau annuel d'avancement est arrêté par grade.

### 3.1.1- Les ratios promus-promouvables

Depuis la loi du 19 février 2007, les établissements publics doivent définir eux-mêmes, par délibération, des taux pour l'avancement de grade de leurs agents, appelés également ratios promus / promovables. Le ratio est le rapport entre le nombre d'agents qui pourraient être promus et le nombre d'agent qui remplissent les conditions statutaires. Il s'agit d'un plafond de fonctionnaires pouvant être promus. Le SDIS a fait le choix de fixer les ratios maximum d'avancement de tous les grades à 100% dans la limite des postes identifiés dans le tableau des emplois permanents. (Cf. délibération n°2015-32)

### 3.1.2 - Les avancements de garde des personnels administratifs et techniques

#### A - Les PATS de catégorie C

Pour les agents administratifs et technique de catégorie C, les avancements de grade concernent les agents remplissant les conditions statutaires\* et de la manière de servir de l'agent. Compte-tenu du ratio promu/promouvable de 100% dans la limite des postes du TEP et de la possibilité offerte par la cartographie des emplois d'atteindre le dernier grade de son cadre d'emploi, chaque agent peut progresser durant sa carrière.

\*Conditions statutaires = ancienneté, examen professionnel, concours interne.

#### B - Les PATS de catégorie A et B

Pour les agents administratifs et technique de catégorie B et A, les avancements de grade concernent les agents remplissant les conditions statutaires ainsi que de la manière de servir de l'agent au vu des compétences attendues. Compte-tenu du ratio promu/promouvable de 100% dans la limite des postes du TEP et des grades cibles identifiés dans la cartographie des emplois, chaque agent dispose d'une visibilité sur l'évolution de sa carrière au sein du SDIS.

### 3.1.3- Les avancements de garde des sapeurs-pompiers professionnels

#### A - Les SPP non officier (catégorie C)

Pour les agents sapeurs-pompiers de catégorie C, les avancements de grade concernent les agents remplissant les conditions statutaires ainsi que de la manière de servir de l'agent. Compte-tenu du ratio promu/promouvable de 100% dans la limite des postes du TEP, chaque agent peut progresser dans son cadre d'emploi.

Un tableau d'avancement est établi annuellement pour les grades de Caporal-chef et d'adjudant.

- **Caporal-chef** : le tableau d'avancement des caporaux-chef est établi selon les critères suivants :
  - Répondre aux conditions statutaires
  - Conditions d'ancienneté
  - Avis du chef de centre selon les valeurs professionnelles définies lors de l'entretien professionnel (CREP) (voir 3-1)
- **Sergent** : le tableau d'avancement des sergents est établi selon les critères suivants :
  - Répondre aux conditions statutaires
  - Conditions d'ancienneté
  - Avis du chef de centre selon les valeurs professionnelles définies lors de l'entretien professionnel (CREP) (voir 3-1)
- **Adjudant** : le tableau d'avancement des adjudants est établi selon les critères définis par délibération (Cf. délibération du 16/11/2015) :

- Répondre aux conditions statutaires
- Avis du chef de centre selon les valeurs professionnelles définies lors de l'entretien professionnel (CREP) (voir 3-1)
- Avis jury de recrutement
- Critères d'ancienneté
- Critères de formation

### **B - Les SPP officiers (catégorie B, A et A+)**

Pour les agents sapeurs-pompiers professionnels de catégorie B, A et A+, les avancements de grade concernent les agents remplissant les conditions statutaires ainsi que de la manière de servir de l'agent. Le choix de l'autorité territoriale peut tenir compte du ratio de 100% dans la limite des postes du TEP, des dispositions réglementaires (effectifs de référence...) et des grades cibles identifiés dans la cartographie des emplois. En présence de plusieurs promouvables, l'ancienneté dans le grade, l'ancienneté sur le poste peuvent servir de critères d'appréciation.

- **Cadre d'emploi des lieutenants (Lieutenant de 2ième classe, Lieutenant de 1ère classe, Lieutenant Hors Classe) : Catégorie B**
  - Répondre aux conditions statutaires
  - Décision des autorités titulaires du pouvoir de nomination
- **Cadre d'emploi des capitaines, commandants et lieutenants colonels : catégorie A**
  - Répondre aux conditions statutaires
  - Décision des autorités titulaires du pouvoir de nomination
- **Cadre d'emploi de conception et de direction (colonel, colonel hors classe et contrôleur général) : catégorie A+**
  - Répondre aux conditions statutaires
  - Décision des autorités titulaires du pouvoir de nomination

### **3.1.4- La promotion interne**

La promotion interne consiste au passage entre 2 cadres d'emploi au sein de la même fonction publique. Elle a lieu au choix ou après examen professionnel.

#### **A - La promotion interne des PATS**

En matière de promotion interne, les lignes directrices de gestion pour les personnels administratifs et techniques sont élaborées par le centre de gestion de la Sarthe. Ce document doit être transmis au SDIS pour avis.

*Selon les catégories, les critères de sélection retenus prennent en compte, sans hiérarchisation :*

- *L'ordre de priorité dans la collectivité sur ce grade,*
- *La valeur professionnelle,*
- *L'ancienneté,*
- *La mobilité au cours du parcours professionnel,*
- *La nature des fonctions (encadrement, expertise),*
- *....*

#### **B - La promotion interne des SPP**

Pour les sapeurs-pompiers professionnels de catégorie B et A, les lignes directrices de gestion sont réalisées par le SDIS de la Sarthe.

Jusqu'alors les CAP concernant les officiers de catégorie A et B étaient gérées par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC).

A compter du 1er janvier 2021, à l'instar de ce qui est fait pour les agents SPPNO (catégorie C), cette compétence est transférée aux SDIS. Dès lors, il appartient à l'établissement d'établir ses propres lignes directrices de gestion pour les agents de catégorie A, B et C.

*Selon les catégories, les critères de sélection retenus peuvent prendre en compte sans hiérarchisation :*

- *L'ordre de priorité dans la collectivité sur ce grade,*
- *La valeur professionnelle,*
- *L'ancienneté,*
- *La mobilité au cours du parcours professionnel,*
- *La nature des fonctions (encadrement, expertise),*
- *Les concours et examens,*
- *...*

**UN POINT DE SITUATION SUR LE SECOURS D'URGENCE A PERSONNES**

Le plan d'action visant à améliorer le secours d'urgence aux personnes (SUAP) et l'aide médicale urgente (AMU) est porté depuis novembre 2019 par l'ensemble des partenaires dont l'ARS, le centre hospitalier du Mans siège du SAMU, le SDIS, la préfecture, le conseil départemental, les ambulanciers privés (AP) et la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Tous les groupes de travail et le comité de pilotage ont poursuivi leur réflexion qui sera présentée en CODAMUPS-TS, la troisième semaine de décembre.

Cette réflexion se traduira principalement par :

- Une nouvelle convention SDIS-SAMU-ambulanciers privés
- La mise en place d'outils connectés améliorant la qualité des secours
- Le recentrage de l'activité du SDIS par l'engagement des ambulanciers et le principe de la garde ambulancière

Ces travaux ont été menés sur la base de lettres de mission créant trois groupes de travail :

**1- Groupe de travail sur la révision de la convention SDIS – SAMU – transporteurs sanitaires :**

Co-piloté par le centre hospitalier et le SDIS, ce groupe est constitué par des membres du centre hospitalier du Mans (CHM), de la Direction Territoriale de l'Agence Régionale de Santé (DTARS), du SDIS et des représentants des ambulanciers privés. Il s'est réuni 16 fois, dont 3 fois avec les AP.

Les principales évolutions déjà validées sont :

- Révision du logigramme commun SDIS-SAMU spécifiant le rôle de chaque acteur incluant :
  - ✓ L'actualisation des situations de départs réflexes (*ex : voie publique*)
  - ✓ La prise en compte des espaces protégés (*lieu où la victime peut être soustraite de la vue du public et laissée sous la surveillance d'une tierce personne*)
- La redéfinition de la carence par indisponibilité de vecteur AP :
  - ✓ Intervention ne relevant pas des missions propres du SDIS, mais effectuée à la demande du SAMU en cas d'indisponibilité, après recherche, de 3 transporteurs privés différents
  - ✓ Engagement des moyens du SDIS en fonction des événements en cours, du potentiel opérationnel disponible et des événements prévisibles (*risque extrême pour les feux de forêt, ...*)
  - ✓ Pas de carence planifiée
- Organisation du secours à personne à la maison d'arrêt
- Amélioration de l'interopérabilité entre les centres de réception
- Création du comité AMU pour le suivi de la convention
- Utilisation d'outils connectés

Les travaux de ce groupe de travail se traduisent par une nouvelle convention SDIS-SAMU-ambulanciers qui fixent des mesures et définitions nouvelles et prévoit le cadre d'une réflexion à poursuivre de façon régulière (VLI-IPM-téléassistance).

**2- Groupe de travail sur l'amélioration de la réponse ambulancière aux sollicitations du SAMU centre 15** : La réunion d'installation de ce groupe, co-piloté par la DTARS et le centre hospitalier, a eu lieu le 18 décembre. Constitué par des membres du CHM, de la DTARS, de la CPAM et du SDIS, ce groupe s'est réuni 4 fois et a permis de mettre en place :

- Le coordonnateur ambulancier : celui-ci est opérationnel au centre 15 depuis le 09 mars 2020.
- Le principe d'une garde volontaire ambulancière diurne. Les modalités de cette mise en œuvre relèvent de la DTARS en lien avec le CH du Mans.

**3- Groupe de travail sur les structures d'accueil de personnes âgées** : La réunion d'installation de ce groupe de travail, co-piloté par l'ARS et le Conseil départemental, a eu lieu le 10 décembre. Il associe le centre hospitalier siège du SAMU, le SDIS et des représentants des chefs d'établissement. Ce groupe s'est réuni 3 fois.

Les travaux ont principalement permis de souligner la pertinence de la visio-régulation qui équipe désormais, via des smartphones, la quasi-totalité des EHPAD du département. Il a mis également en évidence que les relevages étaient principalement réalisés au sein des petites structures, des résidences autonomes et à domicile.

**4- Comité de pilotage** : Sous la responsabilité du directeur territorial de l'ARS, de la directrice adjointe du CHM et du directeur départemental du SDIS, ce comité s'est réuni 4 fois depuis novembre 2019. Un point de situation de chacun des groupes a été réalisé lors d'un comité de pilotage organisé en audioconférence le 14 octobre dernier.

Par ailleurs, au sein du SDIS, les deux instances de concertation (comité de concertation avec les partenaires sociaux et comité de concertation avec les cadres du SDIS) se sont réunies respectivement les 13 et 16 octobre derniers. Elles permettent d'échanger et de présenter les avancées des groupes de travail.

**5- Groupe de travail sur les outils connectés** : Réuni pour la première fois au début du mois de septembre, ce groupe, interne au SDIS, est en charge de trouver et de proposer un modèle de tablette connectée adaptée, pour simplifier la réalisation du bilan des victimes et en faciliter sa transmission. L'objectif est un déploiement au dernier trimestre 2021.

Je vous demande de bien vouloir prendre acte de ce rapport.

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe



Dominique LE MÈNER

**LES PRINCIPES GENERAUX DE L'ORGANISATION DE LA FORMATION DES SAPEURS-POMPIERS**

La mise en œuvre de l'arrêté du 04 octobre 2017 et de l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers, associée à celle de relatif à la formation de formateurs sapeurs-pompiers, imposent au Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) de la Sarthe d'élaborer de nouveaux référentiels internes d'organisation et d'évaluation des formations.

Par ailleurs, la construction pédagogique, basée dorénavant sur l'approche par les compétences, nécessite une adaptation des parcours de formation.

Ces évolutions réglementaires représentent une opportunité de faire évoluer le dispositif de formation de la Sarthe au niveau :

- De la localisation des stages et les besoins respectifs en formateurs (Cf. annexe 1) ;
- Des outils pédagogiques (Cf. annexe 2).

A la demande du Bureau du CASDIS le 6 mai dernier, un groupe de travail, piloté par le sous-directeur des moyens opérationnels et associant des représentants du personnel, s'est réuni à 9 reprises pour identifier des évolutions, fondées à la fois sur les principes de proximité et de qualité pédagogique. Ces évolutions sont les suivantes :

1. L'accompagnement et la préparation aux formations au sein des centres d'incendie et de secours. Cette organisation déconcentrée optimise la disponibilité des sapeurs-pompiers ;
2. La conduite de la formation initiale de sapeur-pompier volontaire dans les 5 centres, sièges de compagnie, dotés d'un caisson multi-activités pris en compte dans le projet CFIS. Cette approche territoriale de la formation s'inscrit également dans les actions du plan de prévention des risques routiers ;
3. Le positionnement du futur centre départemental de formation au cœur des formations qualifiantes et celles destinées à préparer les sapeurs-pompiers aux nouveaux risques.

### **I. Dispositions générales**

La mise en œuvre de cette nouvelle organisation repose sur l'implication de tous les formateurs selon une planification triennale des formations, adossée au projet de service.

Une liste annuelle d'aptitude à la fonction de formateur doit être créée et les modalités de prise en compte des actions de formation par les SPP sont révisées.

#### **1. Liste annuelle d'aptitude**

L'inscription sur la liste annuelle d'aptitude à la fonction de formateur est assujettie à la réalisation d'un volume horaire minimum d'encadrement, à hauteur de 40h pour le formateur accompagnateur (FORAC) et 72h pour le concepteur. Le concepteur et le FORAC doivent bénéficier de 8h de formation continue/an. Pour les SPP, cette aptitude déclenche le bénéfice d'un régime indemnitaire de niveau 2 (7% pour les formateurs accompagnateurs) et de niveau 3 (10% pour les concepteurs).

## 2. Prise en compte des actions de formation

### a. Les SPP

Une semaine de formation est assurée dans le volume des 48h réglementaires. Cette action de formation est actuellement prise en compte en décompte « temps de travail ».

L'évolution consiste en un décompte du temps de travail ou en mode mixte « décompte / indemnisation » et ce, selon le choix du formateur. Dans ce cas, les 48h hebdomadaires continues ouvrent droit à 40h décomptées en temps de travail et 8h indemnisées. Les 48h continues suivantes sont décomptées en temps de travail à hauteur de 32h et indemnisées à concurrence de 16h. Cette mesure est mise en œuvre à financement constant.

### b. Les SPV

Les formateurs SPV sont indemnisés sur la base du service fait, en fonction de leur grade, dont le montant est fixé par arrêté du ministre de l'intérieur.

## II. **Les formations de spécialités**

### 1. Planification

Le conseiller technique départemental (CTD) propose le plan triennal des formations de sa spécialité au chef du groupement formation-sport en référence aux objectifs de couverture opérationnelle (POJ notamment) définis dans le SDACR et le règlement opérationnel (RO).

Les vœux de formation issus des comptes rendus d'évaluation professionnelle sont pris en compte en fonction des compatibilités entre les formations à caractère opérationnel. Un SPP peut détenir 2 spécialités maximum sans cumul entre l'intervention en milieu périlleux (IMP) et le secours aquatique (SAL).

### 2. Mise en œuvre

L'accès à la spécialité est porté conjointement par le conseiller technique départemental et le chef de centre, qui en garde la maîtrise sur l'opportunité en qualité de garant du POJ.

Le volume horaire des actions de formation en qualité de stagiaire et de formateur est saisi par les chefs de centre, destinataires des feuilles de présence, validées par le chef de service dédié du GFS. Cette disposition remplace la dernière phrase du paragraphe 2.7.1 du Recueil des régimes de travail et d'absences.

Le retour d'expérience sur la mise en œuvre de ces modalités pourra conduire à un ajustement.

Je vous demande de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe

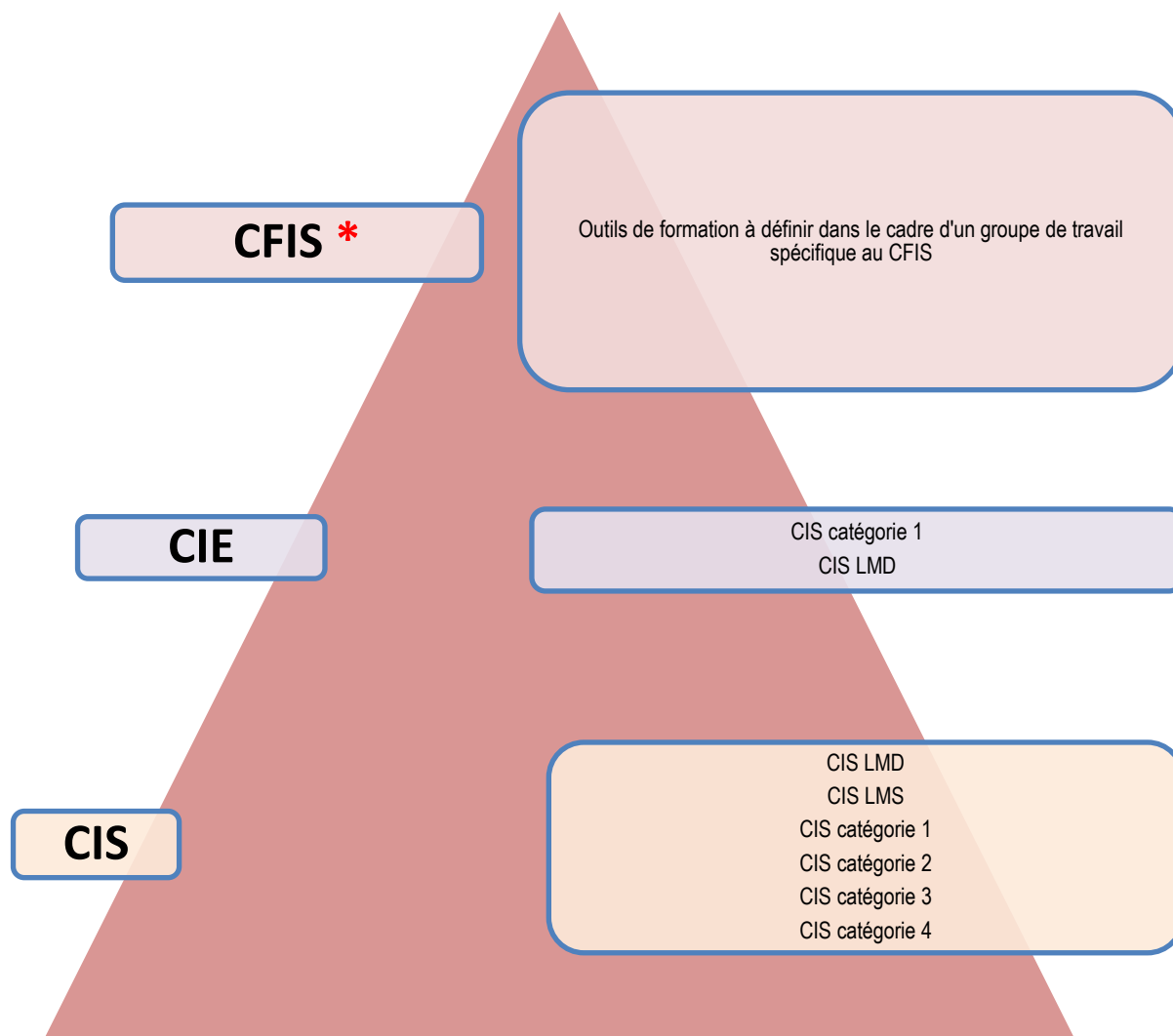


Dominique LE MÈNER

## ANNEXE 1

### La localisation des stages et les besoins en formateurs

La stratification des localisations des formations en approche territoriale s'inscrit dans une logique de proximité des formations pour répondre aux besoins pédagogiques des stagiaires.



\* : Les pôles pédagogiques et les outils associés seront pris en compte par le groupe de travail missionné à l'élaboration du cahier des charges du futur CFIS.

L'apprentissage en Approche Par les Compétences (APC) implique une nouvelle dynamique de la formation en identifiant les différentes phases pédagogiques pour le stagiaire :

- Formation ouverte à distance (FOAD);
- Accompagnement en centre de secours ;
- Stage en présentiel ;
- Formation de maintien, d'actualisation et de perfectionnement des acquis (FMAPA).

La mise en œuvre de cette stratégie se traduit par la stratification des actions de formation illustrée par le tableau suivant, qui renseigne également sur les besoins en formateurs, ayant valeur de cible. Le ratio entre les statuts représente un objectif du projet de service 2021-2023.

## Localisation des formations et besoins en formateurs

				Effectif cible / Besoins en formateurs						
			ETAT DES LIEUX	ETAT PROJETE	Quantitatif	Qualitatif			Statut lors de l'action	
						APROX	FORAC	Concepteur*	SPP	SPV
Niveau CIS	FOAD	Stages	🕒	🕒						
		accompagnement	FI SPV module PPBE	FI SPV module PPBE	1	1			1	
			FI SPV module INC	FI SPV module INC	1	1			1	
			🕒	FI SPV module SUAP *	1	1			1	
			🕒	FAAR chef d'équipe	1	1			1	
		CSID 1 et 2	COD 1 et 2	1	1			1		
Niveau CIE	FOAD	Stages	FI SPV module PS	FI SPV module PS	4		3	1	2	2
			FI SPV module SUAP	FI SPV module SUAP	4		3	1	2	2
			FI SPV module PPBE	FI SPV module PPBE	5		4	1	2	3
			🕒	FI SPV module INC (75%)	5		4	1	3	2
		accompagnement	🕒	FAAR CA 1 équipe	1		1		1	
			🕒	FAAR CA TE	1		1		1	
Niveau CFIS	FOAD	Stages	FI SPV module INC (25%)	FI SPV module INC (25%)	5		4	1	3	2
			FI SPV module SR	FI SPV module SR	5		4	1	3	2
			FAAR Chef d'équipe	FAAR Chef d'équipe	5		4	1	3	2
			FAAR CA 1 EQUIPE PPBE	FAAR CA 1 EQUIPE PPBE	4		3	1	2	2
			FAAR CA 1 EQUIPE SUAP	FAAR CA 1 EQUIPE SUAP	4		3	1	2	2
			FAAR CA 1 EQUIPE SR	FAAR CA 1 EQUIPE SR	5		4	1	3	2
			🕒	FAAR CA 1 EQUIPE SAUVETAGE						
			FAAR CA TE	FAAR CA TE	4		3	1	3	1
			FMPA FAAR CA 1 EQUIPE SR	FMPA FAAR CA 1 EQUIPE SR	3		2	1	2	1
			FMPA FAAR CA TE	FMPA FAAR CA TE	3		2	1	2	1

### Principes du plan de formation déjà établis :

- Le taux d'encadrement correspond à un formateur dédié à trois stagiaires.
- « L'accompagnement » est assuré par un sapeur-pompier titulaire de l'unité de valeur correspondante.
- « L'accompagnement » des formations d'adaptation aux activités et aux responsabilités (FAAR) est simultané à une formation initiale (SPV) ou d'intégration (SPP).
- Les futurs formateurs accompagnateurs (FORAC) bénéficient d'un accompagnement par les concepteurs.
- La formation de concepteur est ciblée sur le statut SPP.
- Rappel des dispositions du règlement intérieur (recueil des régimes de travail et d'absences) :
  - o Article 2.7.1 : une journée de formation dispensée par un formateur occasionnel est d'une durée de 10 heures décomposées en 6 heures de face à face pédagogique, 2 heures de préparation pédagogique et 2 heures de trajet.

## ANNEXE 2

### Les outils pédagogiques

Le principe retenu sur les formations déconcentrées à l'échelon de la compagnie (phase d'accompagnement, formation initiale et FMPA) induit l'acquisition d'un outil offrant les possibilités pédagogiques suivantes :

- Découverte et mise en œuvre de l'ARI
- Manipulation des lances
- Passage de portes
- Etablissements de lances (cheminements horizontal et vertical)
- Mise en œuvre du LSPCC (progression sur toiture, reconnaissance d'appartement, sauvetage)
- Mise en œuvre des échelles à main
- Mise en œuvre des matériels d'épuisement et d'éclairage

Il est donc proposé la dotation d'un caisson multi-activités par CIS de catégorie 1, pour assurer les formations envisagées au niveau de l'échelon compagnie, tout en accompagnant l'évolution des POJ SPP par une dynamique de la formation.



## EVOLUTION DE LA FORMATION DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS ET VOLONTAIRES

L'arrêté du 22 août 2019 relatif à la formation des sapeurs-pompiers fait évoluer la formation aux emplois opérationnels et d'encadrement. Il précise également les modalités de dispense de formation sur la base des compétences et des expériences déjà acquises en vue d'obtenir une attestation de formation, un titre ou un diplôme.

L'article 6 précise que le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (CASDIS), après avis du comité technique (CT) pour les sapeurs-pompiers professionnels et du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (CCDSPV) pour les sapeurs-pompiers volontaires, valide :

- Les modalités et la périodicité de la formation de maintien et de perfectionnement des acquis, à l'exception de celles définies par les référentiels et les guides nationaux pour les formations de spécialités ;
- Les modalités d'évaluation des formations d'adaptation aux risques locaux.

### A- Mesures applicables aux sapeurs-pompiers professionnels

#### 1. Les formations de maintien et de perfectionnement des acquis (FMPA) :

Elles comprennent :

##### 1-1 Les FMPA dans les centres de secours :

Les SPP participent aux FMPA, dont l'organisation et les contenus pédagogiques sont fixés par le chef de centre et ce, en conformité avec le programme départemental.

Dans la mesure du possible, les FMPA des centres sont dispensées sous la forme de mises en situation professionnelle adaptée à l'emploi et limitées à 6h en face à face pédagogique.

Les 3 types de FMPA sont :

- La FMPA exercée sur le temps de garde qui est une séquence de formation de maintien opérationnel. Elle est réalisée en fonction des contraintes opérationnelle et fonctionnelle.
- La FMPA « mensuelle » qui aborde des thématiques spécifiques, en fonction des évolutions techniques et des caractéristiques de la cité. Elle peut être organisée à l'extérieur du centre de secours.
- La FMPA « hors du temps de garde » qui permet aux agents en position de service hors rang de bénéficier des installations sur les sites de formation départementaux ou au sein d'autres SDIS.

##### 1-2 La FMPA de la chaîne de commandement

Cette formation est organisée annuellement pour les chefs de groupe, les chefs de colonne et les chefs de site, identifiés sur la liste départementale d'aptitude opérationnelle. Le contenu, la planification et le déroulement de la formation sont définis par l'équipe pédagogique de la sous-direction des moyens opérationnels (SDMO), en fonction des objectifs opérationnels définis par le comité directeur.

## 2. Les formations d'adaptation aux risques locaux (FARL)

Les FARL développent les compétences destinées à la préparation de réponse face aux risques locaux. Il s'agit notamment des risques recensés par le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, mais non pris en compte par les formations opérationnelles, d'encadrement et de spécialités.

Il s'agit par exemple :

- Le tramway
- Les circuits de l'Automobile Club de l'Ouest
- Les feux de forêts (les pionniers...)
- Les tueries de masse
- Véhicules à énergie alternative (hydrogène, gaz naturel liquéfié...)

En fonction de l'identification de nouveaux risques, le SDIS a la capacité de compléter cette liste.

Chaque FARL justifie un référentiel interne d'organisation de formation et d'évaluation (RIOFE). Ces référentiels, élaborés par les concepteurs du groupement formation-sport en concertation avec les conseillers techniques départementaux et / ou des personnes ressources (intervenants CNFPT...), sont en cours d'écriture.

Les RIOFE possèdent une structure commune. Ils se composent de documents spécifiques à la formation (objectifs pédagogiques, mises en situation professionnelles, chronogramme...) et d'annexes (fiches d'auto évaluation accompagnées du livret stagiaire, dispositions logistiques, ...).

## B- Mesures applicables aux sapeurs-pompiers volontaires

### 1. Les FMPA :

#### 1-1 La FMPA des centres d'incendie et de secours :

Les SPV participent à des manœuvres régulières dont les contenus pédagogiques sont fixés par le chef de centre en conformité avec le programme départemental.

Hors « module circuit » et indicateurs de la condition physique (ICP), le volume horaire moyen de FMPA permettant de maintenir les compétences est évalué à **40 heures par an pour chaque SPV**, réparties de la façon suivante :

- Module secours d'urgence aux personnes (SUAP) : Thèmes définis par la note ministérielle de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion de Crise (DGSCGC) et / ou fixés par le service conformément au référentiel interne de formation d'équiper des véhicules de secours et d'assistance aux victimes (VSAV).
- Module Incendie : Techniques opérationnelles incendie avec pour obligation la mise en œuvre de l'appareil respiratoire isolant (ARI) et du lot de sauvetage et de protection contre les chutes (LSPPC) lors des mises en situations professionnelles.
- Module Divers : Techniques opérationnelles.
- Module Conduite : Utilisation des engins d'incendie et de secours (conduite, pompe...).
- Module Circuit : organisé à l'occasion des grandes épreuves ACO.
- Module APS et indicateurs de la condition physique (ICP) : les sapeurs-pompiers volontaires réalisent les indicateurs de la condition physique une fois par an.

La pratique de l'activité physique et sportive (APS) pour les sapeurs-pompiers volontaires fait partie intégrante des activités de la FMPA.

TYPE DE MODULE	VOLUME HORAIRE
Module SUAP	10H
Module Incendie	30 H (réparties entre les différents modules en fonction du programme)
Module Divers	
Module Conduite	
Total	40 H
Module Circuit	2H
Module ICP	2H

Il peut être pris en compte les autres activités de formation réalisées tout au long de l'année. Ainsi, l'ensemble des modules pourront être validés soit lors :

- Des manœuvres organisées au sein du centre de secours ;
- Des formations dispensées par le Groupement Formation Sport (GFS) pour les sapeurs-pompiers volontaires en qualité de stagiaires, de formateurs et d'auxiliaires de formation (conducteur...);
- D'une garde au sein d'un centre mixte.

Les volumes horaires consacrés à l'encadrement des FMPA et des ICP assurés par le formateur sont pris en compte au titre de la FMPA individuelle pour la première séquence puis en qualité de formateur pour les séquences suivantes.

### **1-2 La FMPA Chaîne de commandement**

Une FMPA d'une durée de **24 heures sur 3 ans** est organisée au profit des chefs de groupe SPV figurant sur la liste départementale d'aptitude opérationnelle. Le contenu, la planification et le déroulement de la formation sont définis par la sous-direction des moyens opérationnels (SDMO) en fonction des objectifs opérationnels définis par le comité directeur.

## **2. Les formations d'adaptation aux risques locaux (FARL)**

Les FARL développent les compétences destinées à la préparation de réponse face aux risques locaux. Il s'agit notamment des risques recensés par le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, mais non pris en compte par les formations opérationnelles, d'encadrement et de spécialités à l'instar des FARL pour les sapeurs-pompiers professionnels.

## **3. La durée des formations aux emplois opérationnels et d'encadrement des SPV non-officiers**

Les sapeurs-pompiers volontaires non-officiers (SPV NO) disposent de référentiels nationaux qui leur sont propres. Ils sont déclinés dans un RIOFE pour chaque activité.

L'articulation du parcours de formation permet de centrer le stagiaire au cœur de sa formation en proposant un apprentissage pédagogique favorisant les mises en situation professionnelles en présentiel, associées à l'acquisition de connaissances par l'enseignement à distance (EAD) et renforcées par l'accompagnement en CIS (pratique, immersive, théorique, ...).

Les parcours de formation se déclinent de la manière suivante (voir annexes 01 et 02) :

### **3.1- Formation initiale d'équipier SPV (FI SPV) :**

La formation initiale d'une durée de **26 jours**, dont 3 jours d'accompagnement en centre d'incendie et de secours (CIS) se compose de 5 modules :

- Transverse (1 jour) dit « journée compagnie »
- Prompt secours (5 jours)
- Secours d'urgence aux personnes (5 jours)
- Protection des personnes, des biens et de l'environnement (3 jours), dont 1 jour d'accompagnement en CIS
- Incendie (12 jours) dont 2 jours d'accompagnement en CIS

La formation d'équipier secours routiers (3 jours) est complémentaire à la FI. Elle est proposée aux SPV :

- Des CIS dotés d'un engin de secours routier ;
- Des CIS en regroupement opérationnel avec un centre doté d'un engin de secours routier ;
- Effectuant des gardes postées dans les centres d'incendie et de secours mixtes.

### **3.2- Formation d'adaptation aux activités et responsabilités (FAAR) de chef d'équipe :**

Le chef d'équipe intervient au sein d'un binôme lors des opérations de secours sous l'autorité d'un chef d'agrès dans le cadre de la mission principale de lutte contre l'incendie. La FAAR de chef d'équipe est d'une durée de **5 jours**.

### **3.3- FAAR de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe**

Le chef d'agrès d'un engin comportant une équipe commande seul ou sous l'autorité d'un COS le personnel d'un agrès composé d'une équipe. L'équipage d'un agrès se compose d'un chef d'agrès, d'un conducteur et d'une équipe.

Il est formé pour assurer les opérations de secours qui lui sont confiées dans le cadre de ces 2 missions suivantes :

- Le secours d'urgence à personnes (5 jours)
- La protection des personnes, des biens et de l'environnement (3 jours)

La FAAR de chef d'agrès 1 équipe est d'une durée de **8 jours**.

La formation de chef d'agrès une équipe secours routier (3 jours) est optionnelle. Elle est proposée aux chefs d'agrès une équipe :

- Des CIS dotés d'un engin de secours routier ;
- Des CIS en regroupement opérationnel avec un centre doté d'un engin de secours routiers ;
- Effectuant des gardes postées dans les centres d'incendie et de secours mixtes.

### **3.4- FAAR de chef d'agrès tout engin :**

Le chef d'agrès tout engin commande seul ou sous l'autorité d'un COS le personnel d'un agrès composé de deux équipes. Il assure les opérations de secours, qui lui sont confiées dans le cadre de la mission principale de la lutte contre l'incendie

La FAAR de chef d'agrès tout engin est d'une durée de **10 jours**.

La formation de spécialité d'accompagnateur de proximité d'une durée de 3 jours est recommandée.

En fonction du besoin d'encadrement du CIS, une FAAR de sous-officier de garde peut être proposée. Dans ce cas, elle est limitée à 5 jours.

### **3-5- Socle commun aux formations**

En complément du parcours de formation, des blocs de compétences transversales sont à évaluer tout au long de l'engagement du sapeur-pompier volontaire sur :

- Les règles relatives à la santé, sécurité, qualité de vie en service » ;
- L'implication dans son engagement ;
- Le comportement et le sens du collectif ;
- La capacité opérationnelle des équipements, des véhicules et des matériels.

Ce socle est précisé dans le livret « stagiaire », qui transcrit les activités du sapeur-pompier volontaire.

Je vous demande de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe



Dominique LE MÈNER

# DÉROULEMENT DE LA FORMATION INITIALE DE SPV

Annexe 1

## Prérequis

- Tests écrits
- Appréciation de la condition physique
- Visite médicale SSSM
- Journée d'intégration

## Recrutement

### Module transverse



EAD Module transverse

1 journée compagnie  
Module Transverse

Stage SUAP Prompt  
Secours : 5 jours

### Module SUAP



EAD Module SUAP

Stage SUAP  
5 jours

### Module PPBE



EAD Module PPBE

**NEW**  
Accompagnement en CIS  
1 jour

**NEW**  
Stage PPBE  
2 jours

### Module INC



EAD Module INC  
Partie 1/2

**NEW**  
Accompagnement en CIS  
2 jours

EAD Module INC  
Partie 2/2

**NEW**  
Stage INC  
10 jours

Phase de pré acquisition en  
EAD ou en compagnie

Phase d'acquisition  
et de validation

Activité  
exercée

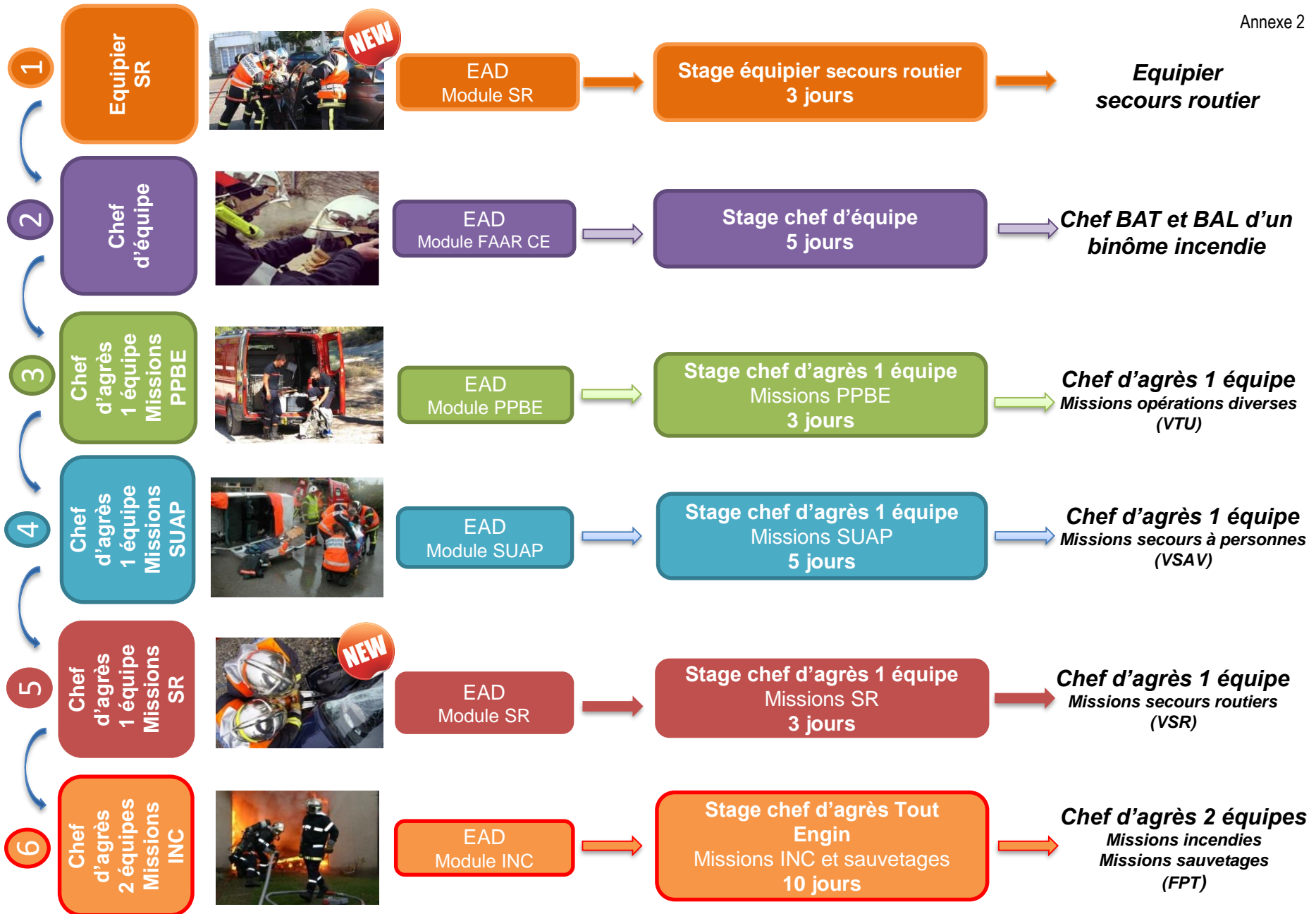
**Équipier**  
Missions secours à personnes

**Équipier**  
Missions opérations diverses

**Équipier**  
Missions incendies

# DÉROULEMENT DES FORMATIONS D'ADAPTATION AUX ACTIVITES ET RESPONSABILITES

Annexe 2



**LA TARIFICATION DES PRESTATIONS DE FORMATION ET DES STRUCTURES  
A DES ORGANISMES EXTERIEURS**

Le groupement formation-sport est appelé à recevoir non seulement, dans le cadre de leur formation, les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires de Sarthe, mais également des apprenants d'autres SDIS pour le suivi de formations pour lesquelles le SDIS de Sarthe a reçu un agrément.

Afin de faire évoluer la tarification de ces prestations, il est décidé de prendre en compte le nouvel indice à la consommation.

En conséquence, la tarification de ces prestations sont actualisées :

<b>FRAIS DE RESTAURATION ET D'HEBERGEMENT</b>		
Hébergement (1 nuitée) chambre simple ou double	35,28 euros/personne TTC	
Petit déjeuner	1,1 euros/personne TTC	
Repas * midi ou soir	8,69 euros/personne TTC	
Repas midi ou soir en dehors de la restauration du CIS DEGRE	13,80 euros TTC	
Pension complète (hébergement, petit déjeuner, 2 repas)	62,59 euros/personne TTC	
<b>LOCATION DES SALLES DE FORMATION **</b>	<b>Journée</b>	<b>Demi-journée</b>
Salle de formation de 20 personnes	201.60 euros	100,80 euros

\* révisable chaque année conformément aux marchés

\*\* compris système de vidéo-projection / tableau blanc / marqueurs / système de sonorisation/ informatique

<b>FRAIS DE MISE A DISPOSITION DE MOYENS PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET LOGISTIQUES</b>	
Indemnités journalières de formation par apprenant (y compris les frais de restauration)	187,48 euros
Indemnités journalière de formation par apprenant de la région Pays de Loire (y compris les frais de restauration)	115,92 euros
Frais de gestion par facture émise	35,28 euros

<b>FRAIS DE MISE A DISPOSITION DE MOYENS PEDAGOGIQUES POUR LES SIMULATEURS CONDUITE</b>	
Forfait formation « simulateur conduite VL » journée par apprenant (y compris frais pédagogiques et techniques) - Mise à disposition d'un opérateur	267,12 euros
Forfait formation « simulateur conduite PL » journée par apprenant (y compris frais pédagogiques et techniques) - Mise à disposition d'un opérateur	267,12 euros
Forfait formation « simulateur conduite VL et PL » journée par apprenant (y compris frais pédagogiques et techniques) - Mise à disposition de 2 opérateurs	534,24 euros

<b>FRAIS DE MISE A DISPOSITION DE MOYENS PEDAGOGIQUES POUR LA STRUCTURE « MAISON A FEU »</b>	
Forfait ½ journée (y compris frais pédagogiques et techniques) - avec utilisation des points feux - Mise à disposition de 2 opérateurs	1 008 euros
Mise à disposition journalière (y compris frais pédagogiques et techniques) -avec utilisation des points feux - Mise à disposition de 2 opérateurs	1 943,42 euros

<b>FRAIS DE MISE A DISPOSITION DE MOYENS PEDAGOGIQUES « INCENDIE » POUR LE LATEAU TECHNIQUE DE ROUEZ EN CHAMPAGNE</b>	
Forfait formation journée par apprenant (y compris frais pédagogiques et techniques) - Avec utilisation de l'ensemble des structures <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Simulateur feux de cheminée, panneaux photovoltaïque,</li> <li>➤ Simulateur d'incendie (GPL, -GNV – Electrique – Hydrogène)</li> <li>➤ Mur cabalistique,</li> <li>➤ L'ensemble des outils à taille réduites</li> </ul>	267,12 euros

<b>FRAIS DE MISE A DISPOSITION DE MOYENS PEDAGOGIQUES POUR LA « TOUR D'EXERCICE » DU PLATEAU TECHNIQUE DE ROUEZ EN CHAMPAGNE</b>	
Forfait journalier par apprenant (y compris frais pédagogiques et techniques) - Avec utilisation de l'ensemble des structures <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tour d'exercice type « ULMA »</li> <li>➤ Toiture pédagogique</li> </ul>	252 euros

Je vous demande de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil d'Administration  
du SDIS de la Sarthe



Dominique LE MÈNER