Service Départemental d'Incendie
et de Secours de Saône-et-Loire

Corps Départemental de Sapeurs-Pompiers

Recueil des Actes Administratifs du SDIS de Saône-et-Loire

Numéro 2021 - 284

publié le 23 février 2021

Le présent recueil a fait l'objet d'une publication le 23 février 2021

Les documents dont il est fait référence
peuvent être consultés :

* *en version papier*
au Secrétariat de Direction du SDIS
4, rue des Grandes Varennes - CS 90109
71009 MÂCON Cedex

Accès entrée principale : 2, rue du Lcl André MARLIN - 71000 SANCÉ

* *sous forme informatique*
sur le portail informatique du SDIS accessible
dans l'ensemble des centres d'incendie et de secours
du corps départemental de sapeurs-pompiers

Ce recueil est consultable sur le site du SDIS
http://www.sdis71.fr/base documentaire/recueil des actes

Pour affichage

le 23 février 2021

Le Président,
Pour le Président et par délégation,
Le Chef du Service
"Assistance de la Direction"

Stéphanie MARTIN

SOMMAIRE

DISPOSITIF DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Extraits de délibérations - séance du 22 février 2021

N° des délibérations	OBJET
2021-01	Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes
2021-02	Rapport 2020 sur la situation en matière de développement durable du SDIS 71
2021-03	Compte-rendu de la délégation de compétences du Conseil d'Administration au Président du SDIS 71 en matière de marchés publics
2021-04	Rapport d'Orientations Budgétaires pour l'année 2021
2021-05	Ratios promus-promouvables 2021

DISPOSITIF DES DÉLIBÉRATIONS DU BUREAU DÉLIBÉRANT

- Extraits de délibérations - séance du 22 février 2021

N° des délibérations	OBJET
BU-2021-03	Décisions préalables à l'attribution et autorisation de signature de marché – vérifications, entretiens semestriels et annuels des bras élévateurs aériens de marque Bronto SKYLIFT du SDIS 71
BU-2021-04	Affectations, rotations et mise en hors parc opérationnel de véhicules et engins du SDIS 71

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - DÉPARTEMENT DE SAÔNE-ET-LOIRE

SDIS 71

Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire

Extrait du registre des délibérations

Séance du 22 février 2021

Délibération n° 2021-01

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Membres du CA.SDIS en exercice	:	25
Présents à la séance	:	20
Pouvoir(s)	:	1
Nombre de votants	:	21
Quorum	:	13
Date de la convocation	:	9 février 2021
Affichée le	:	9 février 2021
Procès-verbal affiché le	:	

L'an deux mille vingt-et-un, le vingt-deux février à quatorze heures trente, les membres du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire se sont réunis, sur convocation de son Président en application de l'article L. 1424-28 du Code général des collectivités territoriales, sous la présidence de M. André ACCARY, Président du Conseil d'administration.

Étaient présents :

M. André ACCARY, Mme Catherine AMIOT, M. Jean-Claude BECOUSSE, Mme Colette BELTJENS, M. Pierre BERTHIER, M. Roland BERTIN, M. François BONNETAIN, M. Frédéric BOUCHET, M. Frédéric CANNARD, M. Jean-François COGNARD, M. Jean-Michel DESMARD, Mme Marie-Thérèse FRIZOT, Mme Violaine GILLET, Mme Dominique LANOISELET, M. Jean-Paul LUARD, Mme Édith PERRAUDIN, Mme Virginie PROST, Mme Françoise VERJUX-PELLETIER, M. Jean-Yves VERNOCHET

Suppléance(s) :

Mme Marie-Christine BIGNON était suppléée par Mme Isabelle DECHAUME

Excusé(s) :

Mme Mathilde CHALUMEAU non suppléée
Mme Carole CHENUET, non suppléée
Mme Catherine FARGEOT, non suppléée
M. Jean-Louis MARTIN, non suppléé
M. Bertrand ROUFFIANGE non suppléé

Pouvoir(s) :

Mme Carole CHENUET a donné pouvoir à M. André ACCARY

Secrétaire de séance : Mme Catherine AMIOT

M. le Président André ACCARY, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes :

- la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique comporte un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (articles 50 à 58),
- la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion sociale qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville,
- la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes,
- la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 susmentionnée prescrit, aux collectivités territoriales et aux Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, **un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Les éléments de ce document ont également vocation à être repris dans un rapport sur l'égalité professionnelle présenté en comité technique dans le cadre du bilan social.

Le rapport, objet de la présente délibération, doit permettre de sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité femmes/hommes, de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes. Le rapport doit être présenté devant l'organe délibérant, sans nécessité de débat ni de vote.

I – PARTIE CONSACRÉE AUX PERSONNELS PERMANENTS : SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS (SPP) & PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET SPÉCIALISÉS (PATS)

Bilan en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les données exploitées, tant au niveau du SDIS 71 qu'au niveau national, sont celles relatives à l'exercice 2020. À défaut, la période de référence est indiquée.

1.1. – Effectifs

Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 61 % du personnel, mais elles se heurtent au "plafond de verre" (frein invisible à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques) et ne sont que 31 % dans l'encadrement supérieur et de direction (*chiffres-clés DGAFP 2019*).

Au SDIS 71, en 2020, on compte 71 femmes qui représentent 16,6 % (16,5 % en 2019) du personnel. Elles représentent 25 % des effectifs de catégorie A, 22 % de catégorie B, et 14 % de catégorie C.

Les femmes occupent 20 % des emplois de direction du SDIS 71 (3 emplois sur 15) ; aucun emploi d'encadrement supérieur et de direction (ESD) n'est occupé par une femme (emplois A+).

Ainsi, les cadres femmes A et B représentent 6,8 % de l'effectif global du service (6 % en 2019 et 2018).

Les femmes sapeurs-pompiers du SDIS 71 représentent 16,7 % (contre 16,8 % en 2019 et 15,7 % en 2018) des effectifs SPP et SPV confondus, pourcentage très proche de la moyenne nationale (*statistiques SDIS 2018 DGSC-GC*).

La féminisation de la profession de sapeur-pompier évolue lentement, ce qui explique la sous-représentation des femmes sapeurs-pompiers. Le stéréotype du sapeur-pompier, "*sauveur incarné par un homme exerçant un métier requérant une force physique",* est encore bien ancré dans les mentalités. Cela étant, les campagnes d'information nationales et locales contribuent au changement de cette image.

Les femmes représentent 65 % des PATS au SDIS de Saône-et-Loire (56 % pour la moyenne nationale des SDIS).

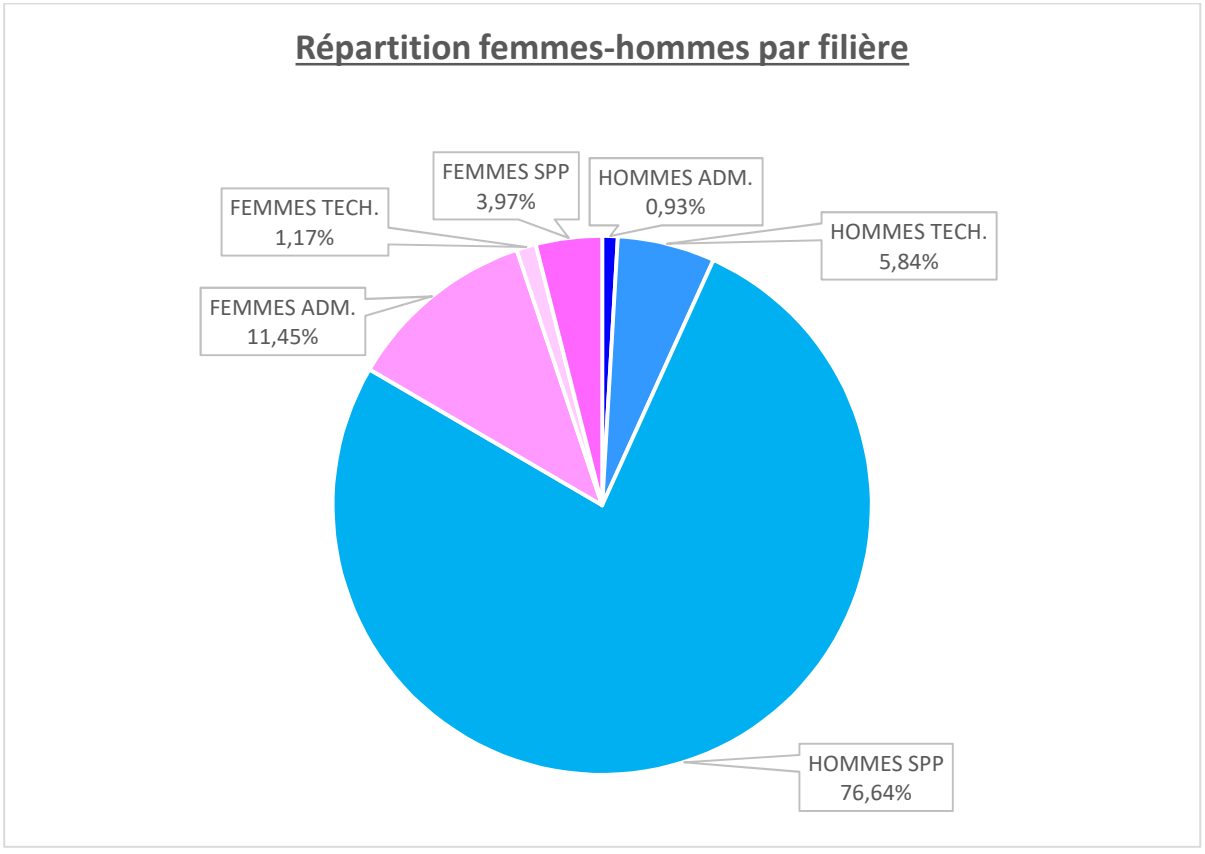
1.1.1. – Répartition par filière et par catégorie hiérarchique

	CAT A				CAT B				CAT C				SOUS-TOTAUX				TOTAUX
	H	Taux	F	Taux	H	Taux	F	Taux	H	Taux	F	Taux	H	Taux	F	Taux	
FILIERE ADM	3	0,70%	7	1,64%	0	0,00%	14	3,27%	1	0,23%	28	6,54%	4	0,93%	49	11,45%	53
FILIERE TECH	7	1,64%	1	0,23%	7	1,64%	3	0,70%	11	2,57%	1	0,23%	25	5,84%	5	1,17%	30
FILIERE SPP	23	5,37%	3	0,70%	58	13,55%	1	0,23%	247	57,71%	13	3,04%	328	76,64%	17	3,97%	345
TOTAUX	*33*	***7,7%***	*11*	***2,6%***	*65*	***15,2%***	*18*	***4,2%***	*259*	***60,5%***	*42*	***9,8%***	*357*	***83,4%***	*71*	***16,6%***	428

Les pourcentages exprimés le sont par rapport à l'effectif global.

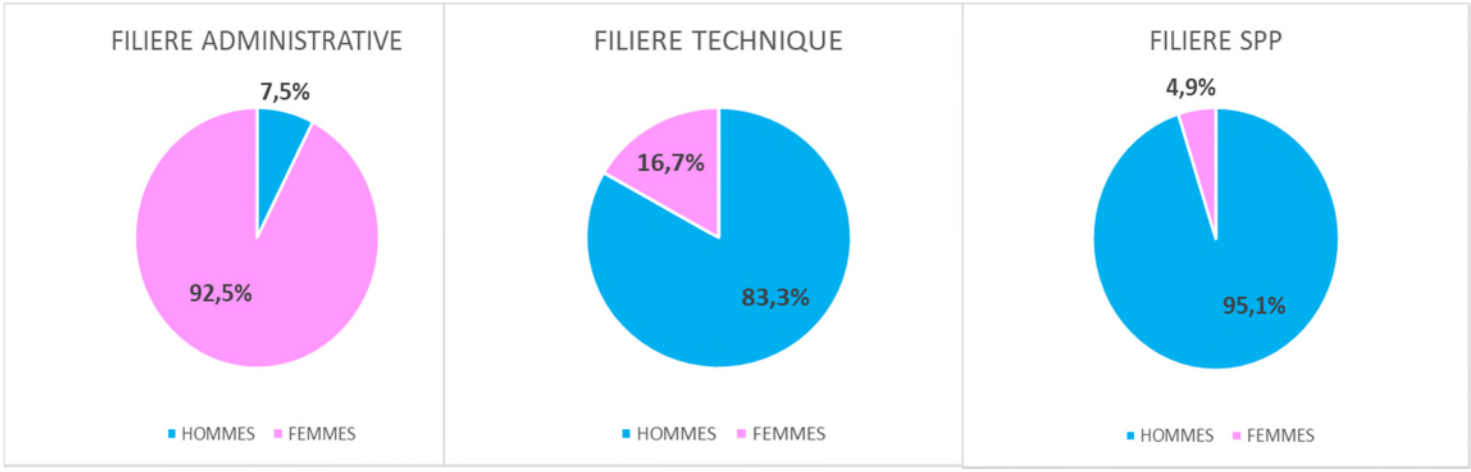
Le nombre de femmes en catégorie A demeure constant (11). Celui des femmes en catégorie B a augmenté (passe de 14 à 18).

1.1.2. – Schéma répartition femmes-hommes par filière, par rapport à l'effectif global



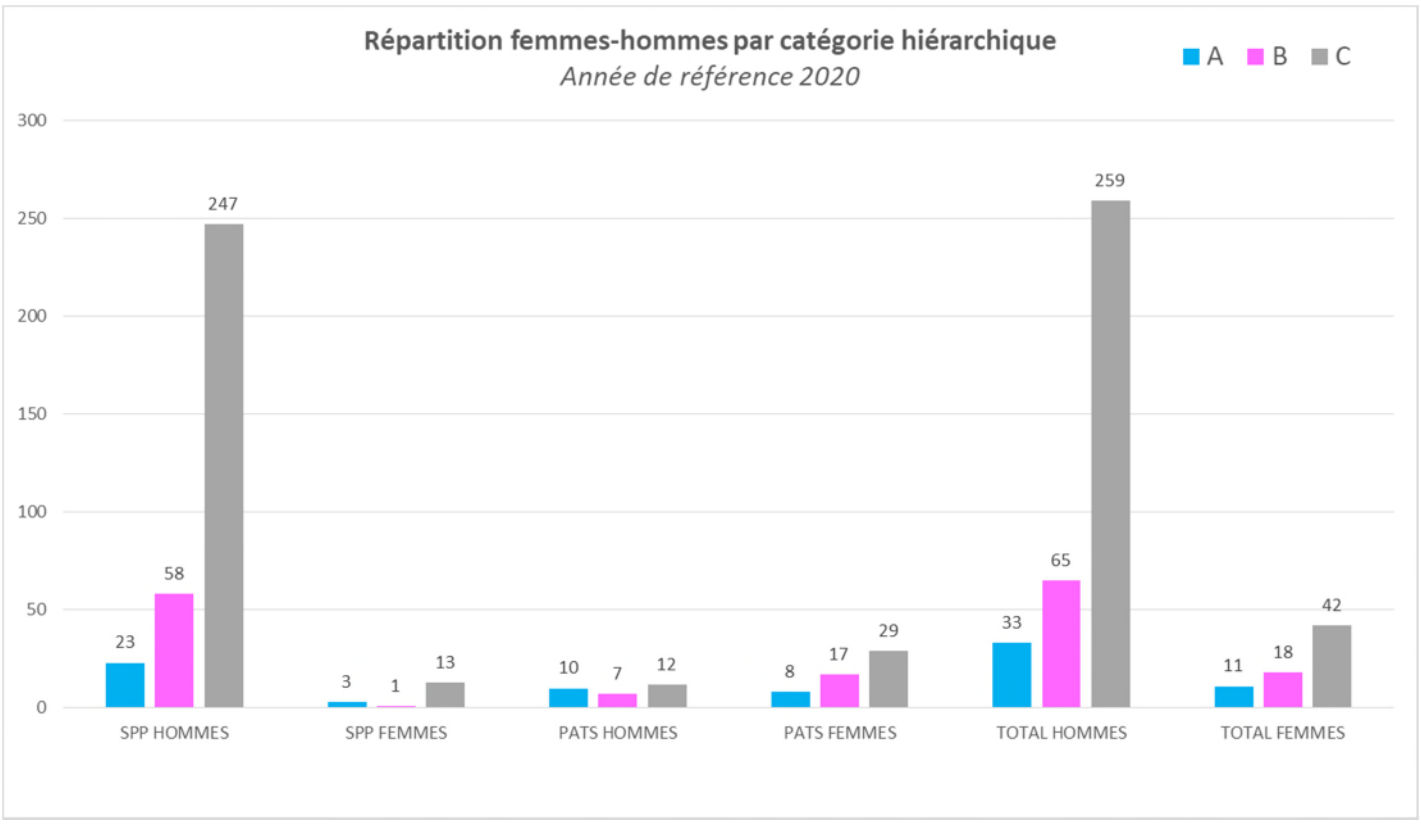
1.1.3. – Répartition femmes-hommes en distinguant les filières

La répartition par filière est proche de celle rencontrée au niveau national, avec une surreprésentation de femmes dans la filière administrative, et une forte sous-représentation dans les deux autres filières existant au SDIS 71.



Pourcentages femmes-hommes exprimés pour chaque filière

1.1.4. – Répartition femmes-hommes par catégorie hiérarchique



Le schéma ci-dessus fait apparaître les éléments suivants :

- parmi les officiers SPP, 4,7 % sont des (contre 5% en 2019),
- parmi les cadres PATS, 59,5 % sont des femmes (contre 57 % en 2019),
- sur l'effectif global de femmes, le nombre de cadres s'élève à 41 % (contre 37 % en 2019),
- Sur l'effectif global de cadres, 23 % sont des femmes (contre 21,5 % en 2019).

Ce "plafond de verre" s'explique également par la lente féminisation de la profession de sapeur-pompier.

1.2. – Recrutement

Le nombre de recrutements en 2020, SPP et PATS confondus, est le suivant :

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	0	2	2
B	1	5	6
C	2	29	31

81 % des effectifs du SDIS 71 relèvent de la filière sapeur-pompier. Le turn-over concerne donc très majoritairement les SPP de catégorie C titulaires du concours de sapeur. Or, un nombre réduit de femmes s'inscrit au concours, en raison notamment des stéréotypes associés à l'emploi de sapeur-pompier.

Par ailleurs, toujours en matière de recrutement, le SDIS 71 est vigilant à respecter une représentation féminine systématique au sein des jurys de recrutement qu'il organise, conformément au décret n° 2015-323 du 20 mars 2015.

1.3. – Formation

Nombre d'agents SPP et PATS formés en 2020 :

Catégories	Formation Femmes	% sur effectif global Femmes par catégorie	Formation Hommes	% sur effectif global Hommes par catégorie
A	2	18 %	11	33,3 %
B	2	11 %	61	93,8 %
C	17	40,5 %	239	92,3 %
Ensemble	21	29,6 %	311	87,1 %

Les effectifs du SDIS 71 sont majoritairement composés d'hommes sapeurs-pompiers. Or les obligations réglementaires en matière de formation sont beaucoup plus élevées dans la filière sapeur-pompier, d'autant plus qu'un maintien des acquis des spécialités est nécessaire et conséquent (ex : plongée, risques chimiques…).

Chez les PATS où les femmes sont majoritaires, les formations concernent essentiellement les préparations à examen et à concours, ainsi que les formations d'intégration et de perfectionnement.

L'écart n'est donc pas fondé sur le sexe, mais sur l'appartenance ou non à l'emploi de SPP.

1.4. – Instances de dialogue social

Les proportions de femmes dans les instances représentatives (collèges des représentants des personnels) sont les suivantes :

- Comité technique (CT) : 1 femme sur un collège de 12 représentants,
- Commission administrative paritaire (CAP) des SPP de catégorie C : 1 femme sur un collège de 8 représentants,
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : 2 femmes sur un collège de 12 représentants,
- Commission administrative et technique des services d'incendie et de secours (CATSIS) : 5 femmes sur un collège de 24 représentants,
- Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (CCDSPV) : 6 femmes sur un collège de 14 représentants,
- Instance du dialogue social départemental (instance informelle) : composée par désignation des représentants de l'Administration et des organisations syndicales en leur sein ; la composition et le nombre de femmes varient sur l'initiative des organisations syndicales.

Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 établit des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires. Ces dispositions sont entrées en vigueur avec le renouvellement général des instances de représentation du personnel en décembre 2018.

Le nombre de femmes élues à ces instances le 6 décembre 2018 respecte les nouvelles dispositions législatives, sans pour autant que leur nombre ait augmenté par rapport à 2014.

Avant l'application du décret, la proportion était déjà respectée pour le CT, la CAP et le CHSCT.

Depuis les dernières élections de septembre 2020, la représentativité des femmes est également assurée au sein du CCDSPV et de la CATSIS, en application des dispositions législatives et réglementaires de 2019 (*arrêté du 2 septembre 2019, et loi n° 2019-286 du 8 avril 2019 relative à la représentation des personnels administratifs techniques et spécialisés au sein des conseils d'administration des services départementaux d'incendie et de secours*) avec 5 femmes sur 24 membres à la CATSIS et 6 femmes sur 14 membres pour le CCDSPV.

1.5. – Temps de travail

- **Temps partiel** : 9 agents à temps partiel (contre 12 en 2019) : 8 agents à 80 %, 1 agent à 90 % - aucun agent à temps non complet.

	Hommes	Femmes
Temps partiel de droit	1 (SPP)	2 (2 PATS)
Temps partiel sur autorisation	1 (SPP)	5 (PATS)

- **Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour de congé maladie, d'accident de service, maternité, paternité, et autres autorisations d'absence pour évènements familiaux et concours**

	Hommes	Femmes
Maladie + Longue Maladie	109	22
Accident	49	4
Maternité	0	1
Paternité	24	0
Autres (autorisations d'absence évènements familiaux et concours)	124 (113 en 2019)	28 (63 en 2019)
TOTAUX	**306**	**55**

**période du 01/01/2020 au 31/12/2020*

- **Congés de paternité** : 23 agents ont bénéficié d'un congé de paternité pour 259 jours de congé.

- **Congés de maternité** : 1 agent a bénéficié d'un congé de maternité pour 196 jours de congé.

1.6. – Promotion professionnelle

1.6.1. – Déroulement de carrière

Mesure d'avancement	Femmes	% / total	Hommes	% / total	Total
Avancement d'échelon	24	17,5%	113	82,5%	137
Avancement de grade	3	5,7%	50	94,3%	53
Promotion interne	2	9,5%	19	90,5%	21

Pour mémoire : la proportion femmes-hommes au SDIS 71 est de 16,6 % contre 83,4 %.

Les avancements de grade concernent principalement les grades de caporal-chef et d'adjudant, détenus très majoritairement par des hommes.

L'accès au grade de sergent et de lieutenant de 2ème classe se faisant par changement de cadre d'emplois, ceci renforce le nombre de promotions internes en faveur des hommes.

1.6.2. – Emplois de direction

Il s'agit des emplois de directeur, directeur-adjoint, directeur administratif et financier, ainsi que des emplois de chefs de groupement et de médecin-chef.

	CATEGORIE A		
Filières	Hommes	Femmes	% par filière
FILIERE ADM	1	3	26,6 %
FILIERE TECH	0	0	0 %
FILIERE SPP	11	0	73,4 %
TOTAUX	12	3	15 %
TAUX	80 %	20 %	100 %

La répartition reste équilibrée chez les PATS, mais ne l'est pas chez les SPP, toujours en raison de la question de la faible féminisation de cette profession.

1.7. – Conditions de travail

Les cycles de travail peuvent différer suivant l'appartenance aux filières ou au sein d'une même filière. Les filières administrative et technique ont un régime de travail hebdomadaire fixé à 39 heures depuis 2002. Les sapeurs-pompiers professionnels ont des régimes de service mixtes, regroupant du service hors rang (SHR), de la garde et des astreintes, les décomptes étant semestriels. Une partie des sapeurs-pompiers professionnels, principalement des officiers sont affectés, depuis le 1er janvier 2019, sur un régime de travail hebdomadaire en service hors rang associant un cycle hebdomadaire de 39 heures et des astreintes opérationnelles.

	Hommes	Femmes	Totaux
Hebdomadaire (PATS et SPP en SHR + astreintes)	58	55	113 (dont 30 SPP)
Autres (SPP)	299	16	315

1.8. – Rémunération

Il s'agit de rémunérations moyennes nettes mensuelles avant impôt, primes et heures supplémentaires comprises :

Traitement	**Femmes**	**Hommes**	**Ecart F/H**	**% variation** (en plus pour les H)
Catégorie A	3413,65 €	4670,33 €	1256,67 €	+ 36,81 %
Catégorie B	2436,76 €	3209,02 €	772,26 €	+ 31,69 %
Catégorie C	1972,77 €	2383,99 €	411,23 €	+ 20,85 %
Global	2288,01 €	2731,57 €	443,56 €	+ 19,39 %

Le traitement moyen national dans la fonction publique territoriale pour un agent masculin en ETP est de 10 % supérieur à celui d'un agent féminin en ETP (*chiffres clés égalités F/H 2018 DGAFP*).

Au SDIS 71, l'écart de rémunération est d'environ 20 % (en 2019, l'écart était de 21 %). Il s'explique par la présence du "plafond de verre", le nombre réduit de SPP féminins dans les effectifs, ainsi que les primes plus importantes pour les SPP (par rapport à celles des PATS, dont les effectifs sont composés majoritairement de femmes). De plus, les femmes ont plus fréquemment des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Elles occupent relativement moins souvent les postes les plus rémunérateurs.

1.9. – Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les agents des filières administrative et technique, ainsi que les SPP en régime hebdomadaire et astreintes, ont la possibilité d'adapter leur temps de travail aux contraintes familiales. En effet, le protocole d'accord ARTT et le guide gestion des SPP prévoient, pour ces agents, que la journée de travail se divise en plages fixes où la présence est impérative, et en plages variables qui permettent à l'agent de définir avec plus de souplesse ses heures d'arrivée et de départ, sous réserve des nécessités de service, des permanences à assurer et du respect d'une moyenne de travail de 39 heures.

Les principaux bénéficiaires en sont les agents féminins (65,1 % de femmes parmi les PATS).

Les réunions se déroulent en journée, à l'exception de celles incluant les sapeurs-pompiers volontaires (SPV), dont la disponibilité est limitée en journée.

S'agissant des SPP, les régimes de service s'appliquent aux femmes comme aux hommes, sans distinction particulière.

1.10. – Vie au travail

Le SDIS 71 limite les déplacements professionnels, en ayant recours aux conférences téléphoniques et visioconférences. En outre le SDIS 71 a mis en place le télétravail en situation de crise sanitaire et a engagé les démarches pour pérenniser le dispositif dans des conditions de droit commun.

Le don de jours de repos à un collègue parent d'un enfant malade est possible (décret n° 2015-580 du 28 mai 2015).

Le service développe un dispositif d'alerte (réseau des cadres, des représentants des organisations syndicales…) et de prise en charge des risques psycho-sociaux (experts SPV psychologues), dans le cadre des actions engagées par le CHSCT. Ce dispositif passe également par une meilleure exploitation des informations concernant la qualité de vie au travail, recueillies dans le cadre des entretiens professionnels.

1.11. – Prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutte contre toute forme de harcèlement

Le SDIS 71 est particulièrement vigilant sur la question des violences faites aux agents :

- prévention du harcèlement moral et sexuel : un dossier a été engagé concernant la sensibilisation des personnels : cette action de prévention sera déployée en 2021 en liaison avec le CHSCT,
- agressions verbales et physiques subies par les agents en intervention et ayant donné lieu à un dépôt de plainte personnel et/ou du service (chiffres 2020) :
  - 14 plaintes ont été déposées pour agression de sapeurs-pompiers,
  - au total, ce sont 30 sapeurs-pompiers qui ont été agressés en 2020, dont 4 femmes,
- formations "gestion de la violence" : le service a organisé 2 stages de 3 jours en lien avec le CNFPT en 2020 ; ces formations ont abordé les techniques de gestion des situations opérationnelles "sous tension" ; des stages sont de nouveau prévus sur 2021.

II – PARTIE CONSACRÉE AUX SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES (SPV)

Rapport sur l'engagement des femmes SPV au SDIS 71

Répartition femmes-hommes chez les sapeurs-pompiers volontaires

L'effectif des femmes SPV au SDIS 71 baisse légèrement, avec un taux de 18,9 % des effectifs SPV (taux similaire à la moyenne nationale), soit 338 femmes en 2020 (contre 348 en 2019).

2.1. – Recrutements féminins en bonne proportion

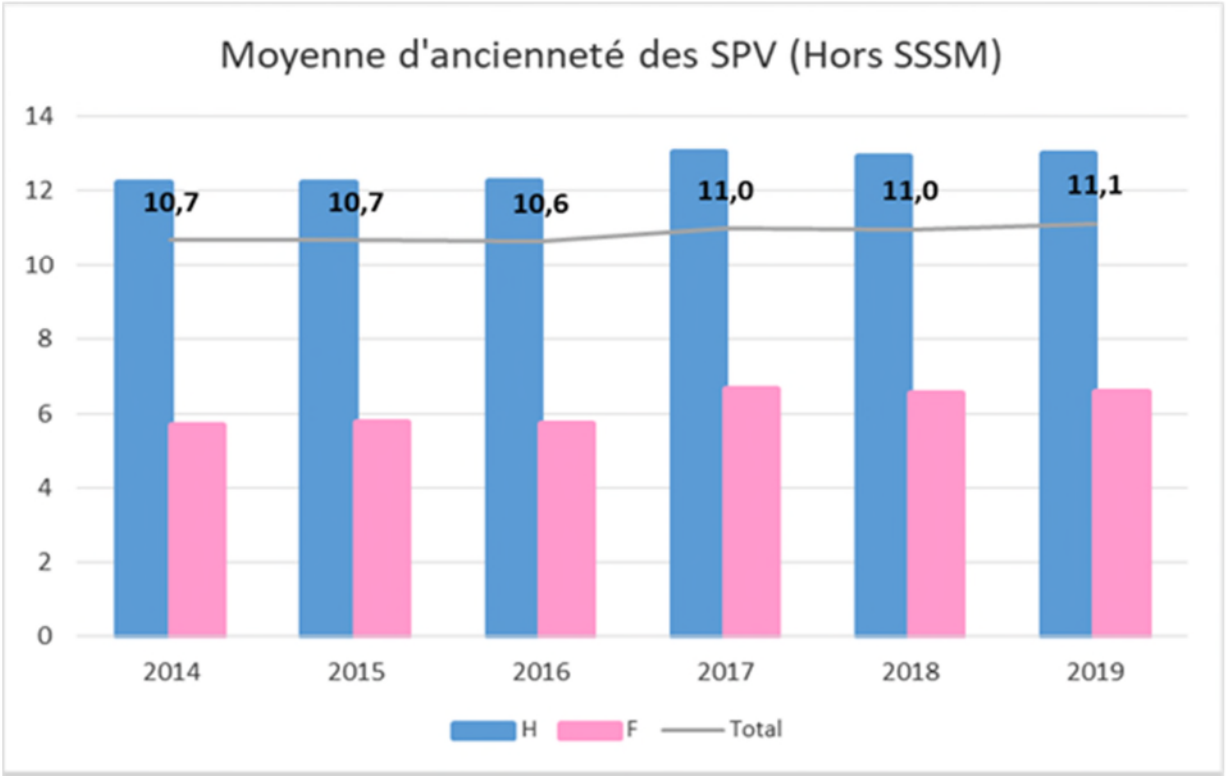
Les recrutements de ces 4 dernières années sont assez féminisés. On compte 21 % de recrues féminines parmi les engagements en 2020 (28 engagements/133). Il est à noter que l'année 2020 a été particulière à cause du contexte sanitaire et une session de recrutement a été annulée.

Par contre, l'ancienneté moyenne des SPV féminins est de 6,5 ans, alors que celle des hommes est de 13 ans. Elles sont toujours trop nombreuses à cesser leur activité de SPV au vu de leur représentativité dans la ressource de sapeurs-pompiers volontaires et elles représentent 23 % des démissions et résiliations, contre 24 % en 2019.

De plus, 60 % de ces cessations ont lieu avant le réengagement quinquennal (74 % en 2019), contre 42 % pour les hommes. S'appuyant sur la Mission volontariat, le service réalise actuellement une analyse sur les causes de ces cessations, afin de rechercher des pistes d'amélioration potentielles. Un plan d'actions visant à fidéliser les SPV, notamment féminins, devrait en découler.

La bonne proportion de recrutements de SPV féminins est en rapport avec les actions de recrutement ciblé organisées ces dernières années. Des actions de communication vont être poursuivies dans ce sens.

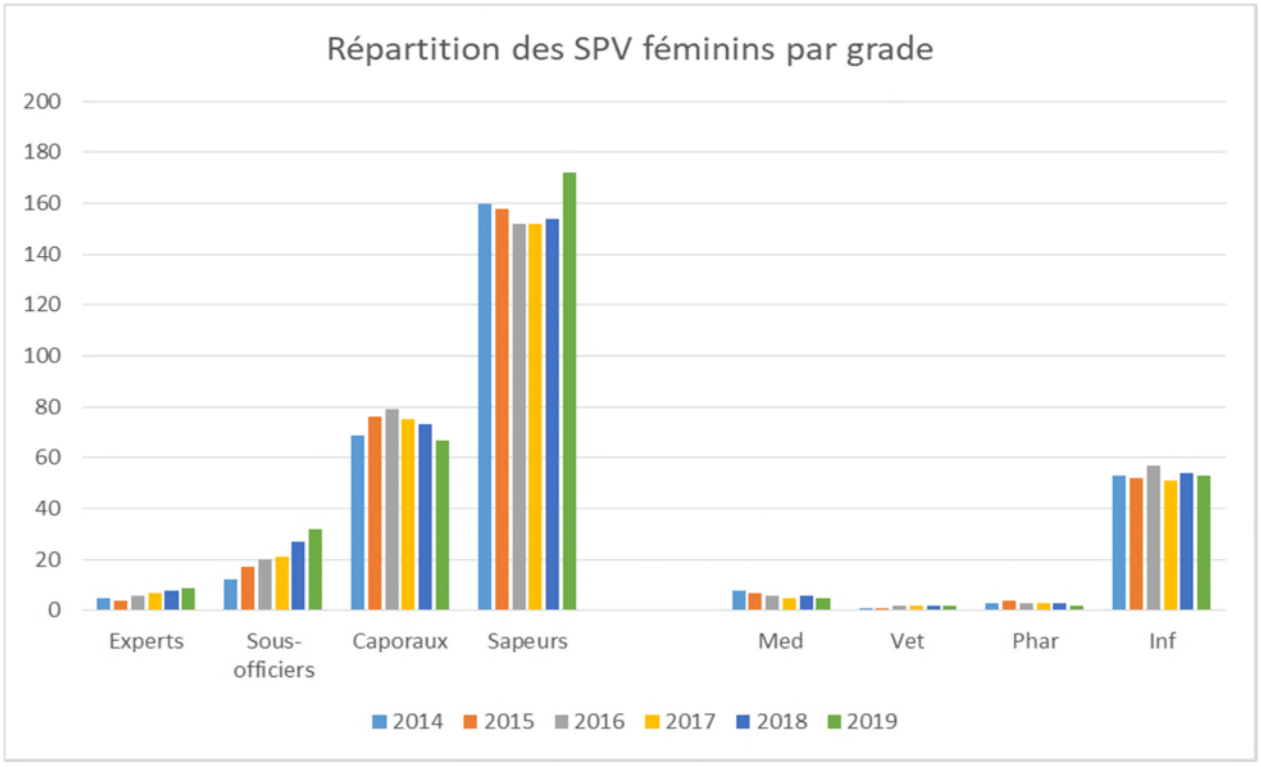
Le service a notamment ouvert la possibilité de l'engagement différencié, courant 2019, pour que des recrues SPV puissent se former et n'intervenir que sur l'activité SUAP, ce qui intéresse particulièrement les femmes. Cette mesure est encore insuffisamment utilisée par les centres.



2.2. – La grande majorité des femmes officiers SPV relève du Service de santé et de secours médical (SSSM)

L'effectif féminin se retrouve essentiellement au SSSM, où les femmes sont au nombre de 65 et représentent 50 % de l'effectif (idem moyenne nationale).

En Saône-et-Loire, on ne compte qu'une seule femme dans les grades d'officiers SPV hors SSSM, alors qu'elles représentent un taux de 6 % au niveau national. Elle occupe les fonctions de chef de centre d'incendie et de secours.



Prévention des violences faites aux agents sur leur lieu d'activité et lutte contre toute forme de harcèlement

Le SDIS 71 est particulièrement vigilant sur la question des violences faites aux agents.

Les actions menées par le service dans ce domaine au profit des SPV sont communes à celles conduites pour les personnels SPP et PATS (voir supra).

*

* *

En résumé, ce rapport met en évidence le déséquilibre de la représentation par sexe au détriment des femmes au regard de l'effectif global, notamment parmi les officiers (hormis pour le SSSM).

Le pourcentage de femmes au SDIS 71 (et aussi sur l'ensemble des SDIS) est moins élevé comparativement à la moyenne nationale constatée dans la FPT. Il s'explique par la présence fortement majoritaire de la filière SPP.

En effet, l'analyse par filière fait apparaître des écarts importants liés à certains métiers encore fortement sexués, à savoir :

- une surreprésentation des femmes dans les métiers administratifs (et infirmières),
- une sous-représentation des femmes dans les cadres d'emplois de sapeur-pompier, hors SSSM,
- une représentation très faible des femmes dans la filière technique.

Cependant, on peut noter une légère augmentation de la représentation des femmes cadres de catégorie B au SDIS 71.

Le pourcentage de femmes SPV au SDIS 71 correspond globalement à la moyenne nationale.

Au-delà des campagnes de sensibilisation, l'égalité de la représentation femmes-hommes se heurte encore fortement aux préjugés.

Afin de réduire ces écarts, plusieurs actions sont entreprises ou poursuivies, au nombre desquelles :

- le respect d'une représentation féminine systématique au sein des jurys de recrutement que le SDIS 71 organise,
- les proportions de femmes dans les instances représentatives (collèges des représentants des personnels) sont conformes aux textes entrés en vigueur en 2018 et en 2019,
- la nomination de femmes dans des emplois de chef de groupement ou de service,
- la tenue des réunions en journée (sauf réunion avec les SPV),
- des actions de sensibilisation pour prévenir le harcèlement moral et sexuel à déployer en 2021 en liaison avec le CT et le CHSCT,
- les actions de recrutement ciblé et de communication qui contribuent à l'augmentation du nombre de recrutements de SPV féminins,
- la recherche des causes aux durées d'engagement plus courtes chez les femmes SPV.

Par ailleurs, le SDIS 71, dans le cadre des actions liées au "capital-santé", ainsi que des mesures d'accompagnement mises en œuvre (formation des managers SPV), agit dans le sens de permettre à chacune et chacun de trouver un équilibre de vie et un épanouissement dans sa vie professionnelle. Par ailleurs, le développement en cours de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est de nature à trouver des leviers d'évolution de carrière.

Concernant les effectifs permanents (SPP et PATS) les actions engagées par le service devront s'inscrire dans le nouveau cadre légal issu de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui instaure une généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Afin de traiter plus globalement cette thématique et dans le cadre fixé par le courrier du 22 août 2019 du Ministre de l'intérieur adressé aux directeurs départementaux des SDIS, le Directeur souhaite confier, à la Mission volontariat, le soin de formaliser le volet "SPV" du plan d'actions en faveur des sapeurs-pompiers féminins.

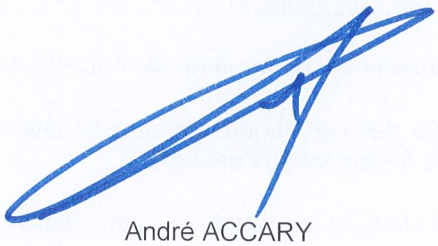
Le rapport relatif à la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été présenté aux membres du Comité technique le 29 janvier 2021. Il est également présenté, pour information, aux membres du Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires ce 22 février 2021.

DÉCISION

Après en avoir débattu,

Les membres du Conseil d'administration prennent acte du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au SDIS 71, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2021.

Le Président du Conseil d'administration,



André ACCARY

Et ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été

- reçu en Préfecture le 23 FEV. 2021
- publié le 23 FEV. 2021

Le Président,

Pour le Président et par délégation,
Le Chef du Service Assistance de la Direction,

Stéphanie MARTIN

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - DÉPARTEMENT DE SAÔNE-ET-LOIRE

SDIS 71

Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire

Extrait du registre des délibérations

Séance du 22 février 2021

Délibération n° 2021-02
Rapport 2020 sur la situation en matière de développement durable du SDIS 71

Membres du CA.SDIS en exercice	:	25
Présents à la séance	:	20
Pouvoir(s)	:	1
Nombre de votants	:	21
Quorum	:	13
Date de la convocation	:	9 février 2021
Affichée le	:	9 février 2021
Procès-verbal affiché le	:	

L'an deux mille vingt-et-un, le vingt-deux février à quatorze heures trente, les membres du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire se sont réunis, sur convocation de son Président en application de l'article L. 1424-28 du Code général des collectivités territoriales, sous la présidence de M. André ACCARY, Président du Conseil d'administration.

Étaient présents :

M. André ACCARY, Mme Catherine AMIOT, M. Jean-Claude BECOUSSE, Mme Colette BELTJENS, M. Pierre BERTHIER, M. Roland BERTIN, M. François BONNETAIN, M. Frédéric BOUCHET, M. Frédéric CANNARD, M. Jean-François COGNARD, M. Jean-Michel DESMARD, Mme Marie-Thérèse FRIZOT, Mme Violaine GILLET, Mme Dominique LANOISELET, M. Jean-Paul LUARD, Mme Édith PERRAUDIN, Mme Virginie PROST, Mme Françoise VERJUX-PELLETIER, M. Jean-Yves VERNOCHET

Suppléance(s) :

Mme Marie-Christine BIGNON était suppléée par Mme Isabelle DECHAUME

Excusé(s) :

Mme Mathilde CHALUMEAU non suppléée
Mme Carole CHENUET, non suppléée
Mme Catherine FARGEOT, non suppléée
M. Jean-Louis MARTIN, non suppléé
M. Bertrand ROUFFIANGE non suppléé

Pouvoir(s) :

Mme Carole CHENUET a donné pouvoir à M. André ACCARY

Secrétaire de séance : Mme Catherine AMIOT

M. le Président André ACCARY, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

Issu d'une exigence instituée par la loi Grenelle 2 du 12 juillet 2010, le rapport sur la situation en matière de développement durable doit être présenté annuellement aux instances délibérantes avant les débats sur le projet de budget des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 50 000 habitants, des départements et des régions. Cette mesure est donc applicable aux SDIS.

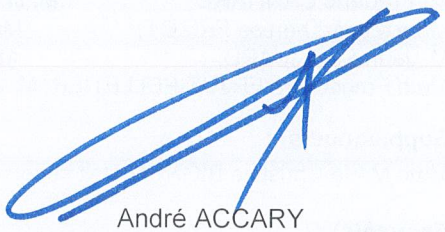
Élaboré depuis 9 années par le SDIS 71, ce rapport renforce la lisibilité de la stratégie interne de l'établissement en rendant compte des démarches et politiques publiques engagées en 2020, en harmonie avec les finalités du développement durable. Si cette approche ne constitue pas un modèle unique, elle se veut incitative auprès d'autres collectivités locales en les invitant à multiplier les actions en faveur du développement durable.

DÉCISION

Après en avoir débattu,

Les membres du Conseil d'administration prennent acte du rapport 2020 sur la situation en matière de développement durable du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire.

Le Président du Conseil d'administration,



André ACCARY

Et ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été

- reçu en Préfecture le 23 FEV. 2021
- publié le 23 FEV. 2021

Le Président,
Pour le Président et par délégation,
Le Chef du Service Assistance de la Direction,

Stéphanie MARTIN

RAPPORT 2020

SUR LA SITUATION EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU SDIS 71

Présenté au conseil d'administration le 22 février 2021

LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Réchauffement climatique, énergie-climat, réduction des gaz à effet de serre…

Le réchauffement climatique est un défi majeur auquel nous sommes confrontés. L'objectif universel déterminé par l'accord de Paris en 2015 est de limiter la hausse des températures à 1,5°C et de parvenir à une diminution rapide des émissions de gaz à effet de serre, afin de réduire significativement les risques et les conséquences du changement climatique.

SENS - OBJECTIFS NATIONAUX	DÉMARCHES ENGAGÉES PAR LE SDIS EN 2020
Réduire les émissions de gaz à effet de serre et la pollution atmosphérique	• Améliorer la qualité thermique des bâtiments : - Changer les chaudières des CIS MONTCHANIN et les radiants en gaz du CFD. - Remettre à niveau la chaufferie du CIS MONTCEAU-LES-MINES. - Changer un climatiseur de bureau du CIS MÂCON moins énergivore. • Poursuivre la réduction de la consommation électrique des bâtiments. • Lancer le bilan de gaz à effet de serre pour la période 2020-2023, afin d'identifier les pistes d'amélioration.
Favoriser les mutations vers de nouvelles sources d'énergie	• Arrêter la solution technique sur le rafraichissement des locaux dans le cadre d'un réaménagement du 3ème étage de la DDSIS. • Assurer la réussite du SDIS en matière de transition énergétique au travers de conceptions bioclimatiques ou en intégrant des éléments constructifs ou des équipements plus respectueux de l'environnement.
Assurer la prévention des risques sur le territoire	
Promouvoir et construire des bâtiments performants pour l'homme et l'environnement	• Réaliser des actions correctives tendant à améliorer la qualité thermique des bâtiments : - Remplacer 7 portes sectionnelles au CIS CUISEAUX. - Remplacer les portes métalliques au CIS MÂCON par des portes isolées. - Remplacer une fenêtre au CIS GIVRY du local d'alerte. - Occulter une fenêtre de toit au CIS TOURNUS. • Poursuivre la prise en compte des préoccupations environnementales évoquant la maîtrise des impacts sur l'environnement extérieur ainsi que la création d'un environnement intérieur satisfaisant.
Gérer de façon énergétique les bâtiments et infrastructures	• Poursuivre les actions correctives sur les bâtiments les plus énergivores : - Assurer la réfection de la toiture terrasse du CIS LOUHANS. - Remplacer un ballon d'eau chaude sanitaire aux CIS MÂCON et CHAUFFAILLES.

LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Réchauffement climatique, énergie-climat, réduction des gaz à effet de serre…

	• Poursuivre la réduction d'exploitation des fluides. • Poursuivre la démarche de remplacement des chaudières individuelles par des équipements plus performants en termes de consommation énergétique. • Réaliser une étude et l'assistance pour la passation d'un marché pour le rafraichissement des locaux du troisième étage de la DDSIS avec la mise en place d'une solution de ventilation à double flux.
Réduire les déplacements professionnels, favoriser les déplacements économes et peu émissifs en gaz à effet de serre	• Renforcer la gestion du parc automobile pour une optimisation des moyens et du renouvellement du parc. • Réduire les déplacements du fait du recours au télétravail, en situation exceptionnelle (crise sanitaire). • Recourir à la visioconférence pour les instances délibérantes et consultatives. • Développer la plateforme de "e-learning".
Réduire l'impact écologique de l'utilisation des équipements électroniques : informatique écologique	• Finaliser la rationalisation des parcs d'imprimantes et des photocopieurs. • Poursuivre la rationalisation des serveurs.
Optimiser le travail collectif	• Poursuivre les réflexions dans les groupes de travail.
Dématérialiser des procédures pour éviter l'utilisation de papier	• Poursuivre le développement de supports numériques des procédures et documentations (procédures d'exploitation informatiques et guide d'utilisation à destination des utilisateurs). • Poursuivre les échanges électroniques avec les opérateurs économiques via le profil acheteur de la plateforme électronique territoires numériques bourgogne franche comté. • Poursuivre et optimiser la traçabilité des opérations de maintenance des véhicules du SDIS ou d'une partie des contrats réglementaires et de maintenance (chauffage, portes sectionnales, climatisation). • Engager la dématérialisation des résultats des examens biologiques. • Acquérir des tablettes dans le cadre de la DECI pour effectuer les reconnaissances opérationnelles des points d'eau incendie (PEI) et fiabiliser la base départementale des PEI. • Mettre en œuvre la dématérialisation des convocations et rapports d'instance pour les membres des instances délibérantes. • Mettre en œuvre la dématérialisation des élections des membres de la CATSIS et du CCDSPV. • Mettre en place CHORUS PRO, afin de généraliser la dématérialisation des factures.

LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Réchauffement climatique, énergie-climat, réduction des gaz à effet de serre…

Développer une politique d'achats et de marchés publics sur les critères économes et peu émissifs en gaz à effet de serre.	• Augmenter la part de fournitures écoresponsables. • Privilégier des motorisations plus écologiques pour l'acquisition de nouveaux véhicules légers.
Sensibilisation, information des agents au développement durable et aux bonnes pratiques pour limiter l'impact environnemental.	• Sensibiliser aux "bons gestes du quotidien" : éteindre la lumière, éteindre les ordinateurs, fermer les robinets d'eau, fermer les volets…

PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ, DES MILIEUX, DES RESSOURCES AINSI QUE LA SAUVEGARDE DES SERVICES QU'ILS FOURNISSENT ET DES USAGES QUI S'Y RATTACHENT

Environnement, préservation de l'eau, gestion des déchets…

La biodiversité est une composante majeure de la durabilité des écosystèmes dont dépendent directement ou indirectement toutes les sociétés humaines.

SENS - OBJECTIFS NATIONAUX	DÉMARCHES ENGAGÉES PAR LE SDIS EN 2020
Protéger, préserver la ressource en eau, optimiser sa gestion	• Veiller au suivi régulier des consommations d'eau de l'ensemble des bâtiments du SDIS. • Poursuivre la généralisation de l'utilisation de moyens mouillants-moussants pour limiter l'utilisation de l'eau lors de l'extinction des incendies (végétaux, etc.). • Sensibiliser contre le gaspillage.
Préserver les milieux dans les projets de construction	
Préserver les espèces, les espaces remarquables, menacés ou rares	• Poursuivre la récupération des produits dangereux, barrages flottants par une entreprise spécialisée pour assurer leur traitement. • Entretenir 4 700 m² de jachère de terrain afin de favoriser le développement de la biodiversité.
Préserver l'exploitation des ressources naturelles	
Protéger l'environnement	• Poursuivre les relations avec l'agence française pour la biodiversité (AFB), afin de leur signaler les atteintes significatives à l'environnement (notamment dans le domaine de l'eau et des milieux aquatiques). • Mieux dimensionner la quantité de bois utilisé pour les mises en situation lors des formations par la professionnalisation des logisticiens du CFD.
Préserver la biodiversité dans nos pratiques d'achats et de consommation	• Poursuivre la transformation et l'aménagement de véhicules, afin de prolonger leur durée d'utilisation et réutiliser les matériels non détériorés dans les véhicules neufs pour les installer dans les véhicules transformés (chaise portoir VSAV). • Recourir aux produits éco-toxicologiques à faibles rémanences conformes à l'écolabel européen concernant l'entretien des espaces verts.

PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ, DES MILIEUX, DES RESSOURCES AINSI QUE LA SAUVEGARDE DES SERVICES QU'ILS FOURNISSENT ET DES USAGES QUI S'Y RATTACHENT

Environnement, préservation de l'eau, gestion des déchets…

Préserver la biodiversité dans nos pratiques de gestion des déchets	• Poursuivre la politique de maitrise de la production des déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI). • Mettre en place un espace de valorisation des déchets (ferraille, papier, palettes en bois, verre, déchets électroniques, piles, aérosols, ampoules, filtres à huile, filtres de climatisation) à la DDSIS. • Prendre en compte de la valorisation des déchets des offres des soumissionnaires (aménagement du CIS TOURNUS) dans les critères d'attribution des marchés de travaux. • Distribuer des tasses lavables au personnel de la Direction, afin de réduire l'utilisation de gobelets jetables ainsi que des gourdes pour éviter l'achat de bouteilles plastiques au CIS CHALON-SUR-SAÔNE.
Sensibiliser les agents	• Inciter au recyclage et au tri sélectif et sensibiliser les agents des sociétés de nettoyage au tri sélectif, ainsi que le personnel de la DDSIS. • Continuer la sensibilisation des agents au tri des DASRI. • Poursuivre la démarche de sensibilisation aux éco-comportements.

COHÉSION SOCIALE ET SOLIDARITÉ ENTRE LES TERRITOIRES ET LES GÉNÉRATIONS

Lien social, solidarité, citoyenneté, équité territoriale, insertion sociale…

La cohésion sociale vise à favoriser les synergies des organisations et la qualité de vie des membres des sociétés par la réduction des disparités et la promotion de valeurs communes, de la solidarité.

SENS - OBJECTIFS NATIONAUX	DÉMARCHES ENGAGÉES PAR LE SDIS EN 2020
Promouvoir la culture de la sécurité civile	• Promouvoir l'engagement citoyen des SPV : - Partenariat avec les employeurs de SPV. - Renforcement de la communication. - Poursuivre la mission volontariat avec l'officier SPV. - Animer l'observatoire du volontariat chargé de proposer des actions visant à assurer un volontariat de qualité pour conforter le maillage territorial de la ressource humaine. • Poursuivre la promotion des métiers de la sécurité en participant à la mise en place d'un bac professionnel "métiers de la sécurité" (Lycée "Le sacré cœur" à PARAY-LE-MONIAL). • Adhérer au dispositif "le bon samaritain", afin d'aider à la géolocalisation des défibrillateurs cardiaques et des "bons samaritains" identifiés sur le département.
Favoriser, maintenir et développer la qualité du lien social, la participation citoyenne	• Définir une politique départementale en faveur des centres de première intervention visant à établir un réel partenariat entre le Département, le SDIS et les collectivités concernées. • Maintenir un réseau social interne pour les personnels connaissant des difficultés sociales. • Poursuivre l'adaptation du parcours de formation initiale des SPV et développer l'approche par les compétences. • Réaliser les élections des membres composant la CATSIS et le CCDSPV. • Adapter les missions des SPV : - Poursuivre l'ouverture de l'activité de SPV aux personnes souhaitant réaliser exclusivement des interventions de secours à personne (sous réserve de disponibilité en journée). - Permettre l'emploi d'équipier SUAP aux mineurs titulaires du brevet de JSP, sous réserve de validation de la compétence. - Analyser l'étude sur l'intégration des sapeurs-pompiers afin d'identifier les causes de résiliation à court terme en vue de proposer des enseignements.

COHÉSION SOCIALE ET SOLIDARITÉ ENTRE LES TERRITOIRES ET LES GÉNÉRATIONS

Lien social, solidarité, citoyenneté, équité territoriale, insertion sociale…

SENS - OBJECTIFS NATIONAUX	DÉMARCHES ENGAGÉES PAR LE SDIS EN 2020
	• Élaborer les lignes directrices de gestion des ressources humaines en vue de formaliser et de donner de la lisibilité à la politique RH de l'Établissement ainsi que sur les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des agents. • Développer les connaissances réciproques des matériels et procédures entre les forces de l'ordre et les sapeurs-pompiers par l'organisation de stages. • Réactualiser le guide de gestion des SPV afin d'améliorer l'accès à l'information des managers. • Instaurer des bilans journaliers lors du premier confinement puis hebdomadaires concernant l'évolution de la pandémie de COVID-19 au niveau départemental. • Rédiger une procédure de connexion VPN afin de permettre aux agents de télétravailler. • Mettre en place des plannings permettant l'utilisation des audioconférences. • Informer les managers de la situation administrative des agents du SDIS pendant la période de lutte contre la COVID-19 (gestion des absences pour raison de santé et des autorisations spéciales d'absence pandémie ; décompte du temps de travail). • Informer les personnels des critères permettant d'identifier les personnes comme présentant un risque médical accru en raison de leurs antécédents (risque COVID-19, obésité, …). • Transmettre aux managers des consignes médicales dans le cadre du suivi de la pandémie. • Réviser la fiche réflexe en matière de dépôts de plaintes des sapeurs-pompiers pour des faits d'agression, notamment les violences urbaines.
Encourager la qualité de vie au travail	• Accéder à des activités physiques et des loisirs : CNAS, réduction de tarifs… • Créer un groupe de travail en vue d'expérimenter la pérennisation du télétravail au SDIS 71 en se basant sur l'expérience acquise durant la crise sanitaire COVID-19.

COHÉSION SOCIALE ET SOLIDARITÉ ENTRE LES TERRITOIRES ET LES GÉNÉRATIONS

Lien social, solidarité, citoyenneté, équité territoriale, insertion sociale…

SENS - OBJECTIFS NATIONAUX	DÉMARCHES ENGAGÉES PAR LE SDIS EN 2020
Répondre aux besoins de proximité des populations	• Mettre en œuvre l'unité opérationnelle territoriale de LA CHAPELLE-DE-GUINCHAY en procédant à l'extension et à la restructuration du CIS. • Poursuivre l'aménagement territorial par la collaboration de certains CI sur le secteur de LOUHANS NORD, MACON et du bassin chalonnais. • Poursuivre le regroupement des CI de CUISERY et SIMANDRE et préparer la création d'une unité opérationnelle territoriale de TOURNUS EST. • Mettre en place un dispositif de véhicules tournant dans le cadre de la mutualisation des CI CRISSEY et GERGY ainsi que le CPI de SASSENAY. • Initier un partage de l'expérience de « gestion de crise » du SDIS 71 auprès des élus, fonctionnaires des collectivités et cadres d'entreprises de Saône-et-Loire. • Poursuivre le rajeunissement et la modernisation du parc des moyens aériens. • Assurer la continuité du service public pendant la période de confinement par le développement d'alternatives aux services de la poste pour envoyer du courrier à la DDSIS. • Adaptation des règles de passation, de procédure ou d'exécution des marchés pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de COVID-19, conformément aux différentes ordonnances.
Favoriser l'insertion sociale	• Favoriser l'apprentissage au sein des ateliers de la DDSIS (accueil d'un apprenti).
Favoriser la cohésion sociale	• Communiquer via les réseaux sociaux (Twitter, Facebook, Youtube). • Accompagner les personnes en difficultés (ressources humaines, assistante sociale, UDSP 71, amicale…). • Subventionner des associations participant à maintenir le lien social (UDSP 71, ODP notamment). • Soutenir les agents au contact des malades COVID-19 en organisant des visites dans les centres mixtes par le directeur départemental par intérim et le médecin-chef.
Assurer l'équité territoriale	• Assurer l'équité territoriale au travers du SDACR 2019-2024.

ÉPANOUISSEMENT DE TOUS LES ÊTRES HUMAINS

Qualité de Vie au Travail, Satisfaction, Bien-être, Égalité…

"Les êtres humains sont au centre des préoccupations relatives au développement durable. Ils ont droit à une vie saine et productive en harmonie avec la nature."
Art 1. Déclaration de Rio. 1992

SENS - OBJECTIFS NATIONAUX	DÉMARCHES ENGAGÉES PAR LE SDIS EN 2020
Préserver la Qualité de Vie au Travail	• Développer les actions d'immersion des nouveaux arrivants notamment au sein des unités opérationnelles, afin de favoriser une meilleure connaissance des missions principales du SDIS 71. • Renforcer les actions de prévention menées par le SSSM : - Renforcer l'unité de secours psychologique (USP). - Poursuivre le soutien psychologique pour aider les agents en difficulté. - Poursuivre les actions de prévention personnalisées sur le capital santé des agents (diététiciennes, addictions). • Multiplier les partenariats avec les collectivités propriétaires d'équipements sportifs pour l'entraînement physique des sapeurs-pompiers. • Optimiser le contrôle de l'aptitude opérationnelle de tout sapeur-pompier par la réalisation obligatoire des ICP.
Réduire l'exposition aux risques	• Poursuivre la politique de vérification des matériels opérationnels et équipements de protection individuelle : - Réaliser les contrôles de niveau 2 des véhicules. - Réaliser les contrôles et traçabilité des effets d'habillement, des ARI et des petits matériels incendie, équipes spécialisées… - Maintenir l'activité des réseaux de référents habillement et de référents matériels roulants. • Poursuivre les premières actions préventives sur les risques professionnels de l'atelier départemental et développer la sécurisation des ateliers mécaniques. • Poursuivre la politique de prévention contre les risques de toxicité liés aux fumées d'incendie : - Améliorer la traçabilité des équipements avec l'aide des référents habillement des CIS. - Acquérir des masques de fuite et des ponchos pour équiper les CCF 4000, afin de protéger les agents des fumées d'incendie lors d'interventions feux de forêts (plan d'équipement déployé sur 4 ans). - Démarrer l'expérimentation de protection des agents sur les CIS TOURNUS et LOUHANS. - Distribuer et mettre en place des matériels de protection adaptés à l'ensemble des agents de l'Établissement et sur les différents sites. • Poursuivre l'adaptation des formations aux contextes et risques locaux. • Poursuivre le développement des formations "gestion de la violence" en lien avec le CNFPT pour aborder les techniques de gestion des situations opérationnelles sous tension.

ÉPANOUISSEMENT DE TOUS LES ÊTRES HUMAINS

Qualité de Vie au Travail, Satisfaction, Bien-être, Égalité…

SENS - OBJECTIFS NATIONAUX	DÉMARCHES ENGAGÉES PAR LE SDIS EN 2020
	• Acquérir et développer un logiciel métier GMAO en vue d'améliorer la traçabilité, la sécurité et la transversalité des données du groupement LOGISTIQUE. • Instaurer des mesures de protection des personnels dans le cadre de la pandémie de COVID-19 : - Augmenter la périodicité des réunions du CHSCT, afin de suivre l'évolution de l'épidémie de COVID-19 et de s'associer aux mesures de prévention prises pour protéger les agents. - Privilégier les réunions en distanciel et déployer systématiquement des audioconférences. - Afficher dans les locaux de la DDSIS de nouvelles consignes de nettoyage des lieux de vie, des points de contact ainsi que des préconisations concernant le lavage des mains. - Aménager des espaces (salle de réunion, bureaux, etc.) et matérialiser des sens de circulation à la DDSIS. - Mettre à disposition du gel hydro-alcoolique, des produits désinfectants, masques, tissus, etc. - Initier une recherche active par anticipation de masques de protection des personnels auprès des fournisseurs, magasins de bricolage, etc. - Rechercher des prestataires, afin d'assurer les contrôles techniques des VL et PL en attendant l'arrêté dérogatoire (dans le département de l'Ain). - Définir et communiquer un nouveau process d'utilisation du pool véhicules de la direction, en vue de réduire le risque de contamination des agents. • Renforcer la sécurisation de la DDSIS en application du plan vigipirate niveau "urgence attentat". • Élaborer en transversalité avec les différents groupements les plans de continuité et de reprise de l'activité liés à la gestion de crise.
Prévenir les risques	• Poursuivre la démarche des groupes de travail pour la rédaction de la déclinaison des guides de doctrine opérationnelle (GDO) et guides de techniques opérationnelles (GTO). • Poursuivre le développement des logiciels de gestion de prévention PREVARISC et de la gestion de la défense extérieure contre l'incendie REMOCRA. • Participer à des actions de prévention des risques liées à la santé (mois sans tabac à la DDSIS). • Renforcer les liens avec les forces de sécurité intérieure en densifiant notamment les formations des personnels du SDIS 71 sur les effets des menaces actuelles (terrorismes, tuerie de masse, dénombrement, etc.). • Initier la définition d'un plan de prévention des risques routiers. • Définir et mettre en place un plan de continuité d'activité en lien avec les différents groupements lors du premier confinement, afin de limiter au maximum les risques de contamination des agents.

ÉPANOUISSEMENT DE TOUS LES ÊTRES HUMAINS

Qualité de Vie au Travail, Satisfaction, Bien-être, Égalité…

SENS - OBJECTIFS NATIONAUX	DÉMARCHES ENGAGÉES PAR LE SDIS EN 2020
	• Instaurer le recours au télétravail, en situation exceptionnelle (crise sanitaire) au profit des agents dont les missions peuvent être assurées à distance, • Instaurer des mesures tendant à protéger et assurer la sécurité des intervenants lors des interventions, dans le contexte de la pandémie de COVID-19, puis accompagner la reprise de l'activité opérationnelle subaquatique par la transmission de consignes médicales. • Adapter l'utilisation des EPI, afin de prévenir les risques de contamination à la COVID-19.
Manager durablement les ressources	• Regrouper la ressource opérationnelle humaine grâce à des projets structurants (pour les CI de ST-ETIENNE-EN-BRESSE et de SIMARD). • Poursuivre l'adaptation de l'engagement des moyens suivant la typologie des missions SUAP pour préserver la ressource en capacité opérationnelle des centres. • Adapter la ressource humaine au juste besoin opérationnel et fonctionnel de l'Établissement : - Mettre en place le plan de renforcement des effectifs 2020 (création de 15 postes équivalent temps plein supplémentaires). - Poursuivre les nominations de chefs d'agrès suite à la définition du nouveau format des sous-officiers SPP délibéré en fin d'année 2019. - Poursuivre l'étude sur l'organisation de la chaîne de commandement opérationnel. - Déployer un poste d'officier au groupement RH notamment en vue d'assurer la gestion de la ressource temps de travail et un accompagnement des structures territoriales dans ce domaine. • Poursuivre les actions visant à diminuer l'absentéisme (détection des situations difficiles, politique de reclassement). • Poursuivre la démarche de sensibilisation des acteurs au harcèlement au travail notamment en améliorer les pratiques managériales d'un centre par le recours à une expertise extérieure, afin de prévenir les risques RPS. • Renforcer la cellule d'écoute psychologique et de conseil à l'ensemble du personnel. • Définir un plan de reprises des formations prioritaires au deuxième semestre 2020, afin de garantir la continuité de la délivrance et la validation des compétences des agents (SPP, SPV, PATS). • Mettre en œuvre le RIFSEEP pour les personnels de la filière technique de catégorie A ; et mettre en œuvre le complément indemnitaire annuel (CIA) pour l'ensemble des personnels relevant des filières administrative et technique. • Instaurer la revalorisation de la prime de feu pour les sapeurs-pompiers professionnels. • Autoriser le recrutement de contractuels SPV en vue de remplacer des SPP temporairement absents.

ÉPANOUISSEMENT DE TOUS LES ÊTRES HUMAINS

Qualité de Vie au Travail, Satisfaction, Bien-être, Égalité…

SENS - OBJECTIFS NATIONAUX	DÉMARCHES ENGAGÉES PAR LE SDIS EN 2020
	• Autoriser le recrutement de contractuels SPV en vue de remplacer des SPP temporairement absents.
Améliorer les conditions de travail	
Assurer la parité homme/femme	• Rédiger un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.
Favoriser l'écocitoyenneté	• Poursuivre la démarche éco-comportement localement.
Développer le plaisir d'agir ensemble	• Garantir un management durable des ressources. • Définir une nouvelle politique départementale concernant les CPI, afin de garantir une complémentarité avec le SDIS 71.

TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Consommation responsable, production responsable…

La production et la consommation de biens et de services sont des causes majeures de la dégradation de notre environnement et du changement climatique. Pour cette raison, a émergé la notion d'économie circulaire qui implique que les nouveaux modèles de production et de consommation soient générateurs d'activités et de création d'emplois durables.

SENS - OBJECTIFS NATIONAUX	DÉMARCHES ENGAGÉES PAR LE SDIS EN 2020
Développer les modes de production et de consommation durables et responsables	▪ Pour les véhicules : - Favoriser les rotations de VSAV hors plan d'acquisition entre les CIS pour mieux répartir les distances kilométriques parcourues. - Systématiser la transformation des VSAV en VTU après 13 années d'utilisation. - Généraliser les alternances de l'engagement opérationnel des VSAV dans les CIS qui en possèdent plusieurs. - Prolonger la durée de vie des cellules en les réaménageant en vue de changer leur fonction opérationnelle. ▪ Adopter un mode de consommation responsable pour l'habillement : - Favoriser la réparation et prendre en compte les modalités de recyclage des effets d'habillement des sapeurs-pompiers via le marché public d'entretien et de réparation. - Poursuivre le système d'échange de l'habillement. ▪ Poursuivre la politique départementale de maîtrise et de renouvellement du parc du matériel informatique existant en continuant à réduire les coûts. ▪ Dimensionner la quantité de bois utilisé pour les mises en situation lors des formations par la professionnalisation des logisticiens du CFD. ▪ Acquérir, auprès du SDIS 57, des équipements de transmission de l'alerte GIPSIBOX d'occasion. ▪ Renouveler les matériels de transmission en fin de vie. ▪ Améliorer la longévité de certains matériels en mettant en œuvre la nouvelle politique de vérification et de maintenance des véhicules et matériels (roulants ou à moteur).
Maîtriser la consommation énergétique	▪ Sensibiliser aux "bons gestes du quotidien". ▪ Poursuivre la politique d'économie d'énergie concernant les fluides et les bâtiments. ▪ Engager des actions correctives sur les bâtiments les plus énergivores. ▪ Favoriser les économies d'énergie pour le chauffage, la ventilation et l'éclairage dans le plan IMMO 3.

TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Consommation responsable, production responsable…

SENS - OBJECTIFS NATIONAUX	DÉMARCHES ENGAGÉES PAR LE SDIS EN 2020
	• Privilégier l'éclairage à LED dans les restructurations et les constructions neuves. • Remplacer un groupe électrogène au CIS DIGOIN.
Accroître la performance environnementale et sociale des produits et des procédés de production et de construction	
Adapter l'économie locale, les emplois et les formations aux métiers à venir	• Assurer la réussite du SDIS en matière de transition énergétique en sensibilisant les différents acteurs.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - DÉPARTEMENT DE SAÔNE-ET-LOIRE

SDIS 71

Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire

Extrait du registre des délibérations

Séance du 22 février 2021

Délibération n° 2021-03
Compte-rendu de la délégation de compétences du Conseil d'administration au Président du SDIS 71 en matière de marchés publics

---

Membres du CA.SDIS en exercice	:	25
Présents à la séance	:	20
Pouvoir(s)	:	1
Nombre de votants	:	21
Quorum	:	13
Date de la convocation	:	9 février 2021
Affichée le	:	9 février 2021
Procès-verbal affiché le	:	

L'an deux mille vingt-et-un, le vingt-deux février à quatorze heures trente, les membres du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire se sont réunis, sur convocation de son Président en application de l'article L. 1424-28 du Code général des collectivités territoriales, sous la présidence de M. André ACCARY, Président du Conseil d'administration.

Étaient présents :

M. André ACCARY, Mme Catherine AMIOT, M. Jean-Claude BECOUSSE, Mme Colette BELTJENS, M. Pierre BERTHIER, M. Roland BERTIN, M. François BONNETAIN, M. Frédéric BOUCHET, M. Frédéric CANNARD, M. Jean-François COGNARD, M. Jean-Michel DESMARD, Mme Marie-Thérèse FRIZOT, Mme Violaine GILLET, Mme Dominique LANOISELET, M. Jean-Paul LUARD, Mme Édith PERRAUDIN, Mme Virginie PROST, Mme Françoise VERJUX-PELLETIER, M. Jean-Yves VERNOCHET

Suppléance(s) :

Mme Marie-Christine BIGNON était suppléée par Mme Isabelle DECHAUME

Excusé(s) :

Mme Mathilde CHALUMEAU non suppléée
Mme Carole CHENUET, non suppléée
Mme Catherine FARGEOT, non suppléée
M. Jean-Louis MARTIN, non suppléé
M. Bertrand ROUFFIANGE non suppléé

Pouvoir(s) :

Mme Carole CHENUET a donné pouvoir à M. André ACCARY

Secrétaire de séance : Mme Catherine AMIOT

M. le Président André ACCARY, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

Conformément au Code général des collectivités territoriales (CGCT), et plus particulièrement à l'article L.1424-30, le Président du Conseil d'administration est chargé de l'administration du Service départemental d'incendie et de secours.

En application de cet article, le Conseil d'administration peut notamment charger son Président, pour la durée de son mandat, de prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés de travaux, de fournitures et de services pouvant être passés selon une procédure adaptée.

Le Président a reçu délégation de compétence pour ce domaine par la délibération du Conseil d'administration n° 2017-38 du 4 octobre 2017, puis par la délibération n° 2020-29 du 28 septembre 2020.

À ce titre, il revient au Président d'organiser la passation, la signature, l'exécution des marchés publics, ainsi que l'ensemble des achats et des mises en concurrence pour les procédures dont le montant est inférieur à 214 000 € HT. Cette délégation concerne également les actes modificatifs.

C'est pourquoi, dans un souci de bonne information du Conseil d'administration et conformément aux dispositions prévues par le guide de la commande publique (article 53.1), est communiquée la liste des marchés et des avenants signés par le Président sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2020.

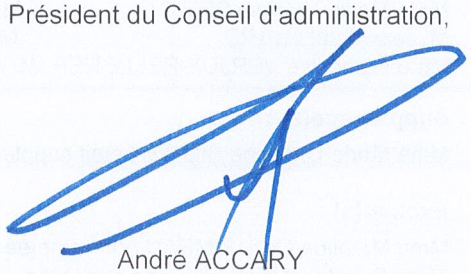
Les marchés, objet d'une délibération spécifique par le Bureau autorisant la signature du Président, ne figurent pas dans la liste jointe en annexes n° 1 et n° 2 à la présente délibération.

DÉCISION

Après en avoir débattu,

Les membres du Conseil d'administration donnent acte au Président du Conseil d'administration de cette communication relative à sa délégation de compétences en matière de marchés publics.

Le Président du Conseil d'administration,



André ACCARY

Et ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été

- reçu en Préfecture le 23 FEV. 2021
- publié le 23 FEV. 2021

Le Président,

Pour le Président et par délégation,
Le Chef du Service Assistance de la Direction,

Stéphanie MARTIN

Annexe n°1 : marchés passés entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020

N° MARCHÉ	OBJET	NOM TITULAIRE	MONTANT DU MARCHÉ EN € HT	DATE DE SIGNATURE DU SDIS	REMARQUES
2020001	Pièces détachées pour véhicules légers	MACON PIÈCES AUTO	Minimum : / Maximum : 25 000,00	10/02/2020	
2020002	Fourniture de matériels et habillement subaquatiques et de secours en surface	AQUADIF &CO	Minimum : 5 000,00 Maximum : 28 000,00	24/01/2020	Reconductible tacitement 2 fois
2020003	Maintenance du logiciel SIS MARCHES	SIS MARCHES	2 375,00	06/02/2020	Reconductible tacitement 3 fois
2020004	Inspection et requalification des bouteilles des Appareils respiratoires isolants (ARI), des bouteilles de plongée et des bouteilles tampons de compresseurs	DPSI	Minimum : 4 000,00 Maximum : 20 000,00	24/02/2020	Reconductible tacitement 3 fois
2020005	Conception, gestion et maintenance du système de vote électronique par internet – élections au CCDSPV et à la CATSIS	GEDIVOTE	Minimum : / Maximum : 10 000,00	24/02/2020	
2020006	Prestation d'assistance pour le transfert de données et réalisation d'amélioration de fonctionnalités du système de gestion opérationnelle	IMP Industries	17 378,00	18/03/220	
2020007	Maitrise d'œuvre pour la construction du CIS de Tournus Est	Groupement d'entreprises ayant pour mandataire: SAS RBC ARCHITECTURE	59 380,00	23/03/2020	
2020008	Service de maintenance du logiciel eSP MEDICAL	CS PROGRAMME	5 633,12	03/04/2020	Reconductible tacitement 3 fois
2020009	Mission de coordination SPS pour la construction du CIS de Tournus Est	DEKRA INDUSTRIE	1 990,00	23/04/2020	

N° MARCHÉ	OBJET	NOM TITULAIRE	MONTANT DU MARCHÉ EN € HT	DATE DE SIGNATURE DU SDIS	REMARQUES
2020010	Mission de contrôle technique pour la construction du CIS de Tournus Est	DEKRA INDUSTRIE	5 454,00	23/04/2020	
2020011	Fourniture et livraison de mobilier de vestiaires	CVC Casiers Vestiaires Consignes	Minimum : / Maximum : 22 000,00	15/04/2020	Reconductible tacitement 3 fois
2020012	Maintenance et dépannage des groupes électrogènes	KOHLER / BES	Minimum : 5 000,00 Maximum : 10 000,00	04/05/2020	Reconductible tacitement 3 fois
2020013	Fourniture d'effets d'habillement des sapeurs-pompiers : sous-pantalons non feu	SIOEN France SAS	Minimum : / Maximum : 15 000,00	20/04/2020	
2020014	Maintenance du logiciel EASYVISTA	ITAMSYS	4 661,91	13/05/2020	Reconductible tacitement 3 fois
2020015	Étude et assistance pour le rafraîchissement de la Direction départementale du SDIS 71	SARL Alternative Énergie & Environnement	Minimum : / Maximum : 15 000,00	26/05/2020	
2020017	Entretien des espaces verts	BALLANDRAS SAS	8 430,00	06/07/2020	Reconductible tacitement 3 fois
2020074	Mission de coordination, sécurité et prévention santé relative à l'aménagement fonctionnel du Centre d'incendie et secours de Tournus	DEKRA Industrial SAS	1 952,00	12/08/2020	
2020075	Mission complémentaire d'accompagnement collectif du CIS mâcon	Bernadette DELMOTTE	1 800,00	06/08/2020	
2020076	Service d'assistance à l'analyse financière	FINANCE ACTIVE	2 975,00	25/09/2020	

N° MARCHÉ	OBJET	NOM TITULAIRE	MONTANT DU MARCHÉ EN € HT	DATE DE SIGNATURE DU SDIS	REMARQUES
2020077	Migration de la plateforme de messagerie pour le SDIS 71	C'PRO	21 375,00	16/09/2020	
2020078	Fourniture d'effets d'habillement des sapeurs-pompiers : fourragères tricolores et accessoires pour le SDIS 71	SOFAC	Minimum : 13 000,00 Maximum : 45 000,00	15/09/2020	
2020079	Remplacement de portes sectionnelles manuelles	AB FERMETURES EURL	19 175,00	05/10/2020	
2020080	Maintenance d'un logiciel de simulation pour la formation des sapeurs-pompiers	VSTEP	17 280,00	05/10/2020	
2020097	Maintenance préventive des matériels de radioprotection pour le SDIS 71	Maintenance professionnelle électronique (MPE)	Minimum : 1 500,00 Maximum : 4 000,00	07/07/2020	Reconductible tacitement 1 fois
2020098	Maintenance de logiciels de pilotage des bancs de contrôle ARI du SDIS 71	DRÄGER France SAS	2 182,00	29/12/2020	Reconductible tacitement 3 fois
2020099	Fourniture d'aspirateurs électriques de mucosités et produits associés	WEINMANN EMERGENCY France	Minimum : 12 000,00 Maximum : 50 000,00	14/12/2020	Reconductible tacitement 1 fois
2020100	Fourniture d'oxymètres de pouls et produits associés	BIOMEDISYST	Minimum : 10 000,00 Maximum : 35 000,00	14/12/2020	Reconductible tacitement 1 fois
2020104	Étude technique pour l'aménagement du Centre d'incendie et de secours de Mâcon	TOTARO INGENIERIE	6 500,00	15/12/2020	Reconductible tacitement 1 fois

Annexe n°2 : avenants passés entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020

N° MARCHÉ	Objet du marché	Titulaire	Objet de l'avenant	Incidence de l'avenant (montant en € HT)	Date de signature du SDIS
2019044	Aménagement des locaux de la direction départementale du SDIS 71 - Lot n°2 : Menuiseries aluminium et bois	SAM	Modification de la teneur des travaux	789,60	27/04/2020
2019044	Aménagement des locaux de la direction départementale du SDIS 71 - Lot n°2 : Menuiseries aluminium et bois	SAM	Modification de la teneur des travaux	503,00	11/06/2020
2019043	Aménagement des locaux de la direction départementale du SDIS 71 - Lot n°1 : Démolition - plâtrerie - peinture - faux-plafonds	GPR	Travaux supplémentaires	624,00	08/07/2020

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - DÉPARTEMENT DE SAÔNE-ET-LOIRE

SDIS 71

Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire

Extrait du registre des délibérations

Séance du 22 février 2021

Délibération n° 2021-04

Rapport d'orientations budgétaires pour l'année 2021

Membres du CA.SDIS en exercice	:	25
Présents à la séance	:	20
Pouvoir(s)	:	1
Nombre de votants	:	21
Quorum	:	13
Date de la convocation	:	9 février 2021
Affichée le	:	9 février 2021
Procès-verbal affiché le	:	

L'an deux mille vingt-et-un, le vingt-deux février à quatorze heures trente, les membres du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire se sont réunis, sur convocation de son Président en application de l'article L. 1424-28 du Code général des collectivités territoriales, sous la présidence de M. André ACCARY, Président du Conseil d'administration.

Étaient présents :

M. André ACCARY, Mme Catherine AMIOT, M. Jean-Claude BECOUSSE, Mme Colette BELTJENS, M. Pierre BERTHIER, M. Roland BERTIN, M. François BONNETAIN, M. Frédéric BOUCHET, M. Frédéric CANNARD, M. Jean-François COGNARD, M. Jean-Michel DESMARD, Mme Marie-Thérèse FRIZOT, Mme Violaine GILLET, Mme Dominique LANOISELET, M. Jean-Paul LUARD, Mme Édith PERRAUDIN, Mme Virginie PROST, Mme Françoise VERJUX-PELLETIER, M. Jean-Yves VERNOCHET

Suppléance(s) :

Mme Marie-Christine BIGNON était suppléée par Mme Isabelle DECHAUME

Excusé(s) :

Mme Mathilde CHALUMEAU non suppléée
Mme Carole CHENUET, non suppléée
Mme Catherine FARGEOT, non suppléée
M. Jean-Louis MARTIN, non suppléé
M. Bertrand ROUFFIANGE non suppléé

Pouvoir(s) :

Mme Carole CHENUET a donné pouvoir à M. André ACCARY

Secrétaire de séance : Mme Catherine AMIOT

M. le Président André ACCARY, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

PRÉAMBULE

La vie budgétaire des collectivités locales et établissements publics est jalonnée de plusieurs étapes financières prévues par le Législateur.

La loi n° 2015-991 du 7 août 2015 - portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) - dans son titre IV, consacré à la transparence et à la responsabilité financière des collectivités territoriales, renforce un certain nombre d'obligations en la matière pour ces dernières et instaure le rapport d'orientations budgétaires (ROB) en remplacement du Débat d'orientations budgétaires (DOB).

Le décret n° 2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu, ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du ROB a modifié le Code général des collectivités territoriales (CGCT) en précisant, dans le détail, les éléments attendus (article D.3312-12 relatif au budget du Département). A la différence du Département, qui intervient dans divers domaines de l'action publique, le SDIS 71 a une vocation unique de service de secours.

L'article précité du CGCT prévoit notamment d'aborder les orientations budgétaires envisagées portant sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes, les hypothèses d'évolution retenues pour construire le projet de budget, les engagements pluriannuels notamment en matière de programmations d'investissement, les évolutions des charges de personnel et la structure de la dette.

Ce rapport est très largement influencé par l'une des dispositions de la loi n° 2004 - 811 du 13 août 2004 de Modernisation de la sécurité civile qui précise, dans son article 59 (et modifie ainsi l'article L.1424-35 du CGCT) que :

"La contribution du Département au budget du Service départemental d'incendie et de secours est fixée, chaque année, par une délibération du conseil départemental, au vu du rapport sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles du service au cours de l'année à venir, adopté par le conseil d'administration de celui-ci.

Les relations entre le Département et le Service départemental d'incendie et de secours et, notamment, la contribution du Département, font l'objet d'une convention pluriannuelle."

Ce rapport se doit aussi de respecter les orientations politiques prises par le conseil d'administration, d'une part dans le domaine de l'organisation de la distribution des secours, d'autre part dans celui des finances du SDIS 71.

Le rapport présenté s'articule de la façon suivante :

I - Les orientations budgétaires pluriannuelles avec les engagements pluriannuels en cours et les engagements nouveaux envisagés.

II – Les perspectives pour les masses budgétaires 2021, dont les dépenses de personnel, portant sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes, ainsi que les hypothèses d'évolution retenues pour construire le projet de budget 2021.

III - La dette et l'épargne du SDIS 71.

I. LES ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES PLURIANNUELLES

Les engagements pluriannuels précédemment actés lient le service et conditionnent les projections budgétaires pour les années concernées.

1. Les délibérations financières adoptées

1.1 La convention de partenariat n° 5 avec le Département 71

Entérinée par délibération n° 2019-42 du conseil d'administration du 9 décembre 2019, la convention de partenariat n° 5 détermine, pour les années 2020 à 2022, la participation du Département aux grands dossiers structurants du SDIS 71, mais aussi sa participation à la continuité du service et à la préservation de la qualité de la distribution des secours.

Les objectifs de cette cinquième convention visent d'une part, à adapter les moyens humains au contexte, et d'autre part, à poursuivre la politique d'investissement et d'innovation.

Le SDIS 71 a débuté, en 2017, le renforcement de ses effectifs sans ajuster proportionnellement la participation du Département. La convention n° 5 lui permet d'adapter les effectifs au contexte et anticipe une augmentation de la masse salariale d'environ 5,9 % et une augmentation des dépenses incompressibles de fonctionnement d'environ 2,8 %.

Les autres dépenses de fonctionnement seront contenues sur la durée de la convention n° 5, avec notamment un désendettement qui se poursuit.

FONCTIONNEMENT DEPENSES DE L'EXERCICE	*Prévisions 2020* *Convention 5*	*Prévisions 2021* *Convention 5*	*Prévisions 2022* *Convention 5*
OPERATIONS REELLES ET MIXTES			
011 Charges à caractère général	5 437 000,00	5 550 000,00	5 588 000,00
012 Charges de personnel et frais assimillés	29 693 000,00	30 859 000,00	31 438 000,00
65 Autres charges de gestion courante	315 000,00	315 000,00	315 000,00
Total dépenses de gestion des services	**35 445 000,00**	**36 724 000,00**	**37 341 000,00**
66 Charges financières	417 100,00	401 150,00	380 600,00
67 Charges exceptionnelles	10 000,00	10 000,00	10 000,00
68 Dotations aux provisions	20 000,00	20 000,00	20 000,00
022 Dépenses imprévues	867 900,00	399 850,00	354 400,00
TOTAL DEPENSES REELLES ET MIXTES	**36 760 000,00**	**37 555 000,00**	**38 106 000,00**

En matière d'investissement, au-delà des dépenses de continuité de service, le SDIS 71 met en œuvre les dossiers stratégiques précédemment approuvés par le conseil d'administration à travers cette convention n° 5 :

- il poursuit sa politique d'aménagement du territoire et de modernisation de son patrimoine immobilier et se dote d'infrastructures immobilières de qualité, pour une dépense de 3.741 K€ sur la durée de la convention,
- il optimise et renouvelle son parc véhicules en l'adaptant aux nouveaux besoins, avec des plans d'équipement en véhicules qui s'élèveront à 1.900 K€ par an.

1.2 La délibération portant rapport sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles (RERCP) du SDIS 71 pour l'année 2021

Cette délibération n° 2020-46 du conseil d'administration du 7 décembre 2020 précise les différents éléments financiers qui préfigurent le budget 2021 en matière de recettes ou de dépenses. Les évolutions décrites dans cette délibération sont en cohérence avec les termes de la convention de partenariat précitée et les précédentes délibérations du CASDIS 71. À noter que les prévisions du rapport portant sur l'évaluation des ressources et des charges du SDIS 71 pour 2021 prennent en compte la revalorisation de l'indemnité de feu de 19 % à 25 % du traitement indiciaire aux sapeurs-pompiers professionnels, qui n'était pas prévue à la convention. C'est sur cette base que le conseil d'administration a approuvé, le 9 novembre 2020, la revalorisation de la prime allouée aux sapeurs-pompiers professionnels du SDIS 71, avec effet au 1er août 2020. Cette charge financière supplémentaire, dont l'impact budgétaire initial sur les charges de personnel avait été estimé à 700 K€ en année pleine, a pu être contenue à environ 400 K€ après l'adoption, le 15 décembre 2020, de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021. En effet, celle-ci prévoit, à compter du 1er janvier 2021, la suppression de la surcotisation (part patronale) prélevée sur l'indemnité de feu au bénéfice de la CNRACL.

Cette délibération portant sur le RERCP rappelle également, dans son introduction, que dans le cadre de la prise de fonctions du nouveau directeur départemental, l'année 2021 sera marquée par l'approbation du projet de l'établissement impactant l'organisation fonctionnelle et territoriale du SDIS 71. Celui-ci répondra à plusieurs objectifs, notamment le recentrage sur les différents cœurs-métiers, le développement du volontariat et la professionnalisation de la logistique départementale.

1.3 La délibération arrêtant le montant global des contributions des communes et des EPCI et la participation du Département pour l'année 2021

La délibération n° 2020-47 du conseil d'administration du 7 décembre 2020 fixe de manière définitive le montant global des contributions des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) pour l'année 2021. Elle rappelle également le montant de la participation attendue du Département.

Pour rappel, le produit global définitif des contributions des communes et EPCI pour l'année 2021 est de 20.463.549 €, identique à l'année 2020.

La participation attendue du Département se répartit en plusieurs parties, conformément à la convention en vigueur. La contribution de continuité de service en fonctionnement s'élève à 17.125 K€ (1.500 K€ de plus qu'en 2020). Le Département a également réaffirmé sa volonté de soutenir le SDIS 71 pour le financement de ses équipements structurants et autres acquisitions de véhicules de secours, par le biais de subventions directes d'équipement. Ainsi, il verse une subvention de continuité de service en investissement de 700 K€ (500 K€ de plus qu'en 2020) et une subvention d'équipement Immobilier pour le Plan Immo 3 de 701 K€ (complément de la subvention de 1.740 K€ versée en 2020). Enfin, il verse une subvention en annuité pour le remboursement des échéances d'emprunts réalisés pour le financement des plans immobiliers structurants, ajustée au montant réel payé par le SDIS 71, alors estimée à 952 K€.

2. Les plans pluriannuels en vigueur en 2021

Dans la convention n° 5, signée avec le Département pour les années 2020 à 2022, figurent notamment deux programmes transcris budgétairement par des autorisations de programme et crédits de paiement (AP/CP) pour l'année 2021. Les deux autres projets font l'objet d'une projection pluriannuelle hors AP/CP. Les montants présentés ci-dessous s'entendent hors reports.

2.1 Les plans d'équipements individualisés en AP/CP

2.1.1 Les acquisitions de véhicules (Plan Véhicules 4)

Le quatrième plan d'acquisition de véhicules est matérialisé budgétairement par une autorisation de programme n° 2021-01, et lancé par délibération n° 2020-18 du conseil d'administration pour un montant total de 5.700 K€ répartis entre les années 2021 et 2023.

Le financement des crédits de paiement de ce programme est notamment assuré par la participation "continuité de service en investissement" versée par le Département.

L'exécution de ce plan d'équipement se résume ainsi :

2021	2022	2023	TOTAL
1.900 K€	1.900 K€	1.900K€	5.700 K€

2.1.2 Le plan immobilier structurant N° 3 (Plan Immo 3)

Le plan Immo 3 est matérialisé budgétairement par une autorisation de programme n° 2018-01 actée par délibération n° 2017-52 et ajustée par délibérations n° 2018-30, n° 2019-43 et n° 2020- 41. L'exécution de ce plan est soutenue par la participation financière du Département, sans laquelle il ne pourrait être réalisé en totalité, et qui s'élève pour l'ensemble de ce plan à 3.140 K€.

L'exécution des dépenses de travaux d'Immo 3 se décompose comme suit :

2018	2019	2020	*2021*	*TOTAL*
46 K€	*858 K€*	*1.673 K€*	*2.523 K€*	*5.100 K€*

-

2.2 - Les autres engagements pluriannuels

2.2.1 Les tenues d'intervention

Le plan d'adaptation des tenues d'intervention permet d'assurer la continuité de service en garantissant la sécurité des sapeurs-pompiers. En effet, ces tenues sont soumises à des dégradations prématurées en raison des conditions extrêmes dans lesquelles elles sont utilisées, ou à une obsolescence naturelle dans d'autres cas. Le financement de ce programme est assuré par la participation "continuité de service" versée par le Département.

Les prévisions résultant de la convention n°5 avec le Département, sont les suivantes :

2020	2021	2022	*TOTAL*
620 K€	*620 K€*	*520 K€*	*1.760 K€*

2.2.2 Mise en œuvre de la dématérialisation

La dématérialisation constituera un des axes du nouveau projet de service. Sa mise en œuvre sera permise grâce à une adaptation de l'organisation fonctionnelle et territoriale intégrant la gestion des flux entrants et les nouveaux process.

En 2021, une procédure d'appel d'offres permettra l'acquisition d'un outil de numérisation du courrier papier reçu et d'un outil de gestion électronique des documents. Le déploiement et le paramétrage sont prévus sur la fin d'année 2021 et se poursuivront sur l'année 2022.

La convention de partenariat avec le Département prévoyait une somme de 150 K€ en 2020 et de 24 K€ en 2021 en investissement. Afin de prendre en compte le décalage de l'acquisition de l'outil de gestion électronique des documents et du courrier en 2021, il est proposé d'inscrire 190 K€ en 2021 pour l'acquisition des matériels et 54 K€ pour l'accompagnement de l'assistant à maîtrise d'ouvrage.

Les prévisions de déploiement de la dématérialisation, telles qu'elles seront proposées lors du vote du Budget Primitif, sont les suivantes :

2021	2022	2023	2024	*TOTAL*
244 K€	*52,5 K€*	*66,5 K€*	*105 K€*	*468 K€*

II. LES PERSPECTIVES POUR LES MASSES BUDGETAIRES 2021

Comme lors de l'élaboration des budgets antérieurs, le budget primitif 2021 prendra en compte l'excédent constaté à la clôture de l'exercice 2020 et les reports de crédits engagés juridiquement et comptablement sur la section d'investissement du budget 2020 mais non mandatés.

L'évaluation de ces grandes masses repose sur les travaux qui ont été réalisés dans le cadre de la convention n° 5 avec le Département, repris dans la délibération RERCP 2021 précitée.

1. Les ressources de fonctionnement

1.1 - Evolution des ressources de gestion courante

Dans cette catégorie de ressources figurent notamment les recettes récurrentes (de gestion) qui concourent au fonctionnement régulier du service pour l'année 2021.

1.1.1. Les produits du service

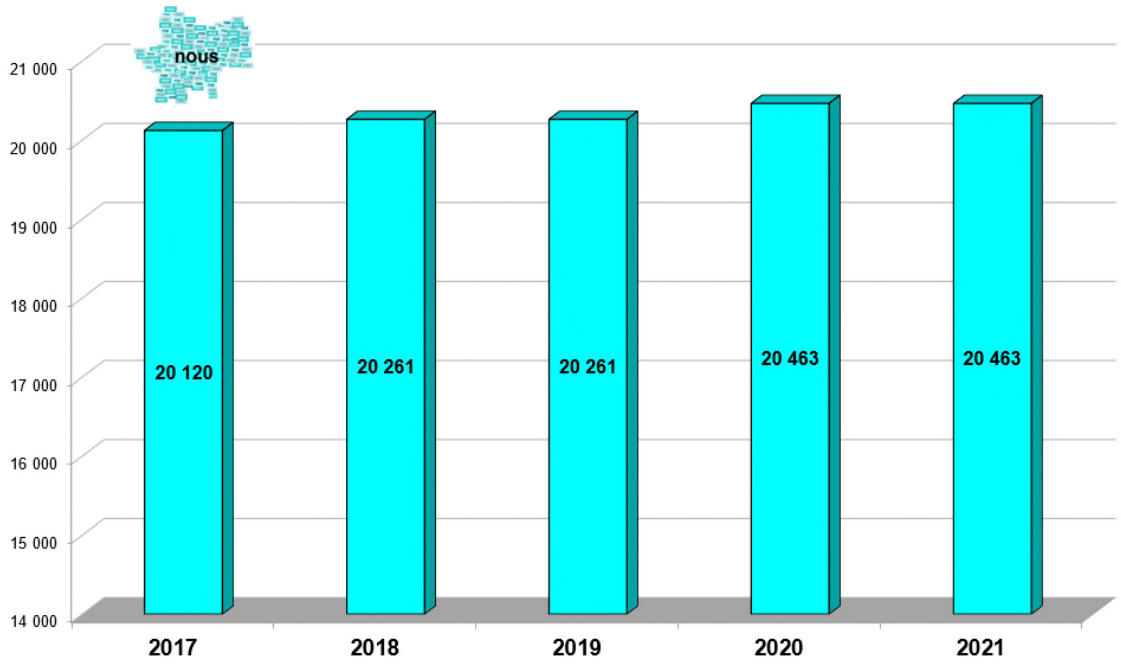
Ils correspondent à la réalisation d'interventions payantes réalisées par les sapeurs-pompiers et fixées forfaitairement par délibérations. Ce sont notamment le produit **des interventions sur autoroute** avec des prévisions stables par rapport au BP 2020 **à 150 K€, les interventions non obligatoires** (nids de guêpes, ascenseurs) en augmentation pour un montant total de **70 K€,** et les **autres recettes** en diminution (mise à disposition de personnel, remboursements des départements limitrophes) pour atteindre **50 K€.**

Les interventions d'indisponibilité des transporteurs sanitaires privés (ITSP) sont calculées au réel par intervention depuis l'année 2019 et supposent une validation entre le SDIS 71 et le SAMU. La somme, pour l'année 2021, est **prudemment estimée à 300 K€** en raison de la réorganisation des ambulanciers privés, et de l'incertitude liée à la finalisation de l'identification des interventions de l'année 2020.

1.1.2. Les contributions des communes et EPCI

La délibération n° 2020-47 du CASDIS 71 du 7 décembre 2020 précédemment évoquée fixe de manière définitive le **volume global des contributions des communes et EPCI pour l'année 2021 à 20.463.549 €,** identique à l'année 2020.

Pour rappel, l'évolution du produit global définitif des contributions des communes et EPCI est la suivante :



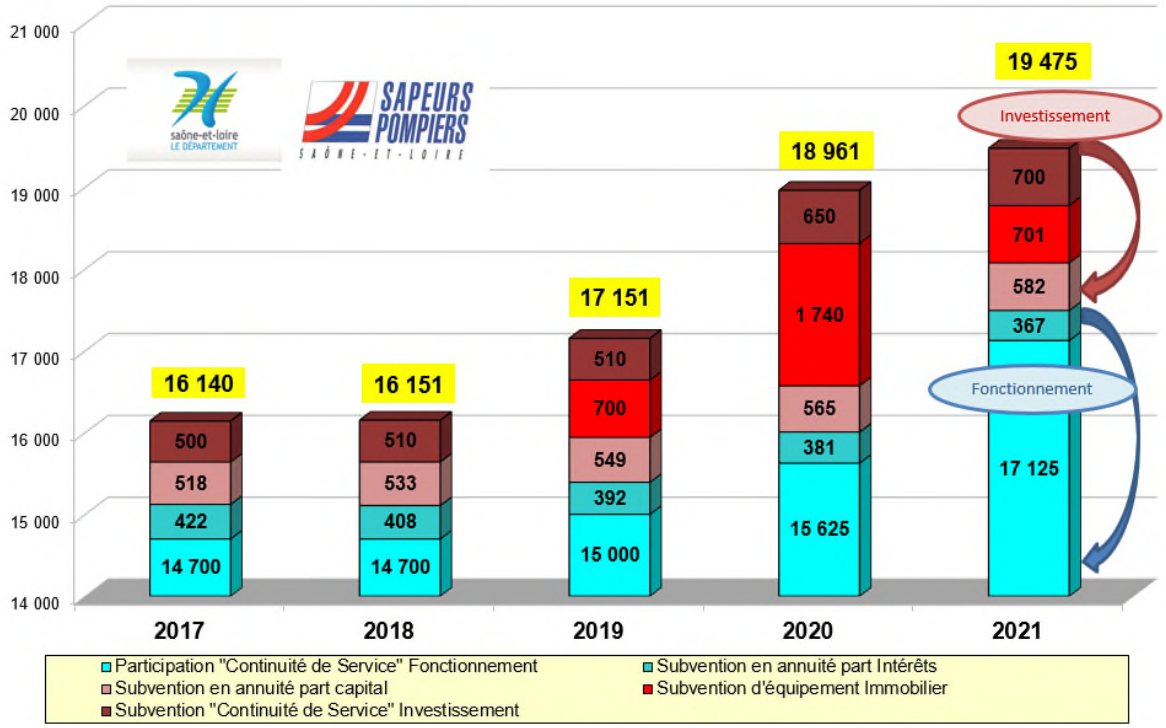
1.1.3. La participation du Département

La convention n° 5 avec le Département et la délibération n° 2020-46 du CASDIS 71 du 7 décembre 2020 portant RERCP déterminent **la participation du Département, qui sera, pour l'année 2021, de 19.475 K€.**

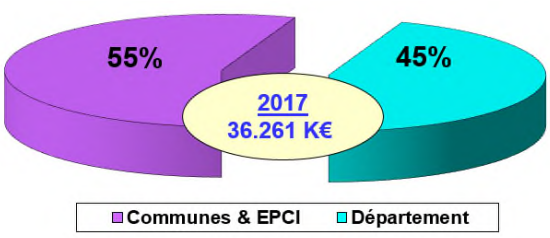
La partie fonctionnement de cette participation est composée de la **contribution continuité de service en fonctionnement** de **17.125 K€**, et du **remboursement intérêts de la dette immobilière à hauteur réelle de 367 K€**. Il faut préciser que ces derniers ont été **estimés à 376 K€ dans la convention n° 5**, en raison des fluctuations de taux du SWAP, mais qu'ils seront néanmoins versés par le Département au montant réel payé par le SDIS 71 à terme échu.

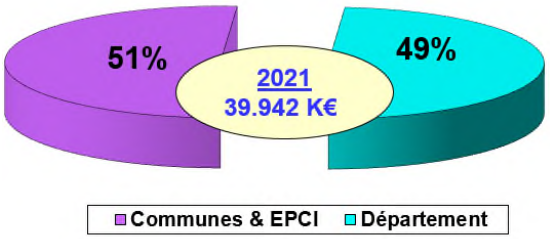
La partie investissement de cette participation est constituée de **582 K€ correspondant au remboursement du capital de la dette précitée, de 700 K€ de subvention de continuité de service en investissement, et de 701 K€ pour le solde de la subvention d'équipement concernant le** plan Immo 3.

La participation du Département au budget 2021 du SDIS 71, telle que votée à la convention n°5, peut donc être illustrée par le graphique suivant, décomposant ses parties fonctionnement et investissement :



Les deux graphiques circulaires ci-dessous détaillent la répartition des contributions, au sens large, entre communes et EPCI d'une part, et Département d'autre part :





1.1.4. Les autres recettes réelles

Le FCTVA récupéré sur les dépenses de fonctionnement d'entretien des bâtiments de l'année 2019 est estimé à hauteur de **40 K€** comme au BP 2020**.**

Les participations diverses sont constituées des **transports médicalisés** réalisés par les sapeurs-pompiers vers les hôpitaux et fixés par convention pour **157 K€** et de **la maintenance du réseau ANTARES** (SSU) pour **28 K€**.

Les autres produits de gestion courante, pour **0,3 K€,** correspondent à la location d'un terrain de Louhans pour une antenne météorologique.

Les atténuations de charges correspondent à divers remboursements d'organismes ou collectivités, liés aux frais de personnels, et s'élèveraient à **94,5 K€.**

1.2 - Évolution des autres ressources réelles

Les produits exceptionnels sont notamment constitués des remboursements d'assurances classiquement estimés à 100 K€, des dédits et pénalités prévus pour 11 K€ et des mandats annulés sur exercices antérieurs provisionnés pour 1 K€, soit un montant total **de 111 K€.**

Une reprise sur provisions pour dépréciation des actifs circulants est prévue à hauteur de **20 K€** pour acter le paiement de créances pour lesquelles une dotation aux provisions pour dépréciation des actifs circulants avait été constatée en 2020 (titres émis mais somme non recouvrée).

Globalement, les ressources réelles de la section de fonctionnement, hors reprise du résultat des exercices antérieurs, passeraient de 37.667 K€ au BP 2020 à 38.979 K€ au BP 2021, soit une évolution d'environ 3,5 %.

1.3 - Le résultat de fonctionnement reporté

L'excédent global de l'exercice 2020, correspondant à la différence comptable entre les recettes et les dépenses effectivement réalisées durant l'année, **est de + 3.137 K€**. Ce dernier se décompose notamment comme suit :

- **Les dépenses imprévues** inscrites en BP N se reportent en recettes au BP N+1, car, par essence, ces dépenses ne s'exécutent pas. Elles ont notamment été constituées au fil des budgets par les retards de recrutement, la sous-exécution des dépenses et les recettes exceptionnelles. Elles s'élevaient à **1.294 K€** à la décision modificative (DM) n°1 de l'exercice 2020.
- **L'excédent en charges de personnel** s'élève **à 944 K€** à l'exécution 2020, lié notamment à un écart entre les projections budgétaires relatives aux 15 postes créés et la date effective du recrutement, à des moindres dépenses sur le Glissement-Vieillesse-Technicité et sur l'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires dues au premier confinement en 2020.
- **L'excédent des charges à caractère général** s'élève à **674 K€**, lié notamment à la non réalisation des formations, à une moindre consommation en énergie, en fluides, et à l'annulation des cérémonies.
- **Les recettes non prévues au BP,** constituées pour 65 K€ de recettes supplémentaires, notamment dues à la facturation au réel des ITSP, et pour 156 K€ de recettes supplémentaires liées aux produits exceptionnels (pénalités pour les livraisons de véhicules et l'entretien des locaux, remboursements d'assurances, vente de matériel…).

La réalisation comptable des crédits de dépenses de l'exercice s'élève à plus de 93 % et à plus de 100 % pour les recettes.

L'excédent de fonctionnement de l'année 2020, qui s'élèverait à 3.137 K€, serait affecté à hauteur de 100 K€ en investissement, et reporté pour le solde (3.037 K€) en section de fonctionnement, afin de couvrir l'augmentation à venir des charges à caractère général et des charges de personnel.

2. Les charges de fonctionnement

Dans cette catégorie de charges figurent notamment les dépenses récurrentes qui concourent au fonctionnement régulier du SDIS 71 pour l'année 2021.

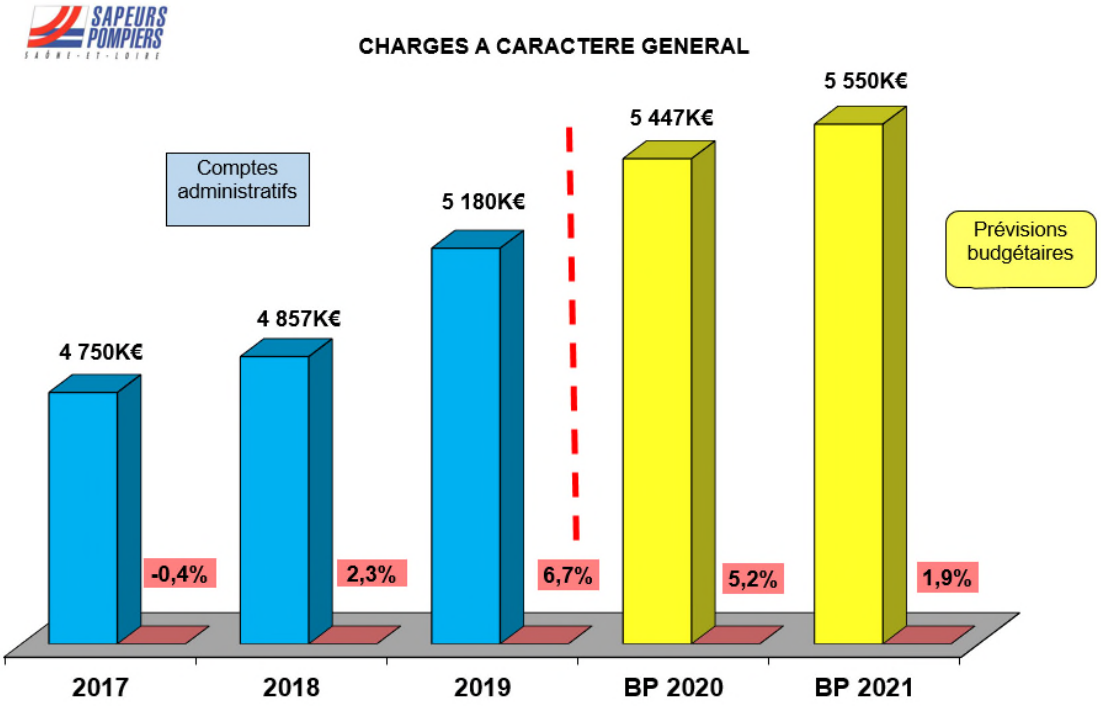
2.1 Les charges à caractère général

Pour mémoire, figurent au budget 2020 (BP + DM 1), et pour cette catégorie de dépenses, la somme de 5.317 K€ pour une consommation au compte administratif de 4.773 K€.

Les divers postes des **dépenses générales**, hors fluides énergétiques, sont estimés à **4.148 K€** au BP 2021 contre 4.023 K€ au BP 2020. Ces dépenses recouvrent notamment la maintenance, les assurances, la fiabilisation des matériels, ainsi que la formation avec la montée en puissance du service depuis l'année 2020.

Le poste des **fluides énergétiques** est ajusté par rapport à la consommation réelle de l'année 2020, à hauteur de **1.402 K€.**

Dans ces conditions et globalement, cette catégorie de charges à caractère général passerait de 5.447 K€ au BP 2020 à 5.550 K€ au BP 2021, tel que prévu à la convention, soit une augmentation de 103 K€ ou 1,9%.



2.2 Les dépenses de personnel

Evolutions structurelles du SDIS71 : les ressources humaines au cœur du déploiement du projet d'établissement

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de l'établissement en la matière, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

L'exercice 2021 marquera donc le déploiement d'évolutions structurelles importantes pour le SDIS 71 liées à la mise en œuvre du projet d'établissement. C'est dans cette dynamique que le budget 2021 sera élaboré tout en respectant le cadre fixé par la convention de partenariat avec le Département pour les années 2020 à 2022, avec un objectif constant de maîtrise des dépenses salariales. D'une manière globale, la politique de l'établissement veillera en permanence à optimiser la gestion des ressources de manière à répondre au juste besoin opérationnel et fonctionnel.

Dans ce contexte, la partie du rapport d'orientations budgétaires consacrée aux ressources humaines apporte un éclairage sur les grandes orientations de la politique salariale de l'établissement en 2021, la structure et l'évolution prévisionnelle des effectifs et, pour conclure, sur l'évolution prévisionnelle des dépenses de personnel. Le contexte actuel extrêmement mouvant (évolution de l'activité opérationnelle, crise sanitaire, facteurs externes, etc…) ne facilite pas la définition de ces orientations et de leurs conséquences, alors que des démarches budgétaires sont engagées depuis plusieurs exercices pour cerner au plus juste, avec un risque mesuré, le montant de la masse salariale.

2.1.1 Les grandes orientations de la politique salariale

La prise en compte des facteurs externes qui s'imposent au service d'une part, et des mesures internes résultant de la politique du SDIS 71 d'autre part, permet de définir les grandes orientations de la politique salariale pour 2021.

a) Les mesures nationales et leur impact sur l'évolution de la masse salariale

- ***Mesures d'origine législative ou réglementaire***

Revalorisation de l'indemnité de feu des SPP : comme évoqué précédemment**,** la parution du décret n° 2020-903 du 24 juillet 2020 a acté la revalorisation de l'indemnité de feu des sapeurs-pompiers professionnels, en portant son taux à 25 % du traitement indiciaire, en lieu et place de 19 %.

Accord "Parcours Professionnels-Carrières-Rémunérations" (PPCR) : cet accord, élaboré entre le Gouvernement et les partenaires sociaux en 2015, a pour objectifs de rendre les carrières plus attractives, en améliorant les niveaux de rémunération à l'embauche et en fin de carrière, en résorbant les inégalités entre fonctions publiques en favorisant les mobilités. Il se traduit notamment par la restructuration et la revalorisation des emplois des catégories A, B et C, la refonte des grilles indiciaires, le transfert d'une partie du régime indemnitaire sur le traitement de base et la garantie de déroulement de carrière sur au moins deux grades pour tous. Il prévoyait initialement une mise en œuvre progressive de 2016 à 2020 (hors statuts spéciaux). Or, un décret a reporté l'application des mesures prévues en 2018 sur 2019. De fait, le terme final de cet accord a été reporté à 2021.

La reprise de ce protocole national impacte la masse salariale 2021 ; elle se traduit concrètement par une amélioration des grilles indiciaires (catégories A et C). Le coût engendré par le dispositif est intégré dans l'effet salarial "Glissement-Vieillesse-Technicité" (voir infra).

RIFSEEP : le régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques a été complété par délibération n° 2020-43 du conseil d'administration en date du 9 novembre 2020. Cette dernière a transposé le RIFSEEP au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et approuvé la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement et à la manière de servir (part variable), pour l'ensemble des cadres d'emplois éligibles.

L'incidence budgétaire en année pleine de l'extension du dispositif du RIFSEEP à tous les cadres d'emplois a ainsi été prise en compte. Dans ce cadre, l'impact de l'instauration du CIA représente 10 K€.

Hausse du point d'indice : l'absence de revalorisation du point d'indice a été annoncée par les services de l'État pour 2021.

Revalorisation des indemnités horaires des SPV : le montant des crédits prévus pour l'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires fluctue en fonction de l'activité opérationnelle, le service devant s'adapter aux évolutions annuelles du nombre d'interventions. La crise sanitaire actuelle rend particulièrement incertaines les prévisions dans ce domaine.

Pour 2021, la hausse des crédits alloués à cette indemnisation prend en compte l'augmentation du taux de l'indemnité horaire des SPV (+ 1.2% sur 6 mois) : 25 K€

Avantages retraites des SPV vétérans : globalement, le financement de l'ensemble des dispositifs de vétérance pour 2021 génère une hausse des crédits due notamment à une augmentation du nombre d'allocataires sur l'allocation de fidélité, de nouveaux frais de gestion du dispositif.

Compte d'engagement citoyen (CEC) : le financement du dispositif CEC (équivalent du CPF pour les agents permanents) exige que des crédits soient provisionnés pour régler les contributions relatives aux années 2017-2018-2019-2020. Néanmoins, cette mesure génère une moindre dépense que celle prévue au BP 2020. La DGSCGC a, en effet, communiqué sur le taux de contribution applicable aux SDIS pour l'année 2021. Le dispositif représenterait une moindre dépense de 26 K€ par rapport à l'exercice précédent, soit moitié moins que ce qui avait été prévu sur l'exercice antérieur.

- ***Effets mécaniques impactant la masse salariale***

Glissement-Vieillesse-Technicité (GVT) : ce facteur classique d'évolution correspond aux incidences budgétaires inhérentes aux avancements de grades et d'échelons des agents au titre de leur déroulement de carrière (en effet de report et en année courante 2021) : 190 K€.

Le GVT est à mettre en lien avec les différentes réformes réglementaires évoquées dans le présent rapport (accord PPCR notamment), ainsi que la politique de l'établissement en matière de promotion et de valorisation des parcours, telle que définie dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG) de l'établissement (déploiement du format des sous-officiers, évolution professionnelle des agents et accès à des responsabilités supérieures).

*Effet noria : l*es agents en fin de carrière qui partent en retraite sont, pour la plupart, remplacés par des agents plus jeunes, en début de carrière ; ce mécanisme impacte à la baisse la masse salariale (en effet de report et en année courante 2021): - 264 K€.

b) Les actions 2021 et l'impact des interventions du SDIS

Le SDIS 71 engage des démarches visant à faire évoluer et dimensionner sa ressource humaine, sur les plans quantitatif et qualitatif, de manière à répondre au juste besoin opérationnel et fonctionnel, tout en tenant compte les contraintes budgétaires.

- ***Adapter les effectifs du SDIS au juste besoin opérationnel et fonctionnel***

Renforcement des effectifs : cette mesure s'inscrit dans une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, portée par le nouveau projet d'établissement visant à faire face à la tension opérationnelle et fonctionnelle (recentrage sur les missions d'urgence, professionnalisation de la logistique départementale, développement des coopérations, soutien au volontariat, rééquilibrage du système d'organisation).

Cette politique vise ainsi à répondre à l'évolution de l'activité opérationnelle des centres et à ses impacts, aux besoins fonctionnels départementaux liés à la mise en œuvre des politiques du SDIS 71, à la charge de travail et à des enjeux nouveaux (logistique, prévention, formation, hygiène et sécurité, DECI, dématérialisation, NexSIS, communication).

Au regard de ce contexte, le service avec le soutien du Département s'est engagé, dès 2017, dans une politique ambitieuse de renforcement des effectifs, d'une part en utilisant tous les postes inscrits au tableau des effectifs, et d'autre part en prévoyant deux plans de recrutement successifs. Ainsi, sur l'ensemble de la période 2017-2019, cette politique s'est traduite globalement par le dégel ou la création de 28 postes, soit environ 7 % de l'effectif global de l'établissement (en emplois permanents).

Dans la continuité des politiques publiques conduites précédemment, le conseil d'administration a souhaité poursuivre cet effort. Ainsi, le principe d'un nouveau plan de renforcement des effectifs a été acté, fin 2019 (délibération n° 2019-48 du 9 décembre 2019) avec à la clé la création de 26 emplois permanents supplémentaires (temps complet) en deux ans, à raison de :

- 15 pour l'année 2020, dont 11 postes dédiés au soutien opérationnel et fonctionnel direct aux unités opérationnelles et 4 postes dédiés au renforcement des ressources de la direction.
- 11 pour l'année 2021, dont la création effective des postes sera proposée à l'approbation du conseil d'administration le 22 mars 2021. Celle-ci vise notamment à optimiser au mieux la gestion et l'organisation des ressources de manière à répondre au "juste besoin" opérationnel et fonctionnel (effectifs de référence, gestion et planification du temps de travail). L'affectation des postes sera en cohérence avec les besoins identifiés dans le projet d'établissement.

De fait, la masse salariale 2021 intègre le déploiement de ces nouveaux emplois en cours d'exercice, ainsi que les effets en année pleine des recrutements effectués au cours de 2020. La prévision budgétaire 2021 augmente en conséquence : 557 K€.

Ajustement du format des sous-officiers de SPP : conséquence directe de la refonte de la filière SPP de 2012 et de l'évolution de l'activité, le format des sous/officiers de SPP du SDIS 71 a été révisé en octobre 2019, afin que le service soit pleinement en mesure de garantir le bon fonctionnement des secours, en respectant les règles statutaires applicables à compter du 1er janvier 2020. Des taux de répartition entre emplois de sous-officiers et d'hommes du rang (HDR) ont été fixés au sein des effectifs de sapeurs-pompiers non officiers ; ils résultent des besoins de chaque CIS et du CTA CODIS, en rapport avec l'activité et la ressource des unités.

La mise en œuvre de ce nouveau format des sous-officiers a permis un déroulement de carrières valorisant pour les SPP. Ainsi, 53 adjudants et 37 sergents ont été nommés sur la période 2019-2020. Les impacts financiers de ce dispositif sont repris dans l'effet salarial GVT, se traduisant par une augmentation de la masse salariale liée aux avancements d'échelon et de grade mais aussi à la majoration du régime indemnitaire (en effet report et en année courante 2021).

- ***Optimiser l'organisation de la ressource***

Révision des effectifs de référence (POJ) : le dimensionnement des effectifs opérationnels des centres mixtes et du centre de traitement des alertes date de 2011. Il a fait l'objet d'un ajustement en 2014.

Depuis cette période, le contexte opérationnel a profondément changé. L'activité opérationnelle des centres mixtes a subi une augmentation variant de +18 % à +83 % en fonction des centres, principalement du fait de l'augmentation des missions de secours d'urgence aux personnes.

Sur la base du règlement opérationnel à venir, la démarche consistera à revisiter les objectifs et effectifs opérationnels de ces centres au regard de ce nouveau contexte. Il conviendra d'explorer toutes les voies d'optimisation de la gestion des ressources humaines actuelles : organisation du travail et des régimes de service, affectation des ressources adaptées, complémentarité SPP/SPV, coopération entre centres très voisin, etc…

L'utilisation de l'ensemble des ressources sapeurs-pompiers du Département sera mise en œuvre au sein d'une organisation des secours revisitée et optimisée, visant à définir le juste besoin en effectifs pour les années à venir, conformément aux orientations fixées par le SDACR.

Sécurisation et optimisation de la gestion du temps de travail : les actions de sécurisation des règles de gestion du temps de travail et d'optimisation de la planification devront être poursuivies et renforcées, en prenant en compte le contexte réglementaire. Ces actions pourront contribuer à une gestion plus fine et mieux maîtrisée de la modulation du temps de travail des agents relevant d'un régime de garde. Un pilotage départemental de la ressource temps de travail devra être développé afin d'harmoniser et sécuriser les pratiques sur l'ensemble du territoire.

Par ailleurs, en application des dispositions de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, les règles régissant la durée annuelle du temps de travail applicables au SDIS 71 devront être mises en conformité avant le 1er mars 2022, avec l'obligation légale de suppression des dérogations à la durée légale des 1 607 h.

Au SDIS 71, la durée annuelle de travail appliquée par l'établissement, est inférieure à la durée légale de 2 à 3 jours selon les catégories d'agents et de régime de travail. Cette situation trouve son origine dans la concertation réalisée lors de la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, qui tenait compte de dispositions locales antérieures à la réforme des 35 heures.

Indemnités horaires des SPV : la politique de soutien au volontariat et de gestion de la ressource conduite par le service se traduit, en 2021, par une hausse des crédits (47 K€) liée notamment à :

- Une augmentation du nombre de gardes postées assurées par des SPV pour répondre à un enjeu de continuité (compensation d'absences temporaires de SPP, recours accru aux gardes de SPV dits "saisonniers" durant les périodes de congés scolaires).
- Une augmentation des capacités de formation à destination des SPV et l'inscription au calendrier 2021 de nouvelles actions (formations chef d'agrès tout engin, formations moyen élévateur aérien », formations de spécialité dans le domaine de la formation et du développement des compétences notamment). Le budget 2021 prend en compte cette intensification de la montée en compétences adaptée aux missions confiées.

- ***Développer l'attractivité du service***

Participation de l'employeur à la protection sociale : dans le cadre fixé par la convention financière avec le Département conclue pour les années 2020 à 2022 et en prenant en compte le contexte financier, un dispositif de participation de l'employeur SDIS 71 au financement de la protection sociale complémentaire de ses agents sera mis en œuvre à partir de 2021.

Ce dispositif permet aux collectivités qui le souhaitent de verser une aide financière à leurs agents qui souscrivent à des contrats ou règlements en matière de santé et en prévoyance au moyen de deux procédures distinctes de participation financière : le conventionnement ou la labellisation. Cette mesure constituera, en 2021, un des axes déployés par le service pour renforcer l'attractivité de l'établissement en matière de recrutement.

La participation financière de l'employeur devra ensuite progressivement renforcée dans le cadre pluriannuel fixé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui fixe comme objectif le financement au moins pour moitié de la protection sociale complémentaire concernant le risque santé des agents (au plus tard en 2026), et pour au moins 20 % du risque prévoyance (2024).

Pour 2021, l'enveloppe dédiée à la mise en œuvre de cette participation s'élève à 120 K€.

- ***Les impacts liés à la mise en œuvre du projet d'établissement***

*Référentiels grades-emplois : l*e référentiel grades-emplois du SDIS 71 sera révisé en cohérence avec les règles statutaires et la nouvelle organisation issue du projet de service déployé à compter de 2021. Ce nouveau référentiel permettra de donner une nouvelle visibilité aux agents sur leurs possibilités d'évolution professionnelle au sein de l'organisation. Ce dispositif reposera sur :

- une identification des emplois (liés aux structures) opérationnels et fonctionnels (lien entre les deux natures d'emploi) ;
- la définition des nouveaux niveaux d'emplois ;
- le cas échéant, la reconnaissance d'équivalences entre des emplois existants au SDIS et les emplois de référence prévus par les dispositions statutaires,
- l'association des grades ou groupes de grades aux emplois.

Adaptation du régime indemnitaire : l'évolution de l'organisation du service liée au projet de service pourra conduire au déploiement de nouvelles missions non référencées dans les dispositions statutaires régissant les cadres d'emplois ou dans les délibérations du SDIS 71 relative au régime indemnitaire versé par l'établissement.

c) Les autres facteurs impactant les dépenses de personnel

La cotisation au Comité National d'Action Sociale (CNAS), la contribution au Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), les versements au titre de certaines assurances, ainsi que le financement des dispositifs d'avantage retraite des sapeurs-pompiers volontaires figurent parmi les dépenses de personnel.

CNAS : le montant de la cotisation au CNAS varie légèrement à la hausse, en raison de l'augmentation des effectifs.

FIPHFP : la contribution évolue de manière significative à la baisse en raison de l'augmentation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1er janvier 2020 (9 bénéficiaires). Ce facteur influe sur le taux d'emploi de personnes disposant d'un handicap et allège, en 2021, le montant des pénalités à payer par l'établissement : - 19 K€

Assurances : sont également budgétés, au chapitre des dépenses de personnel, les crédits relatifs à trois contrats d'assurance : coût en hausse de 17 K€ pour 2021 lié à forte hausse tarifaire imposée par les assureurs.

- Le contrat des risques statutaires des agents permanents SPP et PATS, qui prend en charge les risques accidents de service et maladie professionnelle (limités aux frais de soins), ainsi que le risque décès toutes causes.
- Le contrat de la protection sociale des SPV qui couvre les risques d'accident de service, à savoir les incapacités temporaires de travail et l'indemnisation de la perte de revenu, les frais de soins, les frais funéraires, ainsi que les frais de reconversion professionnelle.

- Le contrat "protection fonctionnelle" qui permet au Service d'assumer son obligation de protection fonctionnelle de ses agents.

Globalement pour 2021, les autres dépenses de personnel augmentent en raison de la hausse des effectifs.

2.1.2 Structure et évolution prévisionnelle des effectifs

La prospective dans le domaine des effectifs budgétaires et de la gestion prévisionnelle des emplois constitue un élément important de la politique RH du SDIS. À cet égard, le Service départemental met en œuvre une politique et dispose d'outils qui permettent une visibilité à court et moyen termes.

a) Structure des effectifs du SDIS 71

Bilan des postes au 31 décembre 2020 (postes permanents) : l'établissement comptait 423 agents en poste, cet effectif étant composé de la manière suivante :

- Sapeurs-pompiers professionnels : 343 emplois pourvus (dont 5 membres du SSSM),
  - 7 postes actuellement vacants au tableau des emplois.

- Personnels administratifs, techniques et spécialisés : 80 emplois pourvus.
  - dont 3 agents contractuels sur emplois permanents (catégorie A)
  - 5 postes actuellement vacants au tableau des emplois.

La totalité de ces 423 postes occupés constituent des emplois à temps complet.

2 % seulement des fonctionnaires du SDIS 71 exercent leur emploi à temps partiel.

À noter : 2 agents contractuels sont affectés sur emplois non permanents (missions temporaires - CDD) et ne sont pas comptabilisés ci-dessus.

Effectif SPV : à la même date, l'effectif des sapeurs-pompiers volontaires du corps départemental comptait 1 793 agents, dont :

- 1 659 sapeurs-pompiers
- 134 membres du SSSM et experts.

Moyenne d'âge des SPV : 37.45 ans

Les corps communaux quant eux comptaient 665 sapeurs-pompiers volontaires (chiffres issus des diagnostics CPI, réalisés courant 2019).

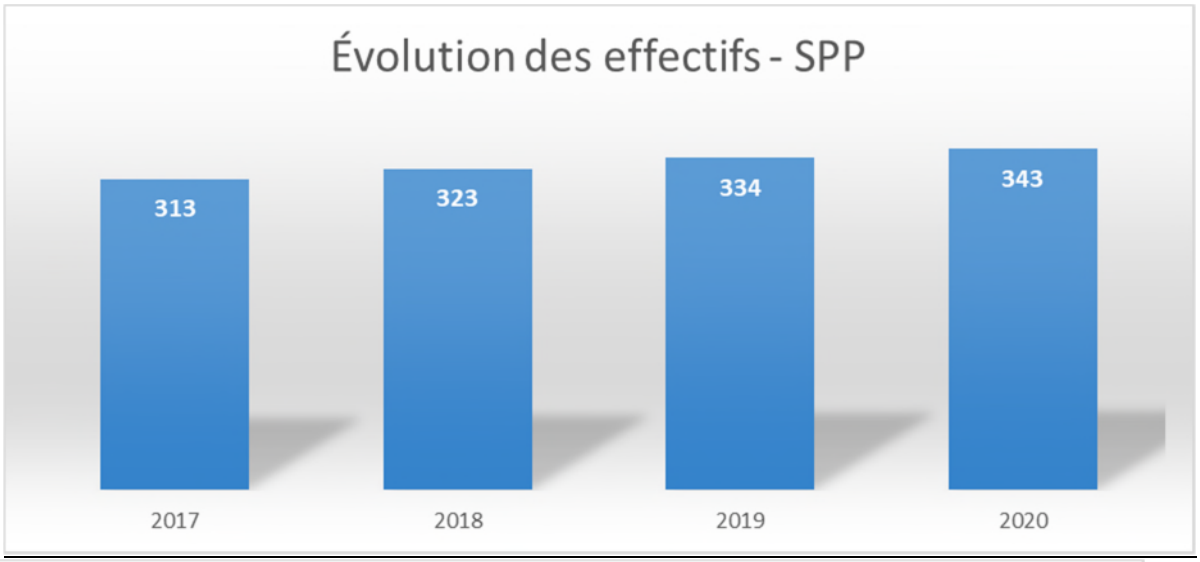
Caractéristiques des agents permanents : pour 17 % de femmes et 83 % d'hommes, ces effectifs relevaient à :

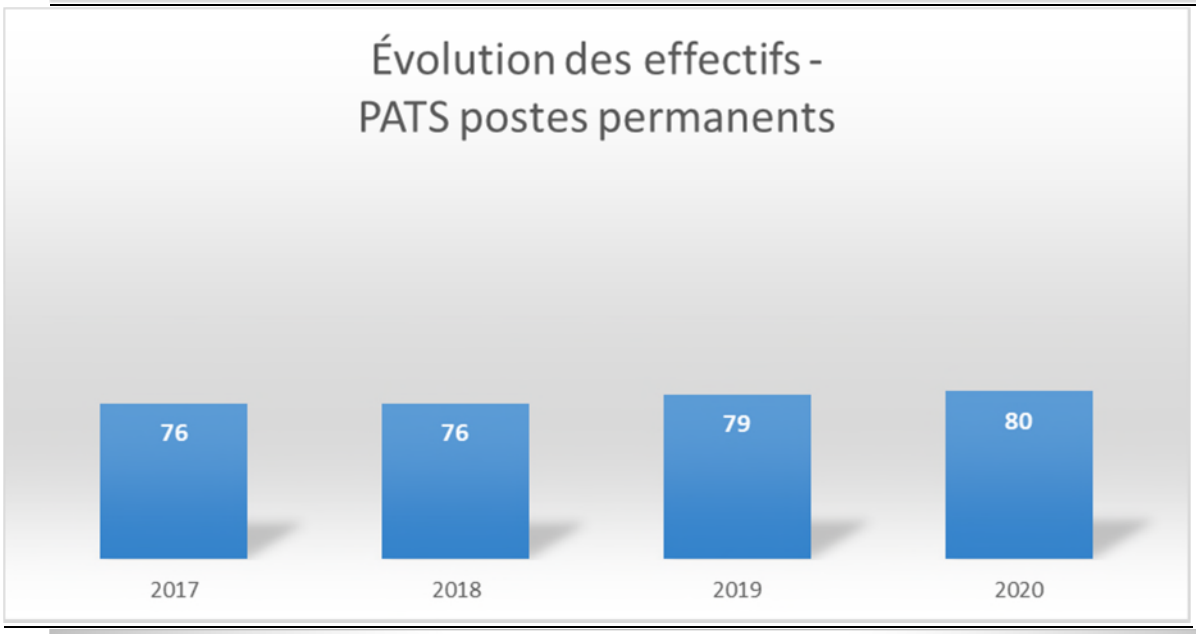
- 10% de la catégorie A
- 18% de la catégorie B
- 72% de la catégorie C

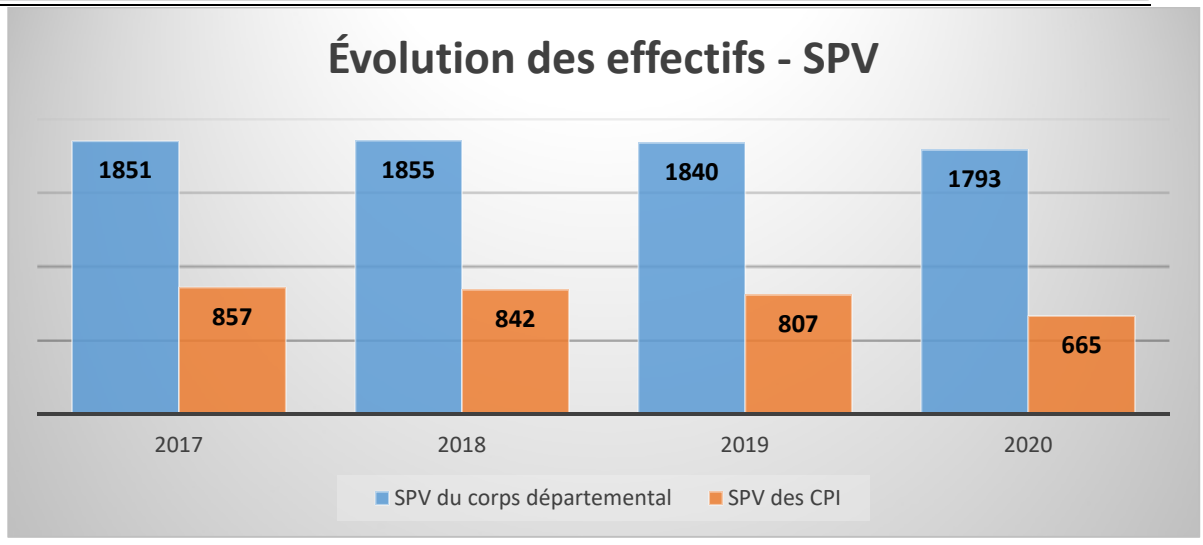
Moyenne d'âge des agents permanents du SDIS : 42.51 ans.

b) Analyse de l'évolution pluriannuelle des effectifs

Évolution des effectifs pourvus depuis 2017 en chiffres







- ***Personnels permanents (SPP – PATS)***

Évolution des effectifs en 2017 : afin de mettre en adéquation les ressources humaines avec la hausse de l'activité opérationnelle et de la charge fonctionnelle (cf. supra : effet ciseaux ou tension opérationnelle et fonctionnelle), le SDIS 71 s'est engagé, en 2017, dans le renfort des équipes en place en déployant tous les postes inscrits au tableau des effectifs et en créant de nouveaux postes, soit un total de 16 postes.

Évolution des effectifs en 2018 : afin de poursuivre la réduction de la tension opérationnelle, une seconde étape dans la montée en puissance des effectifs se traduit, en 2018, par la création de 10 postes de sapeurs-pompiers professionnels non-officiers et le dégel de 2 postes d'officiers. Dans le même temps, en fonction de la nature des postes et des possibilités offertes par l'organisation, le Service favorise certaines mutualisations de fonctions (par exemple : adjoint au chef de centre et correspondant fonctionnel métier, assistant de gestion en groupement territorial et en groupement fonctionnel).

Évolution des effectifs en 2019 : les recrutements résultant des dégels et créations de postes initiés en 2017 et 2018 se sont poursuivis, facilités en cela par l'organisation, au niveau national et dans chaque zone, des concours qui faisaient défaut. Néanmoins, comme en 2017 et 2018, le Service a de nouveau rencontré des difficultés à réaliser les recrutements sur certains emplois alors même que de nombreux départs en retraite sont intervenus. Les emplois de préventionniste, de chef de groupe ou chef de salle (lieutenant) sont particulièrement concernés par ces difficultés.

Évolution des effectifs en 2020 et 2021 : le conseil d'administration du SDIS 71 a affiché sa volonté de poursuivre sa stratégie de renforcement des effectifs permanents en validant le principe d'un plan de renforcement des effectifs (cf. délibération n°2019-48 du 9 décembre 2019 – renforcement des effectifs du SDIS 71), ce plan devant se réaliser sur deux années, à raison de 15 postes en 2020 et 11 pour l'année 2021 (cf. détail du plan au 1.1.1 b) ci-dessus).

- ***Personnels SPV***

Les effectifs SPV fin 2020 sont en baisse (d'environ 50 SP) : les actions de communication et de recrutement ciblé produisent des effets intéressant sur le recrutement des SPV. L'année 2020 a été particulière du fait de la suppression de la session de recrutement du mois de mars du fait du confinement. Par contre, il est constaté en contrepartie plus de cessations d'activités. Le Service doit donc travailler à une sélection plus ciblée des recrues et à une meilleure fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires. Les chefs de centre doivent être accompagnés dans ces démarches spécifiques de management de la ressource SPV.

c) Gestion prévisionnelle des emplois

La gestion prévisionnelle des emplois prend en compte la nécessaire continuité du service de distribution des secours et les spécificités du lien grade-compétences-emplois exercés dans la filière sapeurs-pompiers. Cette gestion s'effectue en outre en fonction des niveaux de service souhaités, de l'objectivation des besoins de recrutement, de la révision éventuelle des profils de poste et de la priorité fréquente accordée à la mobilité interne. De même, les décisions de remplacement temporaire sont enclenchées au vu des nécessités de service.

Dans le cadre du projet d'établissement, chaque emploi vacant ou appelé à le devenir sera examiné au cas par cas pour apprécier l'opportunité ou le risque associé à un redéploiement de la ressource.

La composition globale de l'effectif aura néanmoins vocation à être encore modifiée en fonction de la mise en œuvre d'une nouvelle organisation et au regard de nouveaux besoins fonctionnels (projet de déploiement d'une future plateforme logistique départementale).

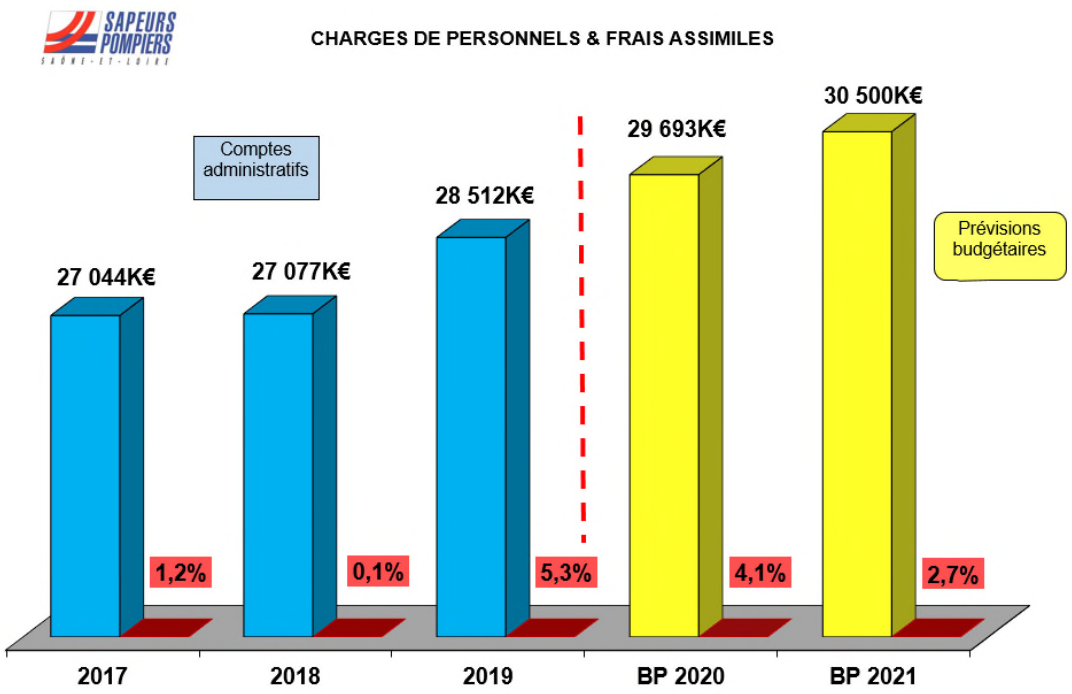
Ainsi s'ouvre en 2021 une période d'adaptation des moyens humains (quantitatif et qualitatif) à la mise en place du projet d'établissement, aux technologies nouvelles, à la modernisation des pratiques professionnelles.

Cette gestion, permettra au Service de s'engager dans une vision prospective à moyen terme avec ambition et réalisme. Le prochain budget tiendra compte de cette nécessaire adaptation

2.1.3 Évolution prévisionnelle et exécution des dépenses de personnel

Dans ces conditions, les dépenses de personnel, inscrites au chapitre 012, passerait de 29.693 K€ au BP 2020 à 30.500 K€ au BP 2021, soit une augmentation de 807 K€ ou + 2,7 %.

Dans ce cadre, les crédits consacrés aux rémunérations des agents permanents seraient de 24 710 K€ et ceux consacrés au volontariat serait de 5 790 K€.



2.3 Les autres charges de gestion courante

Les autres charges de gestion courante correspondent notamment aux brevets et licences, indemnités des élus, subventions aux associations, remboursements des départements limitrophes. Elles sont inscrites à hauteur **de 315 K€**, comme au BP 2020 et comme prévu à la convention.

2.4 Les autres charges réelles

Parmi les autres charges réelles figurent :

2.4.1 Les charges financières

Elles correspondent au **paiement des intérêts des emprunts** réalisés par le SDIS 71. Figurent également sur ce poste la part de ceux correspondant aux emprunts réalisés pour les équipements structurants et qui sont supportés in fine par le Département.

Les frais financiers seraient de 400 K€ au BP 2021, contre une prévision de 417 K€ en 2020, le SDIS 71 ne contractant plus de nouveaux emprunts depuis 2016. En effet le Département finance les investissements du SDIS 71 par l'apport de subventions d'équipement. Les éventuelles variations de taux du SWAP ont été prises en compte dans la simulation.

2.4.2 Les autres charges

Les charges exceptionnelles, notamment constituées par des intérêts moratoires, des pénalités sur marchés publics, ou des annulations de titres sur exercices antérieurs, sont inscrites à hauteur de **7 K€,** contre 12 K€ au BP 2020 (subvention exceptionnelle de 5 K€ versée à l'UDSP).

Les dotations aux provisions pour dépréciation des actifs circulants, constituées pour faire face à d'éventuelles dépréciations de créances, sont estimées à **28 K€.** Elles visent à acter comptablement le fait que des titres ont été émis, mais que les recettes correspondant n'ont pas encore été recouvrées.

Les prévisions de dépenses imprévues passeraient de 1.133 K€ au BP 2020 **à 2.164 K€** au BP 2021. Les excédents générés au niveau des chapitres 011 et 012 trouvent notamment leur origine dans la crise de la COVID 19, qui a retardé certains projets et impacté le plan de recrutements, et également dans les recettes exceptionnelles, plus conséquentes que prévues. Ajoutée aux dépenses imprévues qui ne s'exécutent pas et à l'excédent de fonctionnement reporté, cette recette permettra de faire face à l'augmentation de la prime de feu, et de réaliser tout l'investissement nécessaire en 2021.

Globalement, les dépenses réelles de la section de fonctionnement passeraient de 37.045 K€ au BP 2020 à 38.966 K€ au BP 2021, soit une augmentation de 1.921 K€ ou 5,2% par rapport au BP 2020.

3. Evolution des mouvements d'ordre

3.1 Les opérations d'ordre entre sections

Mouvements ORDRE	DEPENSES FONCTIONNEMENT		RECETTES FONCTIONNEMENT	
	CA 2020	BP 2021	CA 2020	BP 2021
Total Dépenses & Recettes d'ordre	4 957 K€	5 252 K€	1 884 K€	2 202 K€
Amortissements	*4 957 K€*	*5 252 K€*	*1 396 K€*	*1 595 K€*
Quote-part des subventons transférées et autres écritures			*488 K€*	*607 K€*
Amort. NET	**3 073 K€**	**3 050 K€**		

Les mouvements d'ordre sont équilibrés entre sections. Ainsi les dépenses de fonctionnement d'ordre (amortissements des biens mobiliers et immobiliers) sont égales aux recettes d'investissement d'ordre, et les recettes de fonctionnement d'ordre (neutralisations des amortissements immobiliers et amortissements des subventions) sont égales aux dépenses d'investissement d'ordre.

L'autofinancement dégagé au profit de la section d'investissement serait de 3.050 K€ au BP 2021, contre 3.073 K€ au CA 2020.

3.2 Les opérations patrimoniales

Des opérations d'ordre patrimoniales à l'intérieur de la section d'investissement (chapitre 041), équilibrées au sein de cette section, correspondant à des écritures comptables et ne générant ni encaissement ni décaissement, **seront inscrites au BP 2021**. Elles s'élevaient à 22 K€ au BP 2020, et restent à déterminer pour l'exercice 2021. Ces montants correspondent à des avances effectuées notamment auprès de l'UGAP pour l'achat de véhicules et auprès des entreprises titulaires d'importants marchés de travaux.

4. Recette d'investissement

4.1 Les recettes financières

4.1.1. Le fonds de compensation de la TVA (FCTVA)

Cette ressource provient de l'État. Elle correspond à la restitution d'une partie de la TVA versée par le SDIS 71 au titre des dépenses d'équipement. Pour 2021, l'assiette de restitution correspond aux dépenses réalisées en 2019, auxquelles est appliqué un taux de 16,404 %. Cette recette s'élèverait à **750 K€** au BP 2021, contre 780 K€ au BP 2020.

4.1.2. La subvention en annuité du Département

La subvention en annuité du Département serait de **582 K€** et correspond au financement, par le Département, du remboursement de la part en capital des emprunts souscrits par le SDIS 71 pour les équipements structurants (Immo 1 & 2).

Après la prise en compte des produits de cessions des immobilisations pour environ 20 K€, les recettes financières représenteraient 1.352 K€ au BP 2021.

4.2 Les recettes d'équipement

En provenance du Département, **une subvention de continuité de service en investissement** pour le matériel divers est prévue à hauteur **de 700 K€** pour l'année 2021, soit 50 K€ de plus qu'en 2020. Une autre **subvention de 701 K€ est prévue en complément de la subvention de 1.740 K€ versée en 2020.**

Comme c'est le cas depuis l'année 2016, le SDIS 71 n'aura donc pas besoin de recourir à l'emprunt en 2021, grâce à la politique volontariste du Département.

4.3 Le solde de l'exercice antérieur

L'excédent de l'exercice 2020 pour la section d'investissement, correspondant à la différence entre les recettes et les dépenses effectivement réalisées durant l'année, est de **+ 3.576 K€.** Ainsi la réalisation comptable et hors reports des crédits de dépenses de l'exercice (émissions de mandats) s'élève à près de 70 % et plus de 100% pour les recettes (émissions de titres). **Les crédits reportés s'élèvent à 2.108 K€,** qui étaient donc budgétisés sur l'exercice 2020 mais seront en réalité exécutés sur l'exercice 2021.

L'excédent 2020 reporté sur 2021 est de 3.576 K€. Après neutralisation des reports, l'excédent net est de 1.468 K€.

4.4 L'excédent de fonctionnement capitalisé

L'excédent de fonctionnement de l'année 2020 s'élèverait à 3.137 K€. Il sera proposé, lors de la séance de vote du Budget primitif pour 2021, d'affecter **100 K€ en recettes d'investissement au compte 1068** pour couvrir les dépenses d'équipement présentées ci-dessous.

5. Les dépenses d'investissement

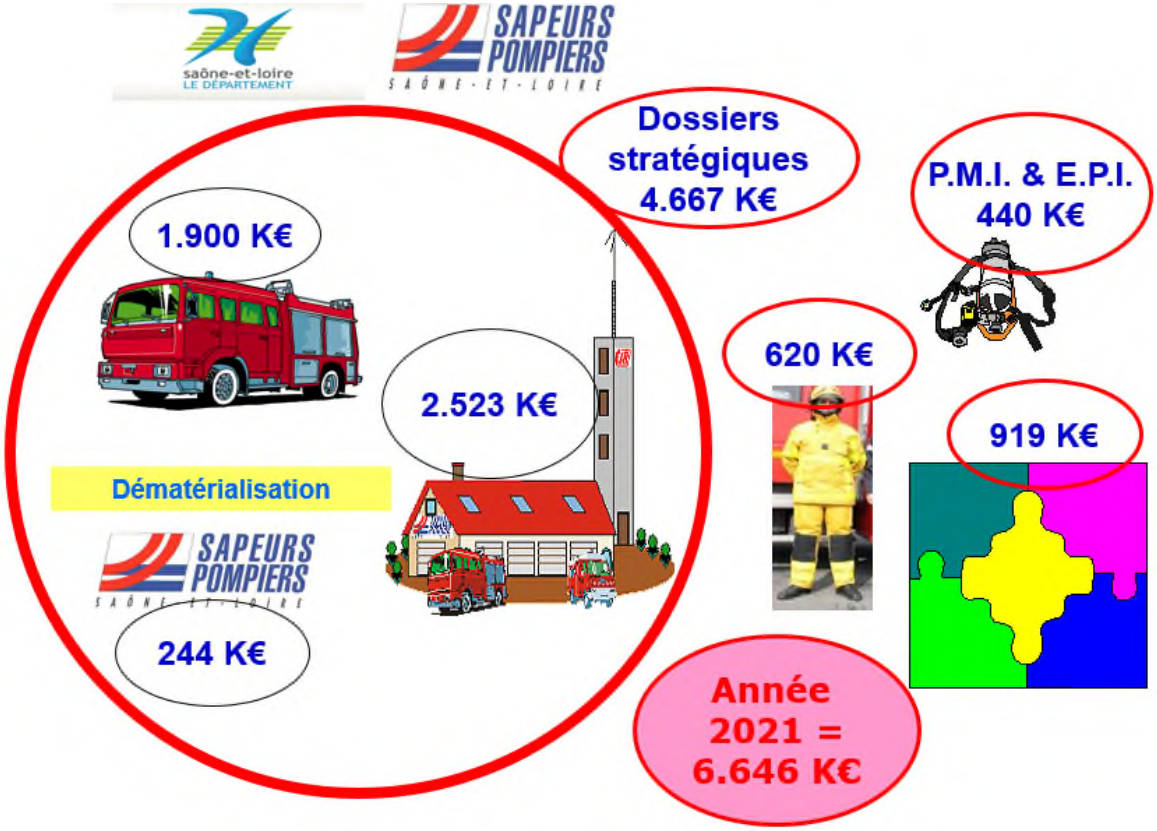
5.1 Les dépenses d'équipement

Elles reprennent les inscriptions des grands dossiers stratégiques décrits dans le rapport RERCP 2021. Elles intègrent également les dépenses liées aux équipements récurrents garantissant la qualité du service. Les crédits des dossiers stratégiques correspondent aux crédits de paiements actés dans les autorisations de programmes correspondantes et dans les grandes politiques d'équipement, détaillées en première partie du présent rapport.

Les dépenses d'équipement, hors reports, seraient de 6.646 K€ au BP 2021, soit une réelle stabilité du niveau d'investissement du SDIS 71 (22 K€ de moins qu'au BP 2020).

Prévisions budgétaires 2021 (hors reports)	Dossiers stratégiques	Équipements récurrents
Acquisitions de véhicules (Véhicules 3)	1.900 K€	
Plan immobilier structurant n° 3 (Immo 3)	2.523 K€	
Dématérialisation	244 K€	
Tenues d'intervention		620 K€
Petit matériel incendie & équipements de protection individuelle		440 K€
Divers équipements & Immobilier existant		919 K€
Total	**4.667 K€**	**1.979 K€**

Les dépenses d'équipement pourraient se résumer comme dans le synoptique ci-dessous :



5.2 Les dépenses financières

Les dépenses financières consacrées au **remboursement du capital de la dette** seraient de 654 K€ au BP 2021, contre 635 K€ au BP 2020, soit une augmentation de 19 K€ due au profil d'amortissement des différents emprunts. Le SDIS 71 n'a en effet pas recouru à l'emprunt depuis 2016 grâce aux subventions d'équipement versées par le Département.

L'inscription de crédits en **dépenses imprévues s'élèvera à 72 K€,** permise par le virement de 100 K€ en provenance de la section d'investissement.

6. Les grandes masses financières

Tous ces éléments étant exposés, l'évolution du budget du SDIS 71, pour l'année 2021, pourrait se résumer ainsi :

- La section de fonctionnement passerait de 42.095 K€ au BP 2020 à 44.218 K€ au BP 2021.

- La section d'investissement passerait de 11.093 K€ au BP 2020, reports inclus, et opérations d'ordre patrimoniales internes à la section d'investissement (22 K€) inclus à 11.681 K€ au BP 2021, reports inclus mais opérations d'ordre patrimoniales internes à la section d'investissement non incluses.

  Hors reports et opérations d'ordre patrimoniales internes à la section d'investissement, le montant de la section d'investissement 2021 (crédits nouveaux) serait de 9.501 K€ contre 9.423 K€ en 2020.

III. LA STRUCTURE ET LA GESTION DE LA DETTE DU SDIS 71

La loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) modifie l'article L3312-1 du CGCT, lequel dispose désormais que ce point fasse l'objet d'une présentation aux élus lors du rapport d'orientations budgétaires. La Loi NOTRe du 7 août 2015 renforce ces dispositions.

1. La dette au 31 décembre 2020

1.1 Le volume de la dette, capital restant dû (CRD)

Eléments de synthèse	Au 31/12/2020	Au 31/12/2019
La dette globale est de :	**13.229 K€**	**13.864 K€**
Son taux moyen hors swap s'élève à :	**2,01 %**	**2,01 %**
Son taux moyen avec swap s'élève à :	**3,02%**	**3,03%**
Sa durée résiduelle moyenne est de :	**16 ans et 6 mois**	**17 ans et 6 mois**

La durée résiduelle moyenne est la durée restant avant l'extinction totale de la dette.

Le nombre d'emprunts en cours est de 12, auquel vient s'ajouter un contrat de swap (taux variable vers taux fixe à 1,98 %).

Le capital restant dû (CRD) peut se décomposer de la manière suivante :

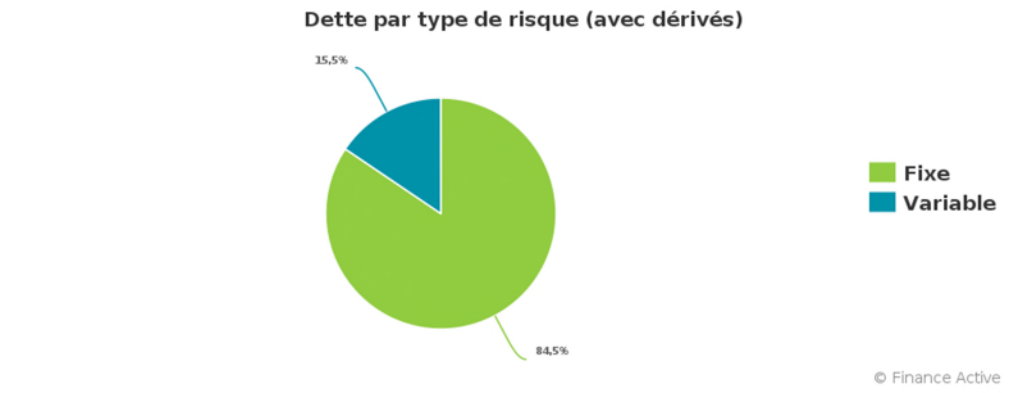
CRD au 31 décembre 2020 en €	Dette propre SDIS 71	Emprunts financés par le Département 71	Dette totale
CRD - Montant total	848 119	12 380 877	13 228 996
CRD en € par Habitant Population départementale DGF 2020 = 576.806 Hab.	1,47	21,46	22,93

Soit un total de 22,93 € par habitant DGF, contre 22,98 € au 31 décembre 2019, ou une diminution de 0,2 %.

1.2 La structure de la dette

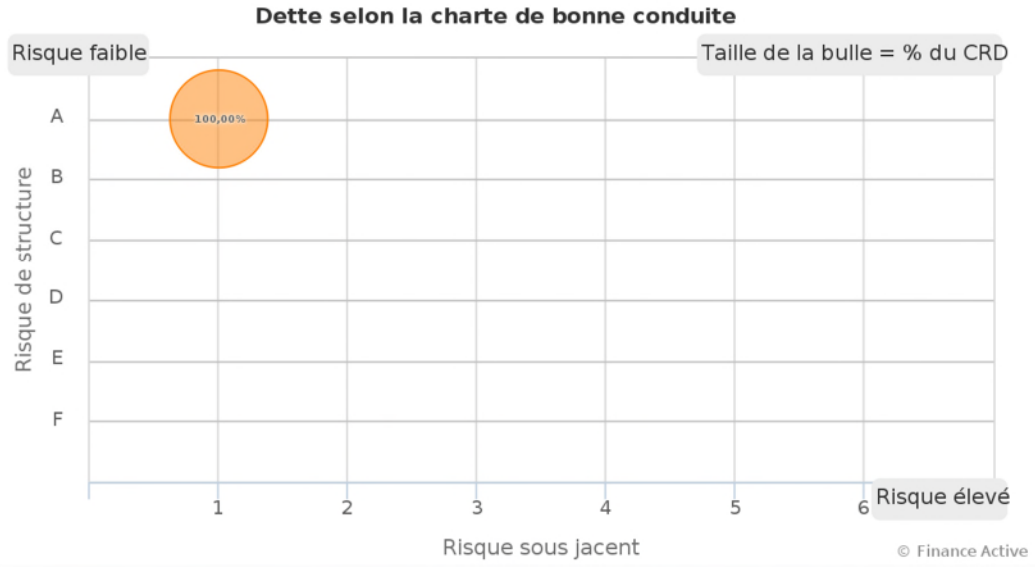
La dette peut être répartie par nature ou par type de risque.

Type	Encours	% d'exposition	Taux moyen (ExEx,Annuel)
Fixe	11 172 127,11 €	84.45 %	3.27 %
Variable	2 056 868,90 €	15.55 %	1.66 %
Ensemble des risques	13 228 996,01 €	100.00 %	3.02 %



1.3 La dette selon la charte de bonne conduite

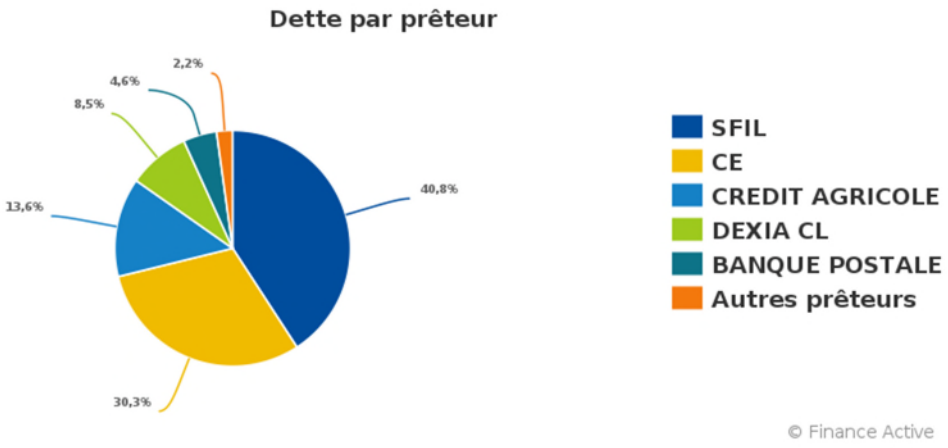
Le graphique ci-dessous permet de constater que tous les emprunts souscrits ne présentent aucun risque de taux et sont totalement sécurisés (absence d'emprunt structuré ou "toxique").



1.4 Les partenaires financiers du SDIS

Ce sont 6 établissements bancaires qui détiennent les prêts du SDIS 71 :

Prêteur	CRD	% du CRD
SFIL CAFFIL	5 400 662,11 €	40.82 %
CAISSE D'EPARGNE	4 012 943,47 €	30.33 %
CREDIT AGRICOLE	1 796 593,28 €	13.58 %
DEXIA CL	1 120 147,02 €	8.47 %
BANQUE POSTALE	608 755,46 €	4.60 %
Autres prêteurs	289 894,67 €	2.19 %
Ensemble des prêteurs	13 228 996,01 €	100.00 %



1.5 Le profil d'extinction de la dette

Le remboursement de la dette se divise en deux parties. Pour 2020, il a été le suivant :

- l'amortissement du capital supporté par la section d'investissement s'est élevé à **635 K€,**
- le remboursement des intérêts liés à la dette (hors ICNE), supportés par la section de fonctionnement, était de **409 K€.**

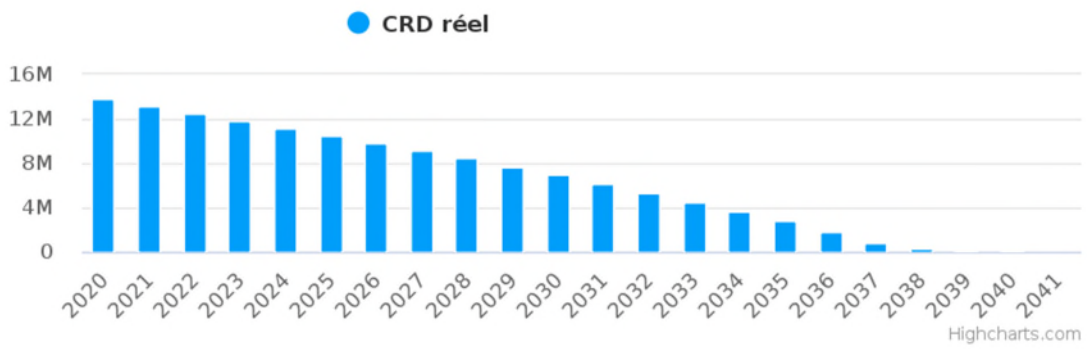
Aussi, **l'annuité 2020** de la dette a été de **1.044 K€.**

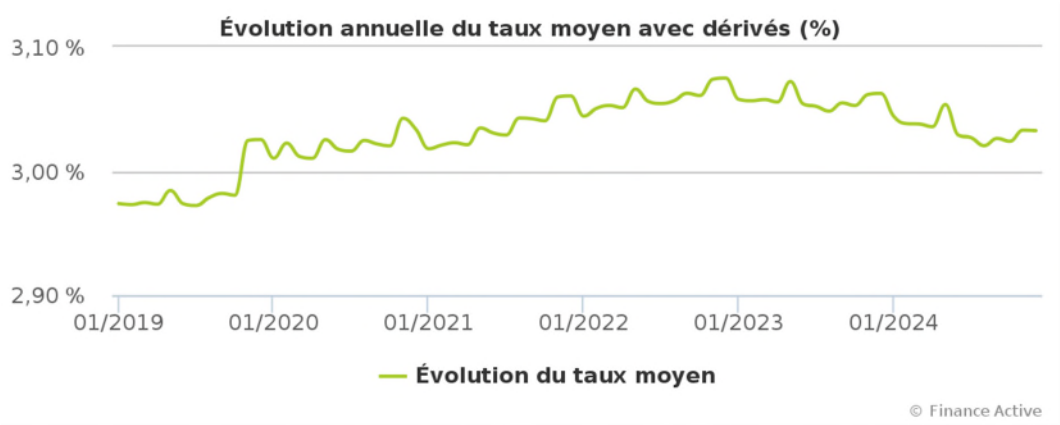
2. La simulation de l'évolution de la dette

Grâce à la politique volontariste du Département qui verse des subventions directes au SDIS 71 pour les équipements signifiants de la distribution des secours et pour le plan Immo 3, il ne sera pas réalisé d'emprunt en 2021.

	2020	2021	2022	2023	2024	2029
Encours moyen	13 609 483,40 €	12 965 546,44 €	12 303 032,51 €	11 639 242,94 €	10 971 736,36 €	7 379 403,25 €
Capital payé sur la période	634 563,85 €	653 166,30 €	672 522,55 €	671 281,30 €	664 377,43 €	770 685,57 €
Intérêts payés sur la période	409 333,50 €	391 464,93 €	375 164,28 €	354 959,15 €	332 618,98 €	215 586,01 €
Taux moyen sur la période	2.98 %	3.00 %	3.02 %	3.02 %	3.00 %	2.88 %

Évolution du capital restant dû :

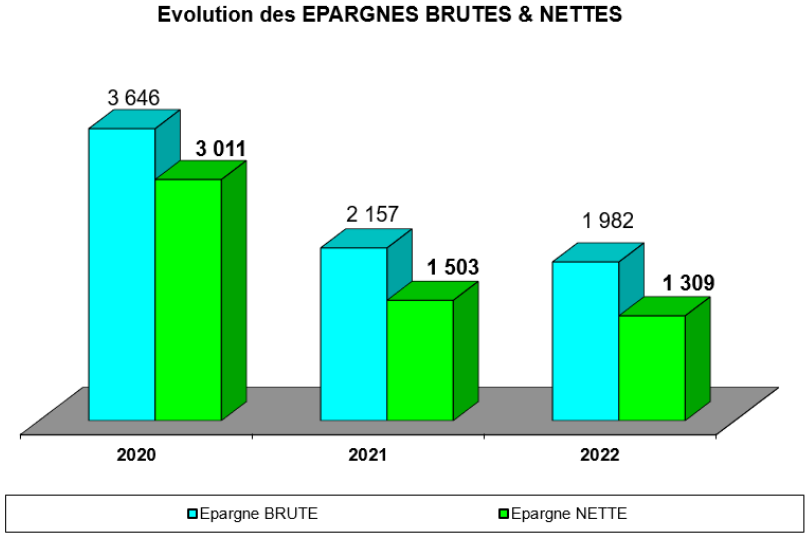




3. Évolution des épargnes brute et nette

Pour ces deux ratios, les définitions de la Direction générale des collectivités locales sont les suivantes :

- Épargne brute : excédent des recettes réelles de fonctionnement (hors travaux en régie et cessions de biens au cpte 775) sur les dépenses réelles de fonctionnement, y compris les intérêts de la dette. Appelée aussi “autofinancement brut”, l'épargne brute est affectée à la couverture d'une partie des dépenses d'investissement et notamment, au remboursement de la dette.
- Épargne nette : épargne brute après déduction des remboursements du capital de la dette. Elle mesure l'épargne disponible pour l'équipement après financement des remboursements de dette. Elle s’assimile à la capacité d’autofinancement utilisée en comptabilité privée.



Durant la vie de la présente convention, l’épargne nette va diminuer, notamment en raison de l’augmentation significative des dépenses réelles de fonctionnement liées à l’augmentation de la masse salariale et des charges à caractère général. Les recettes devraient rester relativement stables, avec l’incertitude liée au montant reçu des ITSP.

Pour 2021 et sur la base des hypothèses d’évolutions décrites ci-dessus, **l’épargne brute serait donc de 2.157 K€ et l’épargne nette de 1.503 K€.**

POUR CONCLURE

Les orientations budgétaires 2021 concrétisent les engagements pris par le conseil d'Administration et, d'une manière générale, la mise en œuvre des politiques publiques arrêtées pour le SDIS 71, en étroite collaboration avec les services du Département.

Elles prennent en compte les possibilités financières du Département et découlent d'un véritable partenariat, qui s'est illustré dans le cadre de l'élaboration de la convention de partenariat n° 5.

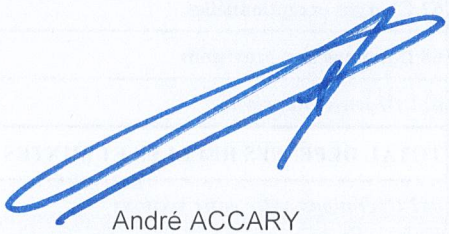
Cet ensemble s'inscrit pleinement dans l'axe majeur fixé pour la conduite du service, celui d'assurer une distribution des secours efficace, en maîtrisant les coûts, tout en préservant la nature d'un véritable service public de proximité.

DÉCISION

Après en avoir débattu,

Les membres du Conseil d'administration prennent acte prennent acte des orientations budgétaires pour l'année 2021.

Le Président du Conseil d'administration,



André ACCARY

Et ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été

- reçu en Préfecture le 23 FEV. 2021
- publié le 23 FEV. 2021

Le Président,

Pour le Président et par délégation,
Le Chef du Service Assistance de la Direction,

Stéphanie MARTIN

ORIENTATIONS BUDGETAIRES POUR 2021

Annexe 1

FONCTIONNEMENT DEPENSES DE L'EXERCICE	BP 2020	*Prévisions 2021* *Convention 5*	BP 2021
OPERATIONS REELLES ET MIXTES			
011 Charges à caractère général	**5 447 000,00**	**5 550 000,00**	**5 550 000,00**
011 Charges à caractère général - Continuité du Service	4 022 600,00	4 060 000,00	4 148 180,00
011 Charges à caractère général - Fluides énérgétiques	1 424 400,00	1 490 000,00	1 401 820,00
012 Charges de personnel et frais assimillés	**29 693 000,00**	**30 859 000,00**	**30 500 000,00**
012 Charges de personnel et frais assimillés - Permanents & Titulaires	24 016 000,00	25 047 000,00	24 790 000,00
012 Charges de personnel et frais assimillés - Volontariat	5 677 000,00	5 812 000,00	5 710 000,00
65 Autres charges de gestion courante	**315 000,00**	**315 000,00**	**315 000,00**
Total dépenses de gestion des services	**35 455 000,00**	**36 724 000,00**	**36 365 000,00**
66 Charges financières	**417 000,00**	**401 150,00**	**400 000,00**
66 Dette propre & autres frais financiers (*dont Swap*)	*29 000,00*	*28 000,00*	*28 000,00*
66 ICNE	*5 000,00*	*-2 850,00*	*5 000,00*
66 Dette équipements structurants	*383 000,00*	*376 000,00*	*367 000,00*
67 Charges exceptionnelles	**12 000,00**	**10 000,00**	**7 000,00**
68 Dotations aux provisions	**28 000,00**	**20 000,00**	**30 000,00**
022 Dépenses imprévues	**1 133 000,00**	**399 850,00**	**2 163 558,00**
TOTAL DEPENSES REELLES ET MIXTES	**37 045 000,00**	**37 555 000,00**	**38 965 558,00**
042 Opérations ordre entre sections	***5 050 000,00***	***5 100 000,00***	***5 252 442,00***
TOTAL DEPENSES D'ORDRE	***5 050 000,00***	***5 100 000,00***	***5 252 442,00***
TOTAL DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**42 095 000,00**	**42 655 000,00**	**44 218 000,00**

Annexe 2

FONCTIONNEMENT **RECETTES DE L'EXERCICE**	**BP 2020**	***Prévisions 2021 Convention 5***	**BP 2021**
OPERATIONS REELLES ET MIXTES			
70 Produits des services, du domaine, et ventes diverses	**655 000,00**	**605 000,00**	**570 000,00**
74 Participations, dont :	**36 699 549,00**	**38 393 000,00**	**38 180 549,00**
74731 Participation Département - Continuité de Service	15 625 000,00	17 125 000,00	17 125 000,00
74732 Participation Département - Intérêts Plans Immo I et II	383 000,00	376 000,00	367 000,00
7474 Contributions Communes	12 077 498,00	12 161 000,00	9 008 520,00
7475 Contributions Groupements de collectivités	8 386 051,00	8 506 000,00	11 455 029,00
75 Autres produits de gestion courante	**350,00**	**5 000,00**	**3 275,00**
013 Atténuation de charges	**122 500,00**	**190 000,00**	**94 500,00**
Total recettes de gestion des services	**37 477 399,00**	**39 193 000,00**	**38 848 324,00**
77 Produits exceptionnels	**169 479,14**	**130 759,22**	**111 089,75**
78 Reprises sur provisions	**20 000,00**		**20 000,00**
TOTAL RECETTES REELLES ET MIXTES	**37 666 878,14**	**39 323 759,22**	**38 979 413,75**
042 Opérations ordre entre sections	***1 885 740,00***	***2 090 000,00***	***2 201 671,00***
TOTAL RECETTES D'ORDRE	***1 885 740,00***	***2 090 000,00***	***2 201 671,00***
TOTAL RECETTES DE L'EXERCICE	**39 552 618,14**	**41 413 759,22**	**41 181 084,75**
002 Résultat de fonctionnement reporté n-1	**2 542 381,86**	**1 241 240,78**	**3 036 915,25**
TOTAL DES RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**42 095 000,00**	**42 655 000,00**	**44 218 000,00**

Annexe 3

INVESTISSEMENT **DEPENSES DE L'EXERCICE**	**BP 2020**	***Prévisions 2021 Convention 5***	**BP 2021 hors reports**	**BP 2021**
Dépenses d'équipement (c/20,21,23) de l'ANNEE N	**8 337 887,70**	**5 339 700,00**	**6 645 548,00**	**8 753 219,25**
Dep. Équipement individualisé en AP	**5 089 737,25**	**3 298 000,00**	**4 422 800,00**	**5 764 866,27**
Dossier stratégique & **STRUCTURANT** - IMMOBILIER 2 2013-2017	832,85			
Dossier stratégique & **STRUCTURANT** - IMMOBILIER 3 2018-2021	2 797 794,71	1 398 000,00	2 522 800,00	3 467 974,41
Dossier stratégique - VEHICULES 3 2017-2020	2 291 109,69			396 891,86
Dossier stratégique - VEHICULES 4 2021-2023		1 900 000,00	1 900 000,00	1 900 000,00
Dep. Équipement hors AP	**3 248 150,45**	**2 041 700,00**	**2 222 748,00**	**2 988 352,98**
Dossier stratégique - DEMATERIALISATION	223 160,00	24 000,00	244 150,00	262 620,48
Continuité du service - HABILLEMENT	839 725,48	620 000,00	620 000,00	793 739,70
Continuité du service - ARI, PMI-équipes spé-EPI, Santé	638 718,47	426 500,00	439 320,00	534 112,68
Continuité du service - Autres équipements	1 546 546,50	971 200,00	919 278,00	1 397 880,12
Dépenses financières (c/10,13,16,26,27) de l'ANNEE N	**847 772,30**	**714 300,00**	**726 109,75**	**726 109,75**
16 Total Capital dette à rembourser hors refinancement	634 800,00	653 700,00	654 000,00	654 000,00
020 Dépenses imprévues	**212 972,30**	**60 600,00**	**72 109,75**	**72 109,75**
TOTAL DES DEPENSES REELLES	**9 185 660,00**	**6 054 000,00**	**7 371 657,75**	**9 479 329,00**
OPERATIONS D'ORDRE A L'INTERIEUR DE LA SECTION				
041 - Opérations patrimoniales	***21 600,00***	***0,00***	***?***	***?***
OPERATION D'ORDRE DE SECTION A SECTION				
040 Opérations ordre entre sections	***1 885 740,00***	***2 090 000,00***	***2 201 671,00***	***2 201 671,00***
TOTAL DEPENSES D'ORDRE DE SECTION A SECTION	**1 907 340,00**	**2 090 000,00**	**2 201 671,00**	**2 201 671,00**
TOTAL DEPENSES DE L'EXERCICE	**11 093 000,00**	**8 144 000,00**	**9 573 328,75**	**11 681 000,00**
001 Solde d'exécution investissement reporté	**0**	**0**		
TOTAL DEPENSES D'INVESTISSEMENT *(sauf cessions actif)*	***11 093 000,00***	***8 144 000,00***	***9 573 328,75***	***11 681 000,00***

Annexe 4

INVESTISSEMENT RECETTES DE L'EXERCICE	BP 2020	Prévisions 2021 Convention 5	BP 2021
Recettes d'équipement	**2 390 000,00**	**1 400 500,00**	**1 400 500,00**
Subvention Département - Plan Immo III	1 740 000,00	700 500,00	700 500,00
Subvention Département - Continuité de service	650 000,00	700 000,00	700 000,00
Recettes financières	**1 374 430,84**	**1 628 021,18**	**1 351 629,37**
FCTVA	780 000,00	1 016 380,00	750 000,00
Subvention Département- Capital Plans Immo I et II	564 800,00	581 700,00	582 000,00
024 Produits de cessions des immobilisations	**29 630,84**	**29 941,18**	**19 629,37**
TOTAL DES RECETTES REELLES	**3 764 430,84**	**3 028 521,18**	**2 752 129,37**
OPERATIONS D'ORDRE A L'INTERIEUR DE LA SECTION			
041 - Opérations patrimoniales	***21 600,00***	***0,00***	***0,00***
OPERATION D'ORDRE DE SECTION A SECTION			
040 Opérations ordre entre sections	***5 050 000,00***	***5 100 000,00***	***5 252 442,00***
TOTAL DES OPERATIONS D'ORDRE	**5 071 600,00**	**5 100 000,00**	**5 252 442,00**
TOTAL RECETTES DE L'EXERCICE	**8 836 030,84**	**8 128 521,18**	**8 004 571,37**
1068 Excédent de fonctionnement capitalisé	***0,00***	***0,00***	***100 000,00***
TOTAL RECETTES D'INVESTISSEMENT *hors 001*	**8 836 030,84**	**8 128 521,18**	**8 104 571,37**
001 Solde d'exécution investissement reporté	**2 256 969,16**	**15 478,82**	**3 576 428,63**
TOTAL RECETTES D'INVESTISSEMENT	**11 093 000,00**	**8 144 000,00**	**11 681 000,00**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - DÉPARTEMENT DE SAÔNE-ET-LOIRE

SDIS 71

Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire

Extrait du registre des délibérations

Séance du 22 février 2021

Délibération n° 2021-05
Ratios promus-promouvables 2021

Membres du CA.SDIS en exercice	:	25
Présents à la séance	:	20
Pouvoir(s)	:	1
Nombre de votants	:	21
Quorum	:	13
Date de la convocation	:	9 février 2021
Affichée le	:	9 février 2021
Procès-verbal affiché le	:	

L'an deux mille vingt-et-un, le vingt-deux février à quatorze heures trente, les membres du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire se sont réunis, sur convocation de son Président en application de l'article L. 1424-28 du Code général des collectivités territoriales, sous la présidence de M. André ACCARY, Président du Conseil d'administration.

Étaient présents :

M. André ACCARY, Mme Catherine AMIOT, M. Jean-Claude BECOUSSE, Mme Colette BELTJENS, M. Pierre BERTHIER, M. Roland BERTIN, M. François BONNETAIN, M. Frédéric BOUCHET, M. Frédéric CANNARD, M. Jean-François COGNARD, M. Jean-Michel DESMARD, Mme Marie-Thérèse FRIZOT, Mme Violaine GILLET, Mme Dominique LANOISELET, M. Jean-Paul LUARD, Mme Édith PERRAUDIN, Mme Virginie PROST, Mme Françoise VERJUX-PELLETIER, M. Jean-Yves VERNOCHET

Suppléance(s) :

Mme Marie-Christine BIGNON était suppléée par Mme Isabelle DECHAUME

Excusé(s) :

Mme Mathilde CHALUMEAU non suppléée
Mme Carole CHENUET, non suppléée
Mme Catherine FARGEOT, non suppléée
M. Jean-Louis MARTIN, non suppléé
M. Bertrand ROUFFIANGE non suppléé

Pouvoir(s) :

Mme Carole CHENUET a donné pouvoir à M. André ACCARY

Secrétaire de séance : Mme Catherine AMIOT

M. le Président André ACCARY, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

Dans le cadre de la gestion des emplois pour 2021, il convient d'examiner les situations individuelles des agents fonctionnaires du SDIS 71 et leurs perspectives d'évolution de carrière.

Le dispositif du ratio dit "promus-promouvables" est issu d'une loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui, en modifiant la loi du 26 janvier 1984 (article 49), donne la possibilité aux employeurs territoriaux de maîtriser davantage la gestion de leurs ressources humaines et le déroulement de carrière de leurs agents.

En effet, ce dispositif prévoit que le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions exigées. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante, après avis du Comité technique.

Le ratio d'avancement de grade ainsi voté demeure un nombre plafond de fonctionnaires pouvant être promus. Lorsqu'aucun ratio minimum ou maximum n'est prévu par les textes, les taux peuvent être fixés chaque année pour tenir compte de l'incidence financière des avancements.

Par ailleurs, il convient de rappeler que ce dispositif ne concerne pas les nominations au titre de la promotion interne et s'applique uniquement aux avancements de grades à l'intérieur d'un même cadre d'emplois.

La loi de transformation de la fonction publique prévoit l'obligation, pour toutes les collectivités territoriales quelle que soit leur taille, de définir leurs lignes directrices de gestion (LDG) à partir du 1er janvier 2021 et, à travers celles-ci, de fixer les critères et orientations générales appliqués pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade.

À compter de cette date, les représentants du personnel aux CAP ne seront plus consultés sur les tableaux d'avancement et la promotion interne, mais pourront utilement faire bénéficier de leur expérience et être associés aux échanges sur les LDG.

Le SDIS 71 et le CDG 71 ont élaboré les LDG dans le but de fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour une application au 1er janvier 2021. Ces LDG ont été soumises aux comités techniques du SDIS 71 les 7 et 14 décembre 2020.

Néanmoins, il est rappelé que les ratios promus-promouvables pour les avancements de grade restent en vigueur et coexistent avec les LDG. C'est pourquoi, après avoir recueilli des avis favorables des deux collèges du Comité technique le 7 décembre 2020, le Conseil d'administration doit maintenant délibérer pour fixer le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus chaque année à un grade d'avancement.

Taux de promotion applicable à compter du 1er janvier 2021
à l'ensemble des fonctionnaires du SDIS 71

Le Président du Conseil d'administration propose de fixer le nombre maximum de fonctionnaires de l'établissement pouvant être promus, chaque année, à un grade d'avancement à 100 % de l'effectif des fonctionnaires promouvables, cette décision ne signifiant pas pour autant la nomination de tous les promouvables.

Le taux retenu, exprimé sous la forme d'un pourcentage, restera en vigueur tant qu'une nouvelle décision de l'organe délibérant ne l'aura pas modifié.

Les tableaux d'avancement de grade seront établis par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents et en cohérence avec les LDG. Dans ce cadre, la promotion à certains grades d'avancement sera soumise à l'exercice de responsabilités particulières et à l'existence, au tableau des effectifs, d'un emploi correspondant au grade considéré et à la vacance de cet emploi.

DÉCISION

Après en avoir délibéré,

Les membres du Conseil d'administration, à l'unanimité, approuvent le taux de promotion (ratio promus-promouvables) proposé ci-dessus, applicable à compter du 1er janvier 2021, à l'ensemble des fonctionnaires de l'établissement.

Le Président du Conseil d'administration,

André ACCARY

Et ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été

- reçu en Préfecture le 23 FEV. 2021
- publié le 23 FEV. 2021

Le Président,

Pour le Président et par délégation,
Le Chef du Service Assistance de la Direction,

Stéphanie MARTIN

RÉPUBLIQUE FRANCAISE - DÉPARTEMENT DE SAÔNE-ET-LOIRE

SDIS 71

Service Départemental d'Incendie et de Secours de Saône-et-Loire

Extrait du registre des Délibérations

Séance du 22 février 2021

Délibération n° BU 2021-03
Décisions préalables à l'attribution et autorisation de signature de marché – Vérifications, entretiens semestriels et annuels des bras élévateurs aériens de marque Bronto SKYLIFT du SDIS 71

Membres du BUREAU en exercice	:	5
Présents à la séance	:	4
Nombre de votants	:	4
Quorum	:	3
Date de la convocation	:	15 février 2021
Affichée le	:	15 février 2021
Procès-verbal affiché le	:	

L'an deux mil vingt et un, le vingt-deux février à treize heures quarante-cinq, le Bureau du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire s'est réuni, sur convocation de son Président, en application du Code général des collectivités territoriales, sous la présidence de Madame Édith PERRAUDIN, Vice-Présidente du Conseil d'administration.

Étaient présents :

Monsieur Jean-Claude BECOUSSE, Madame Edith PERRAUDIN, Monsieur Jean-François COGNARD, Madame Virginie PROST

Était excusé :

Monsieur André ACCARY

Madame la Vice-Présidente, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

I. LA COMPÉTENCE DU BUREAU POUR LES ÉTAPES PRÉALABLES À L'ATTRIBUTION

La Commission d'appel d'offres (CAO) est compétente pour choisir l'attributaire lorsque la valeur estimée de l'opération est supérieure ou égale aux seuils européens.

Le 28 septembre 2020, le Conseil d'administration du SDIS 71 a, quelle que soit la procédure, délégué au Bureau, la passation, la modification et la résiliation des marchés publics de toute nature (fournitures, services, travaux), d'un montant supérieur au seuil européen applicable aux marchés publics de fournitures et services et lorsque les crédits sont inscrits au budget.

En conséquence, le Bureau est compétent dans le cadre des procédures supérieures aux seuils européens pour les étapes préalables à l'attribution, c'est-à-dire les décisions relatives à la sélection des candidatures et celles relatives à la vérification des offres.

II. DÉCISIONS CONCERNANT LA PROCÉDURE DE PASSATION

1. - Principales caractéristiques de l'opération

Les moyens aériens actuellement en service au SDIS 71 comprennent des échelles pivotantes et des bras élévateurs. Ces matériels sont soumis à des contrôles semestriels et annuels réguliers permettant d'assurer la sécurité des utilisateurs. De plus, tous les dix ans, un contrôle technique de grande ampleur est réalisé. La partie échelle est entièrement démontée, contrôlée et les pièces d'usure sont remplacées.

Le 14 octobre 2020, le SDIS 71 avait lancé une procédure de consultation allotie en 4 lots qui s'est achevée avec la conclusion de 3 marchés publics.

La présente consultation résulte de la déclaration sans suite du lot n° 3 de la consultation précédente (vérifications, entretiens semestriels et annuels des bras élévateurs aériens de marque BRONTO). En effet, après analyse des offres des candidats, il est apparu que les deux propositions reçues étaient irrégulières.

Ce lot a été considéré comme infructueux. Les membres du Bureau l'ont, en conséquence, déclaré sans suite (délibération n° BU 2020-34 du 14 décembre 2020).

Il a donc été procédé à une nouvelle consultation pour les vérifications, entretiens semestriels et annuels des Bras élévateurs aériens (BEA) de marque BRONTO SKYLIFT du SDIS 71.

Le nouveau marché prend effet à compter de la date de notification et s'achèvera le 31 décembre 2021. Il est reconductible de manière tacite 3 fois pour une période d'un an. La durée maximale de ce marché est donc fixée au 31 décembre 2024.

Le marché est passé en accord-cadre, à bons de commande, avec un seul attributaire pour un montant minimum de 3 000,00 € HT et un montant maximum de 20 000,00 € HT par période contractuelle.

Au regard des montants de l'opération "vérification et entretien des moyens aériens du SDIS 71" et de la durée d'exécution, une procédure formalisée d'appel d'offres ouvert a été lancée en application des articles L. 2124-2, R. 2161-2 et suivants du Code de la commande publique (CCP).

Un avis d'appel public à la concurrence a été envoyé le 31 décembre 2020 au Journal officiel de l'Union européenne (JOUE) et au Bulletin officiel des annonces de marchés publics (BOAMP). Le dossier de consultation a été mis en ligne le 4 janvier 2021 sur la plateforme Territoires numériques Bourgogne – Franche-Comté (TNBFC). La date limite de remise des offres a été fixée au 8 février 2021 à 17h00.

Durant la période de consultation, 2 sociétés ont déposé une offre avant la date limite.

N° Sté	OPÉRATEUR ÉCONOMIQUE	DATE DE RÉCEPTION
El1	18 CONSULTING	07/01/2021 - 10:29:36
El2	BRONTO SKYLIFT AG	02/02/2021 - 08:21:36

Toutes les offres sont parvenues dans les délais.

2. - Décisions sur la sélection des candidatures

Conformément au règlement de la consultation, les soumissionnaires ont été jugés au niveau de leur candidature. Il a été demandé aux candidats de fournir les éléments suivants :

- une lettre de candidature (type DC1, DUME ou équivalent) accompagnée des pouvoirs,
- le chiffre d'affaires global réalisé au cours des 3 derniers exercices disponibles,
- la liste des principales références de fournitures et de services réalisées au cours des 3 dernières années.

Les renseignements apportés par les candidats sont retranscrits dans l'annexe n°1 "candidature".

Le Bureau peut considérer toutes les candidatures comme recevables au regard des éléments remis par les sociétés pour la vérification de l'aptitude à exercer l'activité professionnelle, de la capacité économique et financière et des capacités techniques et professionnelles des candidats.

Les documents prévus aux articles R. 2143-6 et suivants du CCP permettant de justifier des déclarations et de prouver en particulier la régularité de la situation fiscale et sociale seront sollicités après attribution.

3. - Décisions sur la sélection des offres

La société 18 CONSULTING indique ne pas être en mesure de procéder aux paramétrages et/ou étalonnages sans assistance de la société BRONTO SKYLIFT AG. Le soumissionnaire indique que le coût de cette prestation sera ensuite répercuté au SDIS 71.

Si le Cahier des clauses techniques particulières (CCTP) prévoit que l'intervention d'un tiers est possible, il est précisé que le soumissionnaire doit indiquer le coût et les conditions de cette prestation.

La société 18 CONSULTING n'indique aucune condition de délai ni de tarification d'une prestation de paramétrage pour les capteurs. De plus, son mémoire technique ne comprend pas les éléments nécessaires à l'appréciation de son offre.

Son offre est en conséquence incomplète.

En application de l'article R 2152-2 du CCP, l'offre incomplète de la société 18 CONSULTING peut être considérée comme irrégulière et peut être rejetée.

4. - Conditions d'attribution des offres

Conformément à l'article L.1414-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), le soumissionnaire ayant présenté l'offre économiquement la plus avantageuse sera désigné par la Commission d'appel d'offres au moyen des critères suivants énoncés au règlement de consultation :

Critère	Méthodologie
1. Valeur technique (pondération 55 %)	Appréciation au regard du mémoire technique et des documents joints : - organisation du titulaire pour réaliser les prestations : 45 % - qualité des procès-verbaux de vérification et d'entretien : 10 %
2. Prix (pondération 35 %)	L'offre la moins-disante obtiendra le nombre de points maximum affecté au critère.
3. Délai de réalisation des prestations (10 %)	L'offre la mieux-disante obtiendra le nombre de points maximum affecté au critère.

DÉCISION

Après en avoir délibéré,

Les membres du Bureau, à l'unanimité :

- prennent les décisions relatives à la sélection des candidats, en déclarant les candidatures recevables,
- déclarent l'offre de la société 18 CONSULTING irrégulière,
- déclarent l'offre de la société BRONTO SKYLIFT AG conforme,
- autorisent le Président du Conseil d'administration à signer le marché de "vérifications, entretiens semestriels et annuels des bras élévateurs aériens de marque BRONTO SKYLIFT du SDIS 71" selon les conditions définies ci-dessus, avec l'attributaire désigné par la Commission d'appel d'offres,
- autorisent le Président à signer tous les actes afférents à la mise en œuvre de cette délibération.

Le Président du Conseil d'administration,

André ACCARY

Et ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été
- reçu en Préfecture le 23 FEV. 2021
- publié le 23 FEV. 2021

Le Président,

Pour le Président et par délégation,
Le Chef du Service Assistance de la Direction,

Stéphanie MARTIN

Annexe candidature –
Vérifications, entretiens semestriels et annuels des bras élévateurs aériens de marque BRONTO SKYLIFT du SDIS 71

N°	DESIGNATION DE L'OPERATEUR ECONOMIQUE	DATE DEPOT DE L'OFFRE	CONFORMITE DU DOSSIER	CAPACITE PROFESSIONNELLE, TECHNIQUE ET FINANCIERE
EL1	BRONTO SKYLIFT AG	07/01/2021 - 10:29:36	Les documents demandés au règlement de consultation ont été fournis.	Au regard du chiffre d'affaires et des références, cet opérateur économique dispose de la capacité suffisante pour exécuter les prestations.
EL2	18 CONSULTING	02/02/2021 - 08:21:36	Les documents demandés au règlement de consultation ont été fournis.	Au regard du chiffre d'affaires et des références, cet opérateur économique dispose de la capacité suffisante pour exécuter les prestations.

RÉPUBLIQUE FRANCAISE - DÉPARTEMENT DE SAÔNE-ET-LOIRE

SDIS 71

Service Départemental d'Incendie et de Secours de Saône-et-Loire

Extrait du registre des Délibérations

Séance du 22 février 2021

Délibération n° BU 2021-04
Affectation, rotations et mise en hors parc opérationnel de véhicules et engins du SDIS 71

Membres du BUREAU en exercice	:	5
Présents à la séance	:	4
Nombre de votants	:	4
Quorum	:	3
Date de la convocation	:	15 février 2021
Affichée le	:	15 février 2021
Procès-verbal affiché le	:	

L'an deux mil vingt et un, le vingt-deux février à treize heures quarante-cinq, le Bureau du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire s'est réuni, sur convocation de son Président, en application du Code général des collectivités territoriales, sous la présidence de Madame Édith PERRAUDIN, Vice-Présidente du Conseil d'administration.

Étaient présents :

Monsieur Jean-Claude BECOUSSE, Madame Edith PERRAUDIN, Monsieur Jean-François COGNARD, Madame Virginie PROST

Était excusé :

Monsieur André ACCARY

Madame la Vice-Présidente, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

La présente délibération concerne les affectations, rotations et mises en hors parc opérationnel de véhicules liées à la réalisation des plans d'équipement 2020 et 2021 :

- proposition d'affectations, rotations et mises en hors parc opérationnel de VL de type citadines suite à l'acquisition de six véhicules légers ;

- proposition d'affectations, rotations et mises en hors parc opérationnel de VL de type Fourgonnettes suite à l'acquisition de sept véhicules ;

- poposition d'affectations, rotations et mises en hors parc opérationnel de VTP suite à l'acquisition de trois véhicules de transport de personnels.

I. – AFFECTATIONS, ROTATIONS ET MISES EN HORS PARC OPÉRATIONNEL DE SIX VÉHICULES LEGERS DE TYPE CITADINE

Ces six nouvelles acquisitions s'inscrivent dans le cadre du plan d'équipement 2020 pour trois véhicules, et celui de 2021 pour trois autres unités.

Ces affectations, rotations et mises en hors parc opérationnel concernent le renouvellement classique du parc de véhicules légers du SDIS (6 acquisitions pour 6 mises en hors parc opérationnel).

Proposition affectations/rotations/mises en hors parc opérationnel des VL CITADINES

	N° ordre Immatriculation	Affectation	N° ordre	Immatriculation	Affectation	N° ordre	Immatriculation	Affectation	N° ordre	Immatriculation	
1	A0000-20	Chef du Gpt logistique	A 0885-11	BX- 573-TV							HORS PARC OPERATIONNEL
2	A0000-20	SSSM Medecin Chef Adjoint	A 0886-11	BX-320-TX	Gpt Logistique Pool	A 0813-08	5916 YX 71				
3	A0000-20	Chef du Gpt opération	A 0947-14	DF-236-GY	Gpt Capital Santé Sécurite - Formation	A 0887-07	BZ-109-HA	Gpt logistique Patrimoine	A 0743-06	8043 YG 71	
4	A0000-21	Chef de Centre Chalon	A 0982-15	DW-258-YC	Gpt Opération	A 0845-09	AD-058-ZZ	Gpt Logistique Atelier	A 0844-09	AD-092-ZZ	
5	A0000-21	Chef de Gpt Est	A 1026-18	FB-095-QL	Chef de Centre Autun	A 0844-11	BX-478-TV	Gpt Nord	A 0843-09	AD-122-ZZ	
6	A0000-21	Chef de centre Creusot	A 0985-15	DW-248-YD	Chef de centre CFD	A 0846-09	AD-829-VV	Gpt Logistique Pool	A 0811-08	5914 YX 71	

II. – AFFECTATIONS, ROTATIONS ET MISES EN HORS PARC DE SEPT VEHICULES LEGERS DE TYPE FOURGONNETTE

Ces sept nouvelles acquisitions s'inscrivent dans le cadre du plan d'équipement s'inscrivent dans le cadre du plan d'équipement 2020.

Ces affectations, rotations et mises en hors parc opérationnel concernent, pour cinq unités, le renouvellement classique du parc de véhicules fourgonnettes du SDIS.

Il est proposé l'affectation d'un véhicule au profit du Groupement Opérations, pour répondre aux besoins du Service Prévention.

Il est également proposé l'affectation d'un véhicule de réserve mécanique pour pallier les indisponibilités des VL affectés dans les unités opérationnelles en cas de panne mécanique.

Proposition d'affectations, rotations et mises en hors parc des VL FOURG

	N° ordre Immatriculation	Affectation	N° ordre	Immatriculation		Affectation	N° ordre	Immatriculation		Affectation	N° ordre	Immatriculation	
1	A0000-20	CIS Autun	A 0810-08	5514 XY 71	→	VL Gpt Nord	A 0770-07	1008 YN 71	→				HORS PARC OPERATIONNEL
2	A0000-20	CIS Chalon	A0925-13	DD-381-XV	transformation VLM →	SSSM CIS Tournus	A 0688-04	1946 XW 71	→				
3	A0000-20	CIS Digoin	A 0809-08	5513 YX 71	→	RESERVE MECANIQUE							
4	A0000-20	CIS Le Creusot	A 0919-13	DA-257-XL	→	CIS Givry	A 0836-09	AD-757-EW	→	Gpt Logistique Pool	A 0781-05	8132 YD 71	
5	A0000-20	CIS Louhans	A 0774-07	2345 YP 71	→	Gpt EST	A 0725-05	8139 YD 71	→				
6	A0000-20	CIS Macon	A 0779-07	2350 YP 71	→	CI Fontaine	A 0719-05	8133 YD 71	→				
7	A0000-20	CIS Montceau-les mines	A 0761-06	7659 YK 71	→	Nouvelle affectation Prévention							

III. – AFFECTATIONS, ROTATIONS ET MISES EN HORS PARC DE TROIS VEHICULES DE TRANSPORT DE PERSONNELS

Ces trois nouvelles acquisitions s'inscrivent dans le cadre du plan d'équipement 2020 pour deux véhicules et celui de 2021 pour une unité.

Il s'agit, à travers ces acquisitions, de répondre au souhaitable du SDIS en terme de VTP, à savoir :

- deux unités au profit des groupements territoriaux NORD, EST, et OUEST,
- une unité au profit du groupement SUD en raison de sa proximité avec le centre de formation départemental (CFD),
- de deux unités affectées au CFD.

Il est proposé d'affecter un deuxième VTP au groupement territorial EST (un seul actuellement), et de retirer la 6ème VL affectée à ce même groupement (souhaitable fixé à 5 VL par groupement).

Il est envisagé l'affectation d'un VTU/VTP au CIS MÂCON en remplacement du deuxième VTU. Il s'agit de tester ce nouveau type de véhicule polyvalent qui fait office de VTU et de VTP. Cet engin s'avère plus adapté pour transporter les personnels et leurs paquetages, en cas de demandes de renforts extérieurs au département.

Il est proposé d'affecter le deuxième VTU du CIS MÂCON au CFD en remplacement de l'un de ses VTU.

Il est également proposé dans le cadre du renouvellement classique des VTP, d'affecter un VTP au profit du groupement territorial NORD.

Proposition d'affectations, rotations et mises en hors parc des VTP

	N° ordre Immatriculation	Affectation	N° ordre	Immatriculation		Affectation	N° ordre	Immatriculation	
1	VTU/TP A0000-20	Macon	A0697-04	7711 XX 71	→	CFD	561-99	6171 WR 71	→
2	VTP A0000-20	Gpt Nord	OFW-95	2106 WB 71	→				HORS PARC OPERATIONNEL
3	VTP A0000-21	Gpt Est	VL A0778-07	2349 YP 71	→				

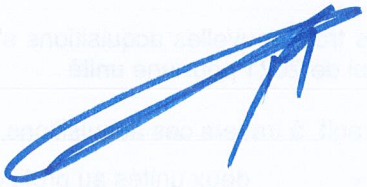
Les membres de la Commission administrative et technique des services d'incendie et de secours de Saône-et-Loire ont émis un avis favorable à l'unanimité sur les propositions d'affectations, rotations et mises en hors parc opérationnel de véhicules et engins du SDIS 71, lors de la séance du 25 janvier 2021.

DÉCISION

Après en avoir délibéré,

Les membres du Bureau, à l'unanimité approuvent les présentes propositions d'affectation, rotations et mise en hors parc opérationnel de véhicules et engins du SDIS 71.

Le Président du Conseil d'administration,



André ACCARY

Et ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été
- reçu en Préfecture le 23 FEV. 2021
- publié le 23 FEV. 2021

Le Président,

Pour le Président et par délégation,
Le Chef du Service Assistance de la Direction,

Stéphanie MARTIN