



PLAN D'ACTIONS SDIS 71

2021-2026



Seul on va plus vite,
Ensemble on va plus **loin**

SOMMAIRE

MOT DU DIRECTEUR	P. 3
DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT AU PLAN D'ACTIONS	P. 4
AXE N°1	P. 5
LE RECENTRAGE DES ACTEURS DU SDIS 71 SUR LE CŒUR DES MÉTIERS DE CHACUN	
OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET ACTIONS	
1.1 Développer la culture de la prévention et de la prévision opérationnelles	P. 6
1.2 Préparer et mettre en œuvre une réponse opérationnelle adaptée aux risques et aux enjeux de demain	P. 8
1.3 Développer la culture de gestion de projet et du retour d'expérience	P. 10
1.4 Permettre à chaque acteur de disposer des compétences et des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions en toute sécurité	P. 12
AXE N°2	P. 15
LA MISE EN ŒUVRE D'UNE LOGISTIQUE DÉPARTEMENTALE AU SERVICE DES UNITÉS OPÉRATIONNELLES	
OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET ACTIONS	
2.1 Apporter un soutien opérationnel aux intervenants en améliorant la qualité du service rendu	P. 16
2.2 Développer la culture de l'entreprise dans les différents processus logistiques du SDIS 71	P. 18
2.3 Doter le SDIS 71 d'une solution logistique centralisée et départementale	P. 20
AXE N°3	P. 23
LE NÉCESSAIRE PILOTAGE DE L'ÉTABLISSEMENT PAR UNE ORGANISATION ADAPTÉE AUX ENJEUX DE DEMAIN	
OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET ACTIONS	
3.1 Mettre en place des outils de pilotage de l'action et notamment financiers	P. 24
3.2 Mettre en place une démarche d'évaluation des actions	P. 26
3.3 Mettre en place une démarche prospective	P. 28
AXE N°4	P. 31
LA TERRITORIALISATION DU SDIS 71	
OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET ACTIONS	
4.1 Faire des compagnies l'échelon de proximité des unités opérationnelles	P. 32
4.2 Faire des compagnies l'échelon de rapprochement entre les centres de secours et la direction	P. 34
4.3 Faire des compagnies l'échelon de représentation vis-à-vis des autorités de police administrative, des services et autres partenaires	P. 36
AXE N°5	P. 39
L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT DU VOLONTARIAT ET DE L'ENGAGEMENT CITOYEN	
OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET ACTIONS	
5.1 Concevoir le processus permettant d'élaborer et de piloter un plan d'actions du développement du volontariat et de l'engagement citoyen	P. 40
5.2 Faciliter le recrutement des nouveaux sapeurs-pompiers volontaires	P. 42
5.3 Faciliter l'activité du sapeur-pompier volontaire	P. 44
5.4 Valoriser et fidéliser l'engagement du sapeur-pompier volontaire	P. 46
5.5 Identifier les actions partenariales permettant de susciter l'engagement citoyen	P. 48
PLANNING PRÉVISIONNEL DES GRANDS PROJETS DU PLAN D'ACTION 2021-2026	P. 50

MOT DU DIRECTEUR



Le projet d'établissement du Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire, arrêté par le conseil d'administration le 22 mars dernier, prend forme par l'écriture du plan d'actions 2021-2026 auquel de nombreux cadres du service ont contribué. Par ces quelques lignes, je souhaite leur adresser mes plus vifs remerciements pour les propositions d'actions formulées dans une démarche d'intelligence collective, grâce à un travail collaboratif d'une exceptionnelle richesse.

Construite autour des 5 axes stratégiques, cette feuille de route dessine 18 objectifs opérationnels clairs, eux-mêmes déclinés en 83 actions concrètes et ambitieuses pour l'ensemble des sapeurs-pompiers et personnels administratifs et techniques du SDIS 71. Ce plan d'actions a pour vocation de placer l'établissement public sur une trajectoire de performance et de qualité de service rendu aux habitants de Saône-et-Loire.

Au-delà des actions à conduire, ce document a également pour ambition de fédérer les forces vives du SDIS 71 autour de projets qui ont du sens pour chacun d'entre nous mais également de contribuer à apporter une cohésion d'ensemble, un fonctionnement harmonieux des services en lien avec les centres de secours et à offrir une vision partagée par tous.

Il peut par ailleurs aider les différentes parties prenantes à se synchroniser les unes par rapport aux autres grâce à la compréhension des contraintes et des charges qui pèsent sur tous les acteurs du service.

Enfin, cette feuille de route va participer à inscrire notre organisation dans une nouvelle dynamique d'innovations et à construire le SDIS de demain, à la fois agile et robuste, capable de s'adapter aux évolutions rapides de la société et de faire face aux nouveaux risques et aux nouvelles menaces.

Vous l'avez compris et observé, le SDIS 71 s'est réorganisé cette année 2021, il se prépare à affronter sereinement de grands défis, et l'accélération de son activité va se poursuivre progressivement l'an prochain, pour atteindre un régime de croisière les années suivantes. Alors, je vous invite à être les acteurs de ces évolutions tout en incarnant les valeurs de modernité, d'innovation et de dynamisme qui font notre force, car je sais pouvoir compter sur vous toutes et tous.

Le directeur départemental, chef de Corps

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'F' and 'P' followed by a horizontal line.

Colonel Frédéric PIGNAUD

DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT AU PLAN D' ACTIONS

5 AXES

18 OBJECTIFS

2021-2026

Schéma synoptique du plan d'actions



83 ACTIONS

AXE N°1

LE RECENTRAGE DES ACTEURS DU SDIS 71 SUR LE CŒUR DES MÉTIERS DE CHACUN

« Qu'il soit sapeur-pompier professionnel, sapeur-pompier volontaire ou personnel administratif et technique, chaque agent du SDIS 71 doit pouvoir mettre à disposition ses compétences au service du collectif.

L'organisation territoriale et fonctionnelle projetée, ainsi que le renforcement des groupements opérationnels et logistiques, sans oublier le redéploiement des cadres sur l'ensemble du territoire avec un commandement unique, favoriseront ce recentrage sur le cœur des métiers.

Les sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires en caserne, doivent pouvoir consacrer la majorité de leur temps de travail ou de présence à des missions de préparation opérationnelle, de formation, d'encadrement de formation et de participation aux interventions de secours et de lutte contre les incendies.

Les cadres sapeurs-pompiers et personnels administratifs et techniques, affectés en direction ou dans les futures compagnies, doivent participer au pilotage des dossiers majeurs du service, tout en prenant en compte systématiquement la spécificité de l'établissement public « SDIS » qui est de distribuer les secours en tout point du territoire et en toute circonstance.

La réalisation des missions de prévention (visites périodiques, prévention appliquée à l'opérationnel) et de prévision (fiches d'établissements répertoriés, cartographie opérationnelle), ainsi que la rédaction des doctrines opérationnelles et la culture du retour d'expérience (chaîne de commandement, partages d'expériences) en sont les exemples concrets. »

Délibération n° 2021-06 du Conseil d'Administration du SDIS 71 du 22 mars 2021 – Le projet d'établissement du SDIS 71

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS :

- 1.1** Développer la culture de la prévention et de la prévision opérationnelles
- 1.2** Préparer et mettre en œuvre une réponse opérationnelle adaptée aux risques et aux enjeux de demain
- 1.3** Développer la culture de gestion de projet et du retour d'expérience
- 1.4** Permettre à chaque acteur de disposer des compétences et des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions en toute sécurité

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

1.1 Développer la culture de la prévention et de la prévision opérationnelles

LE SDIS 71 DOIT INSCRIRE SES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION ET DE PRÉVISION DANS UNE LOGIQUE DE PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE : les acteurs du terrain, à savoir les intervenants, doivent bénéficier pleinement des connaissances acquises dans ces deux disciplines, parfois trop éloignées de l'opération.



IL CONVIENT de valoriser au quotidien le travail peu visible mais remarquable des préventionnistes et des prévisionnistes pour améliorer notre efficacité opérationnelle notamment dans le domaine de la lutte contre les incendies, en créant des passerelles entre leur production et les outils à disposition des acteurs opérationnels.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

1.1 Développer la culture de la prévention et de la prévision opérationnelles

1.1.01 Se doter d'outils de gestion performants dans le domaine de la prévention et de la prévision opérationnelles, permettant notamment :

- > d'apporter un soutien à la chaîne de commandement (tablettes et documents embarqués, cartographie)
- > de suivre les avis défavorables, la Défense en Eau Contre l'Incendie (DECI), les manifestations soumises à autorisation, notamment pour les commandants de compagnie et les chefs de centre

1.1.02 Définir les processus transverses et collaboratifs entre Groupement Engagement Opérationnel (GEO) et Groupement Gestion des Risques (GGR)

Prévenir - Préparer - Intervenir



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

1.2 Préparer et mettre en œuvre une réponse opérationnelle adaptée aux risques et aux enjeux de demain

LE SDIS 71 DOIT SE PRÉPARER SUR LE PLAN OPÉRATIONNEL À L'ÉVOLUTION RAPIDE DE LA SOCIÉTÉ : l'accélération sans précédent générée par la pandémie de la COVID a fait apparaître à la fois la nécessité d'adapter la réponse opérationnelle aux risques émergents et aussi le besoin d'une organisation plus réactive et résiliente pour faire face aux défis à venir et aux futures crises.



IL CONVIENT de procéder à la refonte et à la mise à jour de l'ensemble des documents structurants et documents cadres de l'établissement.

IL CONVIENT de repositionner notre organe de commandement et de coordination des moyens au centre de la réponse opérationnelle.

IL CONVIENT de le doter de nouveaux outils de gestion opérationnelle NEXSIS et Réseau Radio du Futur (RRF).

IL CONVIENT de repenser et améliorer sa sécurisation, et de finaliser les plans de continuité d'activité et de reprise d'activité pour permettre de faire face aux aléas qui apparaîtront à l'avenir, qu'ils soient de nature terroriste, numérique ou encore sanitaire.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

1.2 Préparer et mettre en œuvre une réponse opérationnelle adaptée aux risques et aux enjeux de demain

1.2.01 Élaborer et/ou actualiser les 5 documents structurants obligatoires opérationnels (CGCT)

- > Règlement Opérationnel (RO) : Arrêté du Préfet
- > Organisation du corps départemental : Arrêté conjoint du Préfet et du Président du conseil d'administration du SDIS
- > Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques (SDACR) : Arrêté du Préfet sur avis conforme du conseil d'administration du SDIS
- > Règlement Intérieur (RI) : Arrêté du Président du SDIS, après délibération du conseil d'administration
- > Classement des centres d'incendie et de secours : Arrêté du Préfet

1.2.02 Élaborer et/ou actualiser les autres documents structurants opérationnels

Doctrines

1.2.03 Élaborer et/ou actualiser les documents cadres opérationnels

Techniques et procédures opérationnelles

1.2.04 Recentrer l'activité opérationnelle sur le cœur de métier (redéfinition des partenariats et révision des conventions)

Urgence - Conventions opérationnelles

1.2.05 Actualiser les processus et procédures de la réponse opérationnelle du CTA/CODIS

« Le CTA/CODIS au centre de la réponse opérationnelle »

1.2.06 Mettre à disposition en temps réel au CTA/CODIS les armements types et capacités opérationnelles de chaque engin

1.2.07 Doter le CTA/CODIS et la chaîne de commandement d'outils numériques permettant de répondre aux besoins (géolocalisation et proximité, information opérationnelle en mobilité)

« Vers un SDIS opérationnel 3.0 »

1.2.08 Préparer l'intégration des projets NEXSIS (Logiciel national pour les centres d'appel d'urgence) et Réseau Radio du Futur (RRF)

1.2.09 Sécuriser les infrastructures du CTA/CODIS:

- > Alimentation en énergie
- > Redondance des équipements critiques
- > Adductions de flux (appels entrants et sortants, infra réseaux)

1.2.10 Élaborer le Plan de Continuité d'Activité (PCA) et le Plan de Reprise d'Activité (PRA)

« Robustesse et résilience »

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

1.3 Développer la culture de gestion de projet et du retour d'expérience

LE SDIS 71 DOIT S'INSCRIRE DANS UNE LOGIQUE D'ORGANISATION APPRENANTE ET FAVORISER LA TRANSVERSALITÉ dans les projets qui sont conduits. Il doit tirer profit de ses expériences et s'appuyer sur les opérations marquantes afin de nourrir des réflexions d'amélioration de ses actions.



IL CONVIENT de construire une doctrine départementale du retour d'expérience sur les domaines fonctionnels comme opérationnels.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

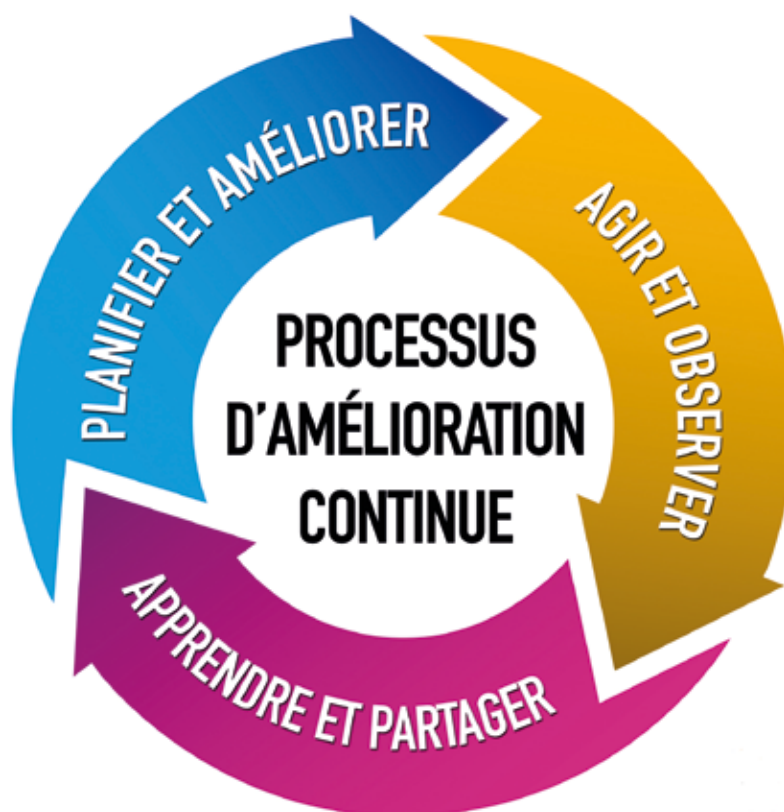
1.3 Développer la culture de gestion de projet et du retour d'expérience

1.3.01 Mettre en œuvre une gestion de projet méthodologique pour les projets le nécessitant

Méthodologie - Transversalité - Outil

1.3.02 Réaliser une étude comparative (benchmark), notamment dans l'armée ou l'aviation civile, en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une doctrine du partage et retour d'expérience opérationnelle et fonctionnelle

« Pour une organisation apprenante »



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

1.4 Permettre à chaque acteur de disposer des compétences et des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions en toute sécurité

LE SDIS 71 DOIT SE DÉVELOPPER AUTOUR D'UNE VISION COMPRISE ET PARTAGÉE PAR L'ENSEMBLE DE SES ACTEURS, qu'ils soient personnels administratifs et techniques, sapeurs-pompiers volontaires ou sapeurs-pompiers professionnels.



IL CONVIENT, dans chacun des domaines de gestion, d'élaborer des schémas directeurs déclinés en plans pluriannuels : logistique, immobilier, formation, systèmes d'information et de communication, ressources humaines.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

1.4 Permettre à chaque acteur de disposer des compétences et des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions en toute sécurité

1.4.01 Élaborer le schéma directeur des systèmes d'information et le décliner en projets métiers et infrastructures

1.4.02 Élaborer le schéma directeur logistique et le décliner en plan(s)

1.4.03 Élaborer le schéma directeur de la formation et le décliner en plan(s)

1.4.04 Élaborer un document « stratégie pluriannuelle ressources humaines »

1.4.05 Élaborer le schéma directeur immobilier et le décliner en plan(s)

1.4.01 à 1.4.05 : Stratégie - Feuille de route - Transversalité

1.4.06 Anticiper et préparer les migrations NEXSIS (Logiciel national pour les centres d'appel d'urgence) et Réseau Radio du Futur (RRF)





AXE N°2

LA MISE EN ŒUVRE D'UNE LOGISTIQUE DÉPARTEMENTALE AU SERVICE DES UNITÉS OPÉRATIONNELLES

« En lien avec l'objectif précédent, la mise en œuvre d'une véritable politique d'accompagnement logistique à destination de tous les agents du SDIS 71 et en particulier des sapeurs-pompiers volontaires permettra au service d'améliorer son organisation fonctionnelle et de satisfaire de manière organisée et construite les besoins des hommes de terrain : « disposer du bon produit, dans les meilleurs délais au bon endroit », tel sera le défi de demain.

Cet objectif permettra de simplifier toutes les démarches logistiques - nombreuses au sein du SDIS 71 - en faisant preuve d'efficacité et de qualité, ce qui impliquera une notion forte de transversalité, avec la prise en compte d'une multitude d'enjeux aussi importants les uns que les autres.

Cette recherche de performance est un subtil équilibre à trouver entre les justes besoins opérationnels, et la sécurité des intervenants, la sécurité juridique du service et de ses agents, la satisfaction des utilisateurs et la maîtrise des coûts.

On pourrait définir l'amélioration de la performance de la logistique dans le contexte dans lequel évolue le SDIS aujourd'hui, par l'ensemble des mesures permettant à l'ensemble des agents du SDIS 71 de disposer, dans les meilleures conditions possibles et à moindre coût, de matériels et d'équipements performants nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, qu'elles soient opérationnelles ou fonctionnelles.

Comme pour toute organisation, la fonction logistique doit être considérée, avant tout, comme une fonction support à la production, en l'occurrence à l'opération pour le SDIS. Plus précisément, l'organisation de la logistique du SDIS 71 doit répondre aux justes besoins opérationnels du service.

Au vu des multiples enjeux (politiques, opérationnels, juridiques, financiers et managériaux...), il s'agit d'inscrire la qualité et la performance de la logistique du SDIS 71 dans un véritable cadre stratégique de l'établissement, pour donner davantage de sens aux actions entreprises.

Le développement de la culture de l'entreprise dans la gestion des achats, des approvisionnements, des stocks, des flux et des livraisons du SDIS constitue une étape essentielle pour atteindre l'objectif de performance souhaité. »

Délibération n° 2021-06 du Conseil d'Administration du SDIS 71 du 22 mars 2021 – Le projet d'établissement du SDIS 71

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS :

- 2.1** Apporter un soutien opérationnel aux intervenants en améliorant la qualité du service rendu
- 2.2** Développer la culture de l'entreprise dans les différents processus logistiques du SDIS 71
- 2.3** Doter le SDIS 71 d'une solution logistique centralisée et départementale

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

2.1 Apporter un soutien opérationnel aux intervenants en améliorant la qualité du service rendu

LE SDIS 71 DOIT BÂTIR UN DISPOSITIF LOGISTIQUE SELON LA FORMULE « PENSER GLOBAL, AGIR LOCAL » pour répondre au mieux aux différents besoins du terrain, qu'ils proviennent des agents, des centres ou des compagnies territoriales.



IL CONVIENT de déployer un ensemble cohérent de solutions : dotations types des unités opérationnelles, armements types des engins, définition de stocks minimums et de procédures d'approvisionnement, mise en place d'une navette logistique et d'astreintes dans les domaines de gestion qui viennent en soutien opérationnel.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

2.1 Apporter un soutien opérationnel aux intervenants en améliorant la qualité du service rendu

2.1.01 Redéfinir les armements types, les dotations en engins et équipements par unité opérationnelle, au regard des objectifs du SDACR et en tenant compte du niveau de rupture capacitaire de chaque unité

Capacités opérationnelles

2.1.02 Identifier l'ensemble des processus logistiques nécessaires à la fonction opérationnelle et au service intérieur

« La logistique au service de l'opérationnel »

2.1.03 Identifier et dimensionner les dispositifs de soutien (ressources humaines et matériels) nécessaires en temps réel sur intervention et hors intervention : stocks tampons, compétences, procédures

Soutien - Performance

2.1.04 Concevoir un dispositif navette pour desservir tous les centres de secours au moins une fois par semaine et ponctuellement lorsque besoin avéré

« Qualité de service »

2.1.05 Mettre en place des astreintes, notamment dans les domaines logistique, mécanique, informatique et transmissions

« Continuité de service »



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

2.2 Développer la culture de l'entreprise dans les différents processus logistiques du SDIS 71

LE SDIS 71 DOIT FAIRE ÉMERGER UNE NOUVELLE ORGANISATION autour des différents processus composant la chaîne logistique.



IL CONVIENT de redéfinir, par une approche de type industriel, les achats, les stocks et leur gestion, les approvisionnements, la maintenance.

IL CONVIENT de concevoir les processus nécessaires et adaptés aux utilisateurs.

IL CONVIENT d'assurer une veille technologique et réglementaire en rapport avec ces processus.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

2.2 Développer la culture de l'entreprise dans les différents processus logistiques du SDIS 71

2.2.01 Optimiser les achats en tenant compte des besoins des utilisateurs tout en optimisant les coûts d'achat

« Une juste dépense »

2.2.02 Définir les processus d'approvisionnements en fonction des stocks et des besoins

« Le bon produit, au bon moment, au bon endroit »

2.2.03 Repenser et améliorer la gestion des flux

Efficiencie

2.2.04 Assurer une veille sur les évolutions des normes, doctrines nationales et départementales, techniques opérationnelles, puis adapter les engins, matériels et équipements existants

« Prospective et vigilance »



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

2.3 Doter le SDIS 71 d'une solution logistique centralisée et départementale

LE SDIS 71 DOIT CONCEVOIR UNE SOLUTION LOGISTIQUE qui sera, au sein d'une plateforme logistique, en capacité de répondre à l'ensemble des besoins (stocks, maintenance, réparations, ateliers).



IL CONVIENT d'identifier et de dimensionner nos besoins sur un prototype afin d'éprouver les différents processus élaborés précédemment.

IL CONVIENT d'acquérir l'outil de gestion informatisée répondant à la solution retenue.

IL CONVIENDRA ensuite d'investir sur un projet de construction regroupant les ateliers mécaniques, les stocks centraux et la préparation des commandes à destination des demandeurs.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

2.3 Doter le SDIS 71 d'une solution logistique centralisée et départementale

2.3.01 Concevoir une organisation centralisée de la fonction logistique

« Une chaîne logistique efficace »

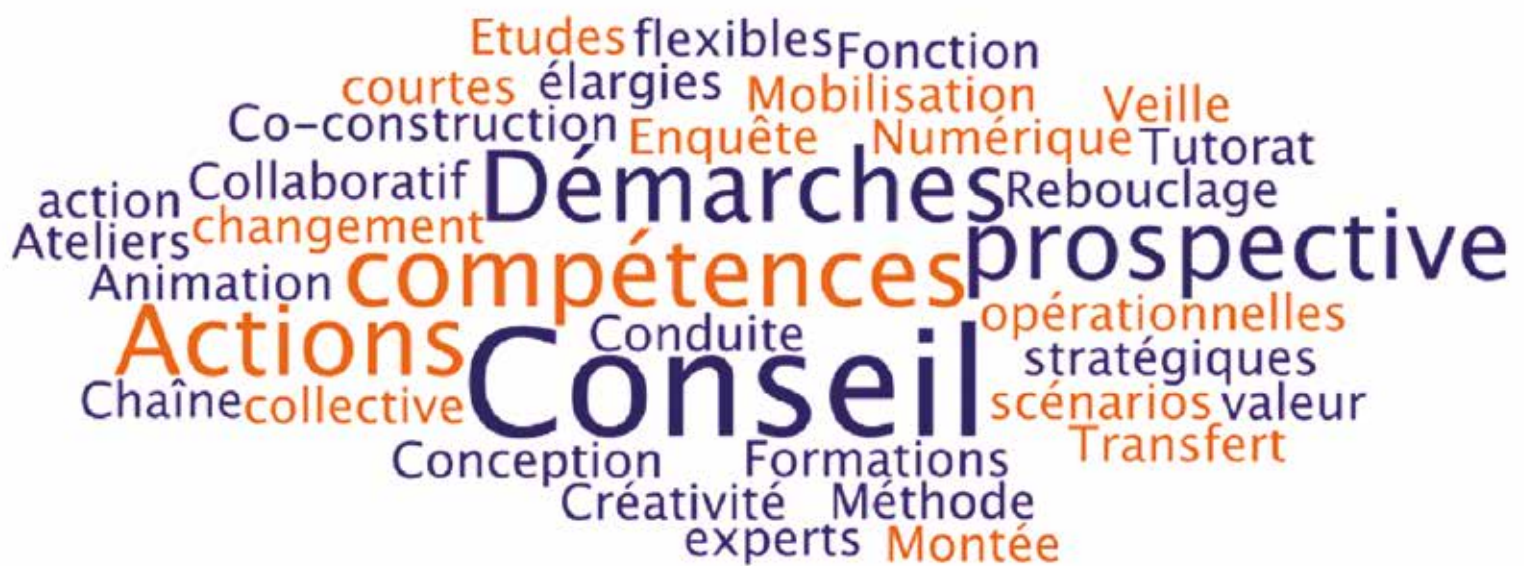
2.3.02 Concevoir et mettre en œuvre un système d'information logistique

« Un outil pensé pour l'utilisateur »

2.3.03 Migrer progressivement de l'organisation actuelle vers une organisation centralisée de la fonction logistique

« Un projet ambitieux »





AXE N°3

LE NÉCESSAIRE PILOTAGE DE L'ÉTABLISSEMENT PAR UNE ORGANISATION ADAPTÉE AUX ENJEUX DE DEMAIN

« Face aux enjeux actuels et à venir, tels que la maîtrise de l'activité opérationnelle, la maîtrise de la dépense publique ou le déploiement des outils numériques (NexSIS 18/112, logiciel de gestion des ressources humaines, logiciel de gestion des matériels, etc.), le SDIS 71 doit faire évoluer son organisation en instaurant plus de transversalité tout en regroupant autour de sous-directions, les fonctions missions, ressources, transversales et santé.

La culture du contrôle de gestion et des indicateurs de performance devra être développée afin de permettre aux décideurs de disposer de tous les éléments de compréhension nécessaires à la prise de décisions et d'orientations stratégiques.

Le renforcement de la direction par le pilotage, le contrôle et la prospective, en lien avec les territoires, toujours sources d'innovations, sera placé au cœur de la gouvernance du service.

La mise en place de revues de gestion permettra d'améliorer le suivi des projets départementaux, leur calage financier et leur bonne exécution, conformément aux orientations arrêtées par le Conseil d'administration du service.

La rédaction des futurs documents structurants du service (schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, règlement opérationnel, règlement intérieur, convention financière pluriannuelle, etc.) devra s'appuyer sur des données objectives et rationnelles issues des indicateurs de pilotage. »

Délibération n° 2021-06 du Conseil d'Administration du SDIS 71 du 22 mars 2021 – Le projet d'établissement du SDIS 71

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS :

- 3.1** Mettre en place des outils de pilotage de l'action et notamment financiers
- 3.2** Mettre en place une démarche d'évaluation des actions
- 3.3** Mettre en place une démarche prospective

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

3.1 Mettre en place des outils de pilotage de l'action et notamment financiers

LE SDIS 71 DOIT CONSTRUIRE DES INSTRUMENTS DE PILOTAGE PERFORMANTS, permettant une gestion efficace, une capacité d'anticipation et une agilité, notamment financière, afin de garder le cap quelle que soit la météo.



IL CONVIENT de coordonner l'élaboration et/ou l'actualisation des documents structurants et des documents cadres.

IL CONVIENT de construire des outils de type indicateurs et tableaux de bord adaptés à chaque acteur dans les domaines opérationnels comme fonctionnels.

IL CONVIENT de synchroniser l'ensemble des acteurs de l'établissement autour des mêmes temporalités.

IL CONVIENT de diffuser l'information au plus proche du territoire.

IL CONVIENT d'assurer un pilotage de l'exécution budgétaire.

IL CONVIENT d'adapter la charge en fonction de la ressource financière et du potentiel humain disponible sur les projets engagés.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

3.1 Mettre en place des outils de pilotage de l'action et notamment financiers

3.1.01 Coordonner et piloter l'élaboration des 5 documents structurants obligatoires opérationnels (CGCT)

- > Règlement Opérationnel (RO) : Arrêté du Préfet
- > Organisation du corps départemental : Arrêté conjoint du Préfet et du Président du conseil d'administration du SDIS
- > Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques (SDACR) : Arrêté du Préfet sur avis conforme du conseil d'administration du SDIS
- > Règlement Intérieur (RI) : Arrêté du Président du SDIS, après délibération du conseil d'administration
- > Classement des centres d'incendie et de secours : Arrêté du Préfet

3.1.02 Coordonner et piloter l'élaboration et/ou l'actualisation des autres documents structurants

Convention de partenariat avec le Département, conventions opérationnelles...

3.1.03 Coordonner et piloter l'élaboration et/ou l'actualisation des documents cadres

Plans pluriannuels, règlements...

3.1.04 Coordonner l'élaboration des processus et procédures nécessaires à chaque acteur pour appréhender l'organisation du SDIS 71 et se positionner dans ses actions

« Démarche Qualité »

3.1.05 Réaliser la synchronisation temporelle des comitologies, instances et projets, puis ajuster les temporalités en fonction des évolutions et aléas externes et internes

« Pour un fonctionnement harmonieux du SDIS »

3.1.06 Piloter le plan d'actions de l'établissement

3.1.07 Diffuser la culture du pilotage et former les acteurs

3.1.08 Mettre en œuvre et respecter les règles de conduite de réunion

3.1.09 Disposer de tableaux de bord et indicateurs adaptés au pilotage pour chaque acteur

3.1.10 Publier l'information afin de la rendre accessible, avec le bon niveau de confidentialité

3.1.11 Assurer un pilotage de l'exécution budgétaire permettant une agilité

3.1.12 Adapter la sollicitation de ressources (interne, contrat, externalisation) en fonction de la charge et des ressources humaines disponibles

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

3.2 Mettre en place une démarche d'évaluation des actions

DANS SA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE, LE SDIS 71 DOIT INTÉGRER L'ÉVALUATION dans les projets, les actions et les expérimentations conduites.

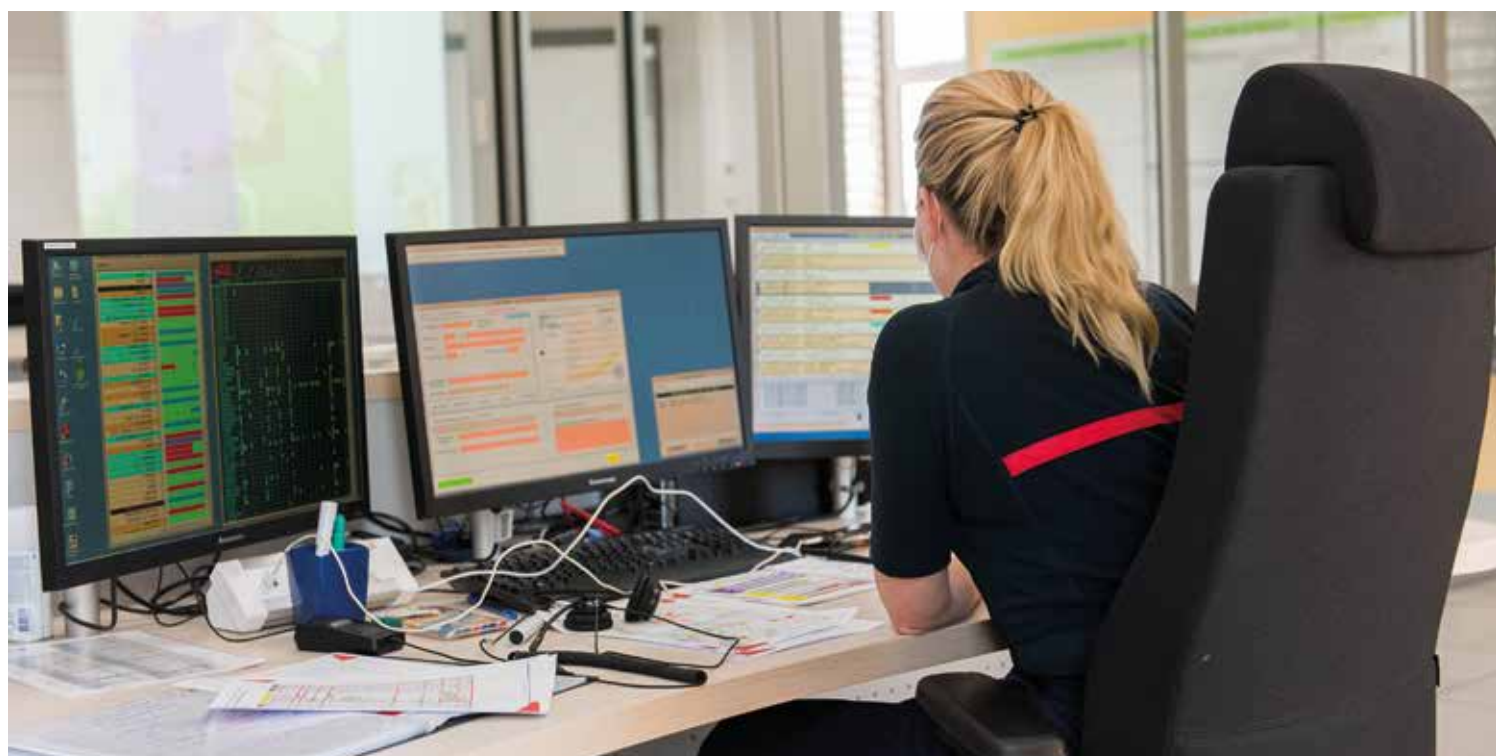


IL CONVIENT de diffuser la culture d'évaluation et de former les acteurs.

IL CONVIENT de développer le processus d'évaluation dès la conception des projets et expérimentations.

IL CONVIENT de généraliser la mesure des résultats obtenus suite aux choix arrêtés par la gouvernance du SDIS.

IL CONVIENT d'évaluer les effets induits par ces choix, dans un objectif de qualité de service rendu.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

3.2 Mettre en place une démarche d'évaluation des actions

3.2.01 Définir une méthodologie d'évaluation des projets et des actions au SDIS

« Une culture commune »

3.2.02 Instaurer une analyse de gestion et un contrôle interne

Amélioration continue

3.2.03 Disposer pour chaque acteur de critères d'évaluation définis et partagés

3.2.04 Préparer la démarche qualité / performance



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

3.3 Mettre en place une démarche prospective

LE SDIS 71 DOIT ANTICIPER AU MIEUX LES ÉVOLUTIONS conjoncturelles et sociétales susceptibles de l'impacter dans les prochaines années.



IL CONVIENT de généraliser cette dynamique de prospective dans les dimensions opérationnelles comme fonctionnelles.

IL CONVIENT d'avoir une vigilance sur les potentielles évolutions législatives et réglementaires.

IL CONVIENT de développer et d'entretenir les relations avec les partenaires du SDIS et les réseaux d'experts.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

3.3 Mettre en place une démarche prospective

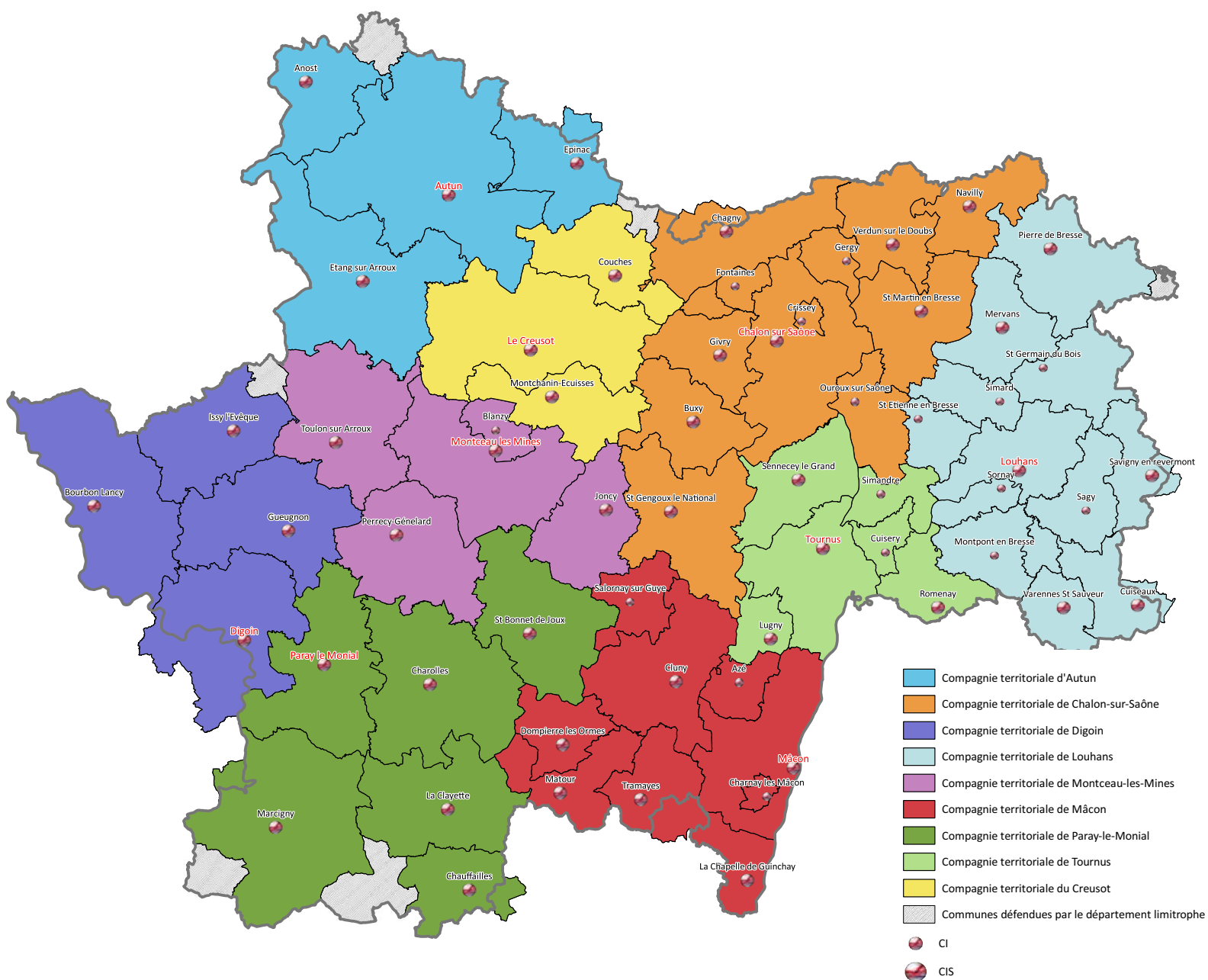
3.3.01 Généraliser la prospective financière

Scénarii - Agilité

3.3.02 Assurer une veille qui permette d'anticiper de futures évolutions qui impacteront le SDIS

Anticipation





Nouvelle organisation du SDIS 71

AXE N°4

LA TERRITORIALISATION DU SDIS 71

« L'organisation territoriale atypique du SDIS 71 montre aujourd'hui ses limites, tant il est complexe d'identifier les liens qui unissent chaque acteur de terrain.

Le SDIS 71 possède un atout non négligeable par la présence sur le territoire départemental de 9 unités mixtes (en dehors du CTA/CODIS et du centre de formation départemental).

Ces 9 centres d'incendie et de secours correspondent à des bassins de vie, clairement identifiés par les sapeurs-pompiers de terrain.

C'est pourquoi, afin de valoriser le soutien pouvant être apporté par ces unités mixtes aux centres de sapeurs-pompiers volontaires mais aussi afin de rendre plus résiliente notre organisation (notamment dans les domaines de la prévention, de la prévision ou de la formation), il apparaît indispensable de conférer à ces 9 unités la capacité d'être l'organisation miroir de la direction sur le territoire.

Les 9 centres mixtes deviendront des postes de commandement de compagnies territoriales, dont les chefs de centre et les officiers cumuleront les fonctions de centre et de compagnie, ce qui simplifiera grandement le positionnement hiérarchique de tous. Véritables liens de proximité entre les centres et l'état-major, ces compagnies seront placées sous le contrôle et la coordination du chef du groupement de la coordination territoriale, directement rattaché au chef de corps départemental. »

Délibération n° 2021-06 du Conseil d'Administration du SDIS 71 du 22 mars 2021 – Le projet d'établissement du SDIS 71

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS :

- 4.1** Faire des compagnies l'échelon de proximité des unités opérationnelles
- 4.2** Faire des compagnies l'échelon de rapprochement entre les centres de secours et la direction
- 4.3** Faire des compagnies l'échelon de représentation vis-à-vis des autorités de police administrative, des services et autres partenaires

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

4.1 Faire des compagnies l'échelon de proximité des unités opérationnelles

LE SDIS 71 DOIT ANCRER SA TERRITORIALISATION SUR UN ÉCHELON DE PROXIMITÉ avec les centres de secours et les centres de première intervention non intégrés.



IL CONVIENT de clarifier le rôle de chacun des acteurs de la compagnie : le chef de compagnie, les adjoints volontaires et professionnels, l'assistante, l'officier « missions » et l'officier « ressources ».

IL CONVIENT de synchroniser des temps de rencontre entre les centres et la compagnie, en concordance avec le planning départemental.

IL CONVIENT d'apporter un soutien humain et technique aux unités opérationnelles.

IL CONVIENT de construire un dispositif d'évaluation des unités opérationnelles.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

4.1 Faire des compagnies l'échelon de proximité des unités opérationnelles

4.1.01 Clarifier le rôle et l'organisation des personnels de la compagnie (chef, officiers, assistantes, référents SSSM, Encadrement des Activités Physiques...)

« Qui fait quoi »

4.1.02 Instaurer des temps de rencontre privilégiés, professionnels et associatifs, avec les personnels des centres

Lien humain - Échanger - Partager

4.1.03 Apporter un soutien technique et humain aux centres de la compagnie

Appui et entraide

4.1.04 Mettre en place une évaluation régulière des centres

« S'améliorer et progresser »



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

4.2 Faire des compagnies l'échelon de rapprochement entre les centres de secours et la direction

LE SDIS 71 DOIT CAPITALISER SUR LES COMPAGNIES TERRITORIALES pour rapprocher la direction et les centres de secours et instaurer une communication bidirectionnelle fluide.



PAR L'INTERMÉDIAIRE DE CET ÉCHELON DE PROXIMITÉ :

IL CONVIENT de favoriser les remontées rapides de dysfonctionnements sur les processus et procédures, les besoins et aussi les initiatives pertinentes.

IL CONVIENT de faciliter le relais d'informations importantes et la mise en œuvre de la politique départementale sur la totalité du territoire.

IL CONVIENT, à travers le réseau des 9 compagnies, de promouvoir l'échange des bonnes pratiques et de valoriser l'innovation du territoire.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

4.2 Faire des compagnies l'échelon de rapprochement entre les centres de secours et la direction

4.2.01 Recenser et faire remonter le vécu et les besoins des centres
« Une organisation à l'écoute et réactive »

4.2.02 Relayer et mettre en œuvre la politique départementale dans les centres

4.2.03 Créer et faire vivre le réseau des compagnies pour détecter et valoriser les bonnes pratiques

« Partager les expériences »

4.2.04 Identifier et valoriser la culture de l'innovation du territoire
« L'innovation au service de l'organisation »



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

4.3 Faire des compagnies l'échelon de représentation vis-à-vis des autorités de police administrative, des services et autres partenaires

LE SDIS 71 DOIT FAIRE DES COMPAGNIES UN ÉCHELON DE REPRÉSENTATION PRIVILÉGIÉ pour une bonne collaboration avec ses différents partenaires.



IL CONVIENT d'accompagner les autorités locales, dans le cadre de leur pouvoir de police, leurs missions de directeur des opérations de secours, de défense extérieure contre l'incendie, de prévention contre les incendies dans les établissements recevant du public.
IL CONVIENT de tisser des liens privilégiés avec les acteurs institutionnels, les acteurs socio-économiques et associatifs du secteur.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

4.3 Faire des compagnies l'échelon de représentation vis-à-vis des autorités de police administrative, des services et autres partenaires

4.3.01 Définir le niveau de représentation des différentes entités « direction/compagnie/centre » envers les autorités

4.3.02 Faire connaître le SDIS, son fonctionnement et ses évolutions par l'intermédiaire du chef de compagnie

4.3.03 Guider les maires dans leur mission relative à la Défense en Eau Contre l'Incendie (Chef de centre et Officier Missions)

Appui et conseil

4.3.04 Rencontrer périodiquement les maires - fréquence à définir, ou besoin ponctuel - (échanges, bilans opérationnels...)

« Partenariat et culture de sécurité civile »

4.3.05 Entretenir de bonnes relations avec les autres partenaires locaux

« Un réseau de partenaires »

4.3.06 Positionner l'officier missions et le chef de compagnie en référents des risques locaux

« Une expertise au service du territoire »





AXE N°5

L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT DU VOLONTARIAT ET DE L'ENGAGEMENT CITOYEN

« L'accompagnement et le développement du volontariat et de l'engagement citoyen doit devenir l'une des priorités de la direction, avec la mise en œuvre d'une véritable politique départementale de soutien et d'accompagnement des territoires et des centres en manque de sapeurs-pompiers volontaires.

Cet accompagnement consistera à mettre à la disposition des chefs de centre et des chefs de compagnie l'ingénierie et les outils nécessaires à la valorisation de l'engagement citoyen auprès des employeurs publics et privés.

Ceci sera rendu possible par la création d'un véritable service de développement du volontariat placé au plus près de la gouvernance du SDIS 71 et doté des ressources humaines nécessaires et adaptées à la mise en œuvre de plans d'actions ciblées à un territoire, en lien avec les chefs de compagnie.

La valorisation de l'engagement féminin, la mise en place de l'engagement différencié, les recrutements ciblés, les partenariats avec les entreprises et leurs représentants, le mécénat, la mise en place du label employeur partenaire des sapeurs-pompiers de Saône-et-Loire, le développement des conventions de disponibilité opérationnelle, la mise en œuvre d'actions de communication valorisantes, les actions de partenariat auprès des collectivités locales ou encore la politique d'accompagnement des corps communaux seront autant d'outils et de leviers qui pourront être mobilisés afin de renforcer notre service public.

En outre, le recentrage sur le cœur des métiers, le développement d'une logistique départementale à l'attention des sapeurs-pompiers et la territorialisation du service au plus près des territoires participeront également à ce soutien de l'engagement volontaire. »

Délibération n° 2021-06 du Conseil d'Administration du SDIS 71 du 22 mars 2021 – Le projet d'établissement du SDIS 71

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS :

- 5.1** Concevoir le processus permettant d'élaborer et de piloter un plan d'actions du développement du volontariat et de l'engagement citoyen
- 5.2** Faciliter le recrutement des nouveaux sapeurs-pompiers volontaires
- 5.3** Faciliter l'activité du sapeur-pompier volontaire
- 5.4** Valoriser et fidéliser l'engagement du sapeur-pompier volontaire
- 5.5** Identifier les actions partenariales permettant de susciter l'engagement citoyen

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

5.1 Concevoir le processus permettant d'élaborer et de piloter un plan d'actions du développement du volontariat et de l'engagement citoyen

LE SDIS 71 DOIT MENER UNE POLITIQUE ACTIVE de fidélisation et de développement de la ressource volontaire. Il doit également jouer un rôle important pour susciter et valoriser l'engagement citoyen, mais également renforcer la mixité des effectifs pour apporter un nouvel équilibre et une plus grande efficacité au quotidien.



IL CONVIENT de disposer d'un état des lieux complet du volontariat en Saône-et-Loire.

IL CONVIENT d'élaborer un plan d'actions départemental permettant de contextualiser l'action locale.

IL CONVIENT d'adapter l'organisation pour faciliter l'intégration et l'activité du sapeur-pompier volontaire.

IL CONVIENT de mettre à disposition des managers des unités opérationnelles l'ingénierie et les outils nécessaires pour engager leur action sur le territoire auprès des citoyens et des employeurs partenaires.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

5.1 Concevoir le processus permettant d'élaborer et de piloter un plan d'actions du développement du volontariat et de l'engagement citoyen

5.1.01 Réaliser un état des lieux du volontariat au sein du SDIS 71

**« Mieux connaître notre volontariat :
pyramide des âges, catégories socio-professionnelles... »**

5.1.02 Élaborer un plan d'actions du développement du volontariat et de l'engagement citoyen

Fidéliser - Reconnaître - Développer

Révélez le sapeur-pompier volontaire qui est en vous

Amélie
Gestionnaire
ressources humaines

Charles Henri
Charpentier

Hervé
Agent technique

Baptiste
Exploitant agricole

**LA CASERNE DE LOISY RECHERCHE
10 SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES**

Mettez vos talents au service des autres

Renseignez-vous
auprès du centre d'incendie et de secours

Cuisery : 06 80 05 37 79 - Simandre : 06 82 28 72 13

PRÉFET DE SAÛNE-ET-LOIRE
SAÛNE-ET-LOIRE
SAÛNE-ET-LOIRE
SAÛNE-ET-LOIRE

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

5.2 Faciliter le recrutement des nouveaux sapeurs-pompiers volontaires

LE SDIS 71 DOIT REPENSER ET OPTIMISER le processus de recrutement et le parcours de formation du sapeur-pompier volontaire, du premier contact jusqu'à son premier engagement opérationnel.



IL CONVIENT d'identifier les publics et partenaires à cibler en fonction des besoins locaux.

IL CONVIENT d'améliorer et optimiser le parcours de recrutement.

IL CONVIENT de rendre le cursus de formation plus progressif et attractif.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

5.2 Faciliter le recrutement des nouveaux sapeurs-pompiers volontaires

5.2.01 Identifier les publics et partenaires cibles en fonction des besoins

« Une prospection pertinente »

5.2.02 Redéfinir le parcours de recrutement après le premier contact

Fluidifier - Optimiser

5.2.03 Proposer un schéma de formation progressif et attractif

Motiver - Dynamiser - Accompagner

SAPEURS POMPIERS
SAÔNE-ET-LOIRE
Ensemble pour un juste secours

LES POMPIERS de Saône-et-Loire recrutent

RÉVÉLEZ LE
SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE QUI EST EN VOUS

Renseignez-vous dans la caserne la plus proche de chez vous www.sdis71.fr

Alexis
Mécanicien

Sabine
Agricultrice

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

5.3 Faciliter l'activité du sapeur-pompier volontaire

LE SDIS 71 DOIT permettre aux sapeurs-pompiers volontaires, y compris les cadres, de consacrer la majorité de leur temps de présence aux activités de préparation opérationnelle, de formation et d'intervention.



IL CONVIENT de soulager les sapeurs-pompiers volontaires dans les tâches administratives et logistiques.

IL CONVIENT de recentrer la sollicitation opérationnelle sur les missions d'urgence.

IL CONVIENT de repenser la planification des disponibilités pour la rendre plus souple et dynamique.

IL CONVIENT de renforcer le conventionnement avec les employeurs afin de contractualiser la mise à disposition du sapeur-pompier volontaire sur son temps de travail, au bénéfice de son engagement citoyen.



SOYEZ
un employeur
citoyen

**FACILITEZ LA DISPONIBILITÉ
DES POMPIERS VOLONTAIRES**

DEVENEZ EMPLOYEUR
PARTENAIRE DU SDIS71




Vos avantages

- Un atout sécurité au quotidien
- Une disponibilité concertée
- Une intégration facilitée
- Un dispositif gagnant-gagnant




OBJECTIF OPÉRATIONNEL

5.3 Faciliter l'activité du sapeur-pompier volontaire

5.3.01 Optimiser la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires

Améliorer la capacité opérationnelle

5.3.02 Optimiser la sollicitation fonctionnelle et péri-opérationnelle des équipes managériales des unités opérationnelles

« Du temps pour l'intervention »

5.3.03 Prendre en compte la mixité de l'activité de sapeur-pompier volontaire

« Tous complémentaires »



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

5.4 Valoriser et fidéliser l'engagement du sapeur-pompier volontaire

LE SDIS 71 DOIT mieux valoriser, reconnaître et faire connaître l'engagement et les compétences du sapeur-pompier volontaire, lui offrir dans la mesure du possible, une lisibilité de carrière.



IL CONVIENT de revisiter les règles d'indemnisation pour valoriser les différentes activités réalisées.

IL CONVIENT de mieux connaître et valoriser les compétences du sapeur-pompier volontaire, qu'elles soient de par ses activités de sapeur-pompier volontaire mais aussi de par ses activités dans sa vie professionnelle ou associative.

IL CONVIENT d'incarner la reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires avec des propositions d'attribution de décorations et de distinctions par la chancellerie du SDIS 71.

IL CONVIENT de promouvoir et de valoriser l'engagement féminin.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

5.4 Valoriser et fidéliser l'engagement du sapeur-pompier volontaire

5.4.01 Revisiter les règles d'indemnisation des sapeurs-pompier volontaires pour valoriser les différentes activités réalisées

« Participer à la reconnaissance par l'indemnisation »

5.4.02 Valoriser les compétences du sapeur-pompier volontaire à l'extérieur du SDIS

« Faire connaître nos savoir-faire »

5.4.03 Valoriser les compétences professionnelles et associatives du sapeur-pompier volontaire au sein du SDIS

« Cultivons les talents »

5.4.04 Rendre lisible les perspectives d'évolution de carrière du sapeur-pompier volontaire

Lisibilité - Anticipation

5.4.05 Pérenniser la reconnaissance des sapeurs-pompier volontaires par l'activité de la chancellerie

Mérite - Engagement

5.4.06 Valoriser l'engagement féminin parmi les sapeurs-pompier volontaires aux niveaux opérationnel et managérial

Complémentarité



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

5.5 Identifier les actions partenariales permettant de susciter l'engagement citoyen

LE SDIS 71 DOIT S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE DE COMMUNICATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS auprès des acteurs publics, privés et associatifs des territoires.



IL CONVIENT de valoriser les employeurs qui facilitent l'activité de sapeur-pompier volontaire parmi leurs agents.

IL CONVIENT de développer les actions de communication auprès des différents acteurs publics, privés et associatifs.

IL CONVIENT de prospecter et de contractualiser de nouveaux partenariats.

IL CONVIENT de tirer parti de la ressource potentielle des sapeurs-pompiers vétérans.



OBJECTIF OPÉRATIONNEL

5.1 Identifier les actions partenariales permettant de susciter l'engagement citoyen

5.5.01 Développer les partenariats avec les partenaires publics et privés

« Gagnant-Gagnant »

5.5.02 Développer des actions de partenariats spécifiques avec l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur pour l'engagement citoyen

Civisme - Solidarité - Entraide - Citoyenneté

5.5.03 Solliciter la ressource des vétérans sapeurs-pompiers volontaires

Expertise - Compétences - Disponibilité

5.5.04 Communiquer sur le fonctionnement du SDIS auprès de nos partenaires

« Se faire connaître »

5.5.05 Valoriser les employeurs publics et privés qui libèrent des sapeurs-pompiers volontaires sur leur temps de travail

« Employeurs partenaires citoyens »



PLANNING PRÉVISIONNEL DES GRANDS PROJETS DU PLAN D'ACTION 2021-2026

(document provisoire
non exhaustif)

Domaines	Actions
DIR	Evénements exogènes (élections politiques et professionnelles, congrès)
DIR	Synchronisation temporelle des comitologies, instances et projets
DIR	Déploiement des cartes d'identités professionnelles
DIR/MPEP	Déploiement d'outils de pilotage et de requête
DIR/MPEP	Construction du plan d'action du projet d'établissement 2021-2026
SDS/DIR	Renégociation des conventions de partenariat avec le SAMU 71
SSSM	Déploiement de l'outil de gestion du matériel biomédical
MPEP	Elaboration des processus et procédures (démarche qualité)
MPEP	Mise en œuvre du contrôle de gestion au sein de l'établissement
MPEP	Elaboration des tableaux de bord et indicateurs de pilotage
GCAI	Réalisation d'un état des lieux du volontariat dans le département
GCAI	Elaboration du plan d'action du volontariat et de l'engagement citoyen
GCAI	Définition de la stratégie et de la charte de communication
GCT	Clarification de l'organisation des compagnies et du rôle des personnels
GCT	Accompagnement des centres de première intervention (CPINI)
GCT/MPEP	Construction d'une démarche d'évaluation des centres de secours
SDT	Dématérialisation et gestion électronique du courrier et des documents
SDT	Elaboration de la convention financière pluriannuelle
SDR	Elaboration du règlement intérieur à partir des guides de gestion
GSIC	Elaboration du schéma directeur d'information et de communication
GSIC/GEO	Sécurisation du CTA/CODIS (énergies, lignes d'appel d'urgence, etc...)
GEO	Expérimentation de la chaîne de commandement
GEO	Refonte du règlement opérationnel
GEO	Mise à jour des modalités relatives aux interventions payantes
GEO	Refonte du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques
GEO/SSSM/GSIC	Acquisition et déploiement des tablettes opérationnelles
GEO/GSIC	Préparation de l'intégration NEXSIS / RRF
GGR	Campagne de mise à jour et complément des parcellaires
GGR	Montée en charge des actions de prévision/prévention (visites et études)
GGR/GRH	Dématérialisation des dossiers d'archives vivantes
GRH	Elaboration de la stratégie pluriannuelle des ressources humaines
GRH	Mise en œuvre d'un nouveau système d'information des RH
GRH	Mise en œuvre d'un outil de pilotage de la masse salariale
GRH	Actualisation de la gestion du temps de travail
GFOR	Elaboration du règlement et du schéma directeur de la formation
GFOR	Acquisition d'outil de formation incendie virtuel
GFOR	Elaboration du projet de restructuration du CFD
GFOR	Montée en charge des formations de maintien des acquis
GTL	Régularisation de l'usage des véhicules de service
GTL	Elaboration du schéma directeur logistique
GTL	Réalisation d'un état des lieux et d'un référentiel immobilier
GTL	Elaboration du schéma directeur immobilier
GTL	Construction du CI La Clayette
GTL	Construction du CI Louhans Nord
GTL	Rénovation et extension du centre de formation départemental (CFD)
GTL	Construction de la plateforme de soutien logistique (PSL)
GTL	Déploiement de l'outil de gestion dans les compagnies
GTL	Mise en œuvre de la navette et des circuits de distribution/ramassage
GFIN	Mise en œuvre de la nomenclature comptable M57
GFIN	Elaboration du règlement budgétaire et financier
GFIN	Développement de la fonction achat
AJ	Réorganisation de la hiérarchie des normes internes
AJ	Actualisation du marché des assurances
AJ	Mise en œuvre de la procédure d'alerte harcèlement et des référents

[illegible]

