

S.D.A.C.R. 2019 - 2024

Tome 2 COUVERTURE DES RISQUES













RÉSUMÉ – Tome 2

"Le S.D.A.C.R. qui se borne à dresser l'inventaire des risques et déterminer les objectifs de couverture de ces risques a un caractère uniquement prévisionnel".

S'il s'agit bien d'un acte règlementaire, il appartient à la famille des "schémas directeurs", définissant des orientations fondamentales d'aménagement d'un territoire.

CAA de Marseille du 04.04.2004 (5è chbre, n°01MA02004)

Comme son nom l'indique clairement, le Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques doit comporter deux parties.

Ce deuxième tome est consacré à la couverture des risques.

Il s'agit de définir les orientations fondamentales d'aménagement du territoire, outil de pilotage du développement du Service. La couverture des risques développe une projection qui permet de définir les priorités en termes d'objectifs.

Ce tome est articulé en trois parties :

- Les objectifs opérationnels départementaux pour maintenir la capacité opérationnelle du S.D.I.S.
- Leur traduction dans les territoires par une approche fonctionnelle et territoriale centrée sur le cœur de mission.
- Des fiches projets, issues de l'analyse des risques (*cf. tome 1*).

La stratégie d'élaboration de ce document est, avant tout, fondée sur une approche réaliste et pragmatique qui vise à s'adapter au contexte décrit dans l'analyse des risques et à inscrire le S.D.I.S. dans une démarche d'adaptation permanente et de résilience.

Sa mise en œuvre prévue sur plusieurs années a été conçue pour donner le temps aux acteurs du S.D.I.S. d'effectuer les nécessaires concertations et d'en définir les modalités.





SENS DE LA DÉMARCHE 2019 - 2024

La notion de démarche qu'incarnait le S.D.A.C.R. 2011-2018 conserve toute sa pertinence.

En effet, devant l'ensemble des défis à relever (tensions opérationnelle et fonctionnelle, logiques de régionalisation et de mutualisation, Risques & Menaces, transition écologique, évolutions règlementaires et technologiques, mutation sociétale, contraintes financières), et en corolaire les problématiques à résoudre dont certaines sont sans solution connue- il faudra bien, "chemin faisant", être en capacité d'adapter collectivement notre organisation, nos idées, nos techniques, nos dispositifs.

De tous temps, les organisations ont été confrontées à des périodes de difficultés ou de tensions. Et seules les valeurs de rassemblement et de cohésion ont permis de les surmonter, au risque d'éclater ou de disparaitre.

L'adaptation permanente à laquelle nous devons faire face présuppose une "approche défensive" prenant en compte les mesures de prévention et de gestion des risques et une "approche proactive" pour trouver les solutions adaptées et pouvoir toujours faire face à l'avenir.

Cette résilience ne se décrète donc pas, elle se co-construit et la dimension du temps sera indéniablement un facteur à prendre en compte dans cette mise en œuvre. Elle représentera "le défi interne" du S.D.I.S. 71.

À cette fin, le S.D.I.S. 71 s'appuiera sur sa gouvernance souple et agile, revisitée depuis 2018.

Une organisation fonctionnelle bâtie autour de 2 niveaux – les centres et la direction - qui permette, à la fois la mise en œuvre des politiques publiques tout en sachant sortir du cadre lorsque la situation le nécessite.

Des lieux d'échange et de partage des problématiques, s'organisent dans les groupements territoriaux et les bassins de coopération. Ils permettent de favoriser les coopérations et la solidarité; tout en sachant faire preuve de pragmatisme, d'ingéniosité, de créativité...

C'est aussi une opportunité pour le collectif : la création d'<u>une vraie culture</u> <u>départementale</u> dans laquelle la **solidarité** et **l'entraide** seront des valeurs concrètement incarnées.

Cet esprit de corps départemental n'est pas inné. Il présuppose l'acceptation de renoncer à une part individuelle, à l'image du contrat social du siècle des Lumières et qui pose la question : "À quelle part de ma propre identité suis-je prêt à renoncer pour le bien commun ?".

Le chemin n'est donc pas tracé. Le S.D.A.C.R. pourra, en ce sens, servir de carte, de repère, pour aider à progresser ensemble, à éclairer les décisions, les actions communes et leur évaluation.





Sommaire

	LES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS POUR PRÉSERVER LA CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE DU S.D.I.S. 71				
A.	RÉDUIRE LA TENSION OPÉRATIONNELLE				
B. 1. 2. 3.	AGIR SUR TROIS AXES Agir en interne Agir en externe Développer une stratégie de communication				
1. 2. 3.	LES TROIS PRINCIPES QUI GUIDERONT L'ACTION La réponse adaptée au contexte favorisant autant que possible la proximité La territorialisation Les coopérations				
D. 1. 2. 3. 4.	Le statut du Sapeur-Pompier Volontaire Les opportunités et contraintes qu'apportera NexSIS Le S.U.A.P. et le Plan Régional de Santé (P.R.S.) Le maintien des compétences				
E.	LA MISE EN OEUVRE				
	INE APPROCHE FONCTIONNELLE ET TERRITORIALE CENTRÉE . E CŒUR DE MISSION				
1. 2. 3. 4.	UN VOLONTARISME AFFICHÉ La pérennisation du volontariat Un ajustement des ressources humaines L'affirmation du S.S.S.M. comme un acteur à part entière du S.U.A.P. Le soutien des politiques d'investissement				
B. 1. 2. 3.	UN PILOTAGE AGILE L'adaptation de la gouvernance et de l'organisation fonctionnelle Une approche managériale tenable, durable et éthique Une organisation qui crée plus de cohésion et de mieux-être				
C. 1. 2. 3. 4.	UNE PRIORITÉ À L'URGENCE Le recentrage sur le cœur de mission La recherche de solutions partagées La poursuite de l'aménagement opérationnel du territoire L'adaptation des pratiques opérationnelles				
D.	UN SCHÉMA D'ORGANISATION				
1. 2. 3. 4.	DES FICHES PROJET Management durable et tenable du volontariat Pérenniser et renforcer l'action du SSSM Développer la santé sécurité et la qualité de vie en service La richesse humaine du SDIS : concilier management tenable et management durable ressources humaines, en prenant en compte la dimension éthique				
5.	Gouvernance et organisation fonctionnelle				



6	5. <i>A</i>	Adaptation permanente de nos pratiques opérationnelles	- 43 -
7	7. 9	Secours d'Urgence Aux Personnes (S.U.A.P.)	- 47 -
8	3. <i>A</i>	Aménagement du territoire	- 51 -
g	9. E	Évolution, dimensionnement humain	- 53 -
1	10. E	Évolution dimensionnement des matériels opérationnels et des équipements	- 55 -
1		Inscrire le S.D.I.S.71 dans les évolutions de contextes externes et nationales qui s'im _l progressivement, tout en intégrant les spécificités et caractéristiques du départemen	
IV.	LA	COUVERTURE DEPARTEMENTALE	<i>- 63 -</i>
A.	ı	IMPLANTATION DES UNITÉS TERRITORIALES OPÉRATIONNELLES DU S.D.I.S	. 71- 64
В.	ı	FAIRE FACE AUX RISQUES ET MENACES	65 -
1	1. l	Les Moyens pour Nombreuses Victimes	- 66 -
2	2. l	Les Moyens Nautiques	- 67 -
3	3. l	Les Moyens d'alimentation en eau	- 68 -
4	4. L	Les Moyens de franchissement & d'accessibilité	- 69 -
C.	(CENTRE DE TRAITEMENT DE L'ALERTE	70 -
D.	(CARACTÉRISTIQUES DES UNITÉS TERRITORIALES OPÉRATIONNELLES DU S.D.I.S	.71- 72
V.	Co	nclusion	- 199 -
VI.	Glo	Glossaire - 201	



LES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS



pour préserver la capacité opérationnelle du S.D.I.S.



Le S.D.I.S. 71, au plan local, est un service de proximité efficace. Pour mener à bien ses missions, il s'est doté, au fil des ans, de moyens humains et matériels performants.

Dans un contexte où la charge opérationnelle augmente, et en même temps, la disponibilité de la ressource diminue, notamment en journée, le S.D.I.S. 71 se fixe comme objectif, à travers ce S.D.A.C.R., de pérenniser dans le temps une distribution des secours de qualité sur l'ensemble du territoire de Saône-et-Loire, au travers de trois principes qui quideront l'action :

- Une réponse adaptée au contexte favorisant autant que possible la proximité.
- La territorialisation en utilisant l'ensemble des forces vives.
- Les coopérations avec les autres acteurs et partenaires concernés pour recentrer le S.D.I.S. sur le cœur de métier que constitue l'urgence.

Il s'agira de faire converger la volonté des décideurs, acteurs et partenaires du S.D.I.S. 71, tout en donnant du sens aux actions à entreprendre, pour mieux mobiliser dans le temps les énergies et les moyens sur les enjeux clés.



I. LES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS POUR PRÉSERVER LA CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE DU S.D.I.S. 71

A. RÉDUIRE LA TENSION OPÉRATIONNELLE

La baisse de la disponibilité accentuée en journée, et la hausse des interventions, notamment du S.U.A.P., provoquent une tension opérationnelle.

Cette charge opérationnelle, et notamment dans son volet de permanence des soins, éloigne le S.D.I.S. de son cœur de métier : l'urgence ; nouvelle réalité opérationnelle qui met le S.D.I.S. 71 en situation de vulnérabilité.

Pour éviter que la situation ne se dégrade davantage, le S.D.I.S. 71 a engagé, dès 2017, une réflexion visant à réduire cet effet tension.

Par conséquent, il s'agit bien, pour le S.D.I.S., de tout mettre en œuvre pour pérenniser dans le temps la distribution des secours sur l'ensemble du territoire de Saône-et-Loire. Cela passe par le maintien de sa capacité opérationnelle :

- En recentrant notamment l'activité opérationnelle du S.D.I.S. sur ses missions d'urgence telles que définies par la loi (article L 1424-2 du Code Général des Collectivités Territoriales).
- En favorisant l'entraide entre les acteurs internes et en adaptant les coopérations avec les partenaires externes.
- En disposant d'indicateurs lui permettant de détecter les variations significatives et ainsi d'être proactif.

Les dimensions du partage, du temps et de la communication seront des conditions de réalisation essentielles dans la mise en œuvre. L'humilité et la persévérance seront des valeurs-attitudes à privilégier dans ce changement de culture.

B. AGIR SUR TROIS AXES

Le S.D.I.S. ne peut plus, aujourd'hui, se contenter d'une unique adaptation de sa propre organisation, il doit agir sur trois axes :

- En interne sur la charge opérationnelle et la ressource du S.D.I.S.
- En externe avec les autres institutions et services partenaires concernés pour se recentrer sur son cœur de métier.
- En développant une stratégie de communication auprès de l'ensemble des acteurs.

1. Agir en interne

• Sur la charge opérationnelle

Notamment en envisageant une meilleure répartition de la charge opérationnelle entre les centres pour enrayer les effets de sur ou sous-sollicitation et en adaptant les effectifs et les moyens pour certaines missions S.U.A.P. dans un esprit de "juste secours" par similitude au "juste soin" employé dans le rapport IGAS, RAPPORT N°2013-182R / IGA N°14063-13128-01 de juin 2014.



Sur la ressource

La baisse de la disponibilité n'est pas une fatalité, elle est l'affaire de tous. Il conviendra d'utiliser tous les leviers en recherchant de nouveaux possibles ; que ce soit du point de vue humain, technologique (outils)...

Mais pour cela, une réelle prise de conscience est indispensable, afin de développer un management tenable pour les sapeurs-pompiers volontaires, favoriser davantage les coopérations, que ce soit entre S.P.P. et S.P.V. des C.I.S. mixtes, ou entre structures, voire même via des regroupements de centres lorsque cela est nécessaire et est bénéfique à l'aménagement du territoire.

2. Agir en externe

Même si l'augmentation de l'activité opérationnelle provient principalement du S.U.A.P., c'est avec l'ensemble des partenaires qu'il faudra rechercher des coopérations pérennes et équitables pour développer des complémentarités et, ainsi, optimiser l'ensemble des ressources des acteurs. Aux premiers rangs desquels, ceux de l'urgence pré-hospitalière et de la permanence des soins.

Ces actions devront s'intégrer dans les logiques de régionalisation et de mutualisation qui se mettent en place ; que ce soit au sein de la région Bourgogne-Franche-Comté, de la zone Est ou des départements limitrophes. De manière à limiter autant que possible les demandes d'intervention par carence ou défaut des autres services. L'objectif est bien de conserver de la capacité opérationnelle plutôt que de solliciter une participation financière.

3. Développer une stratégie de communication

Le contexte vécu par le S.D.I.S. est méconnu. La réalisation de ce S.D.A.C.R. est déjà un premier élément pour susciter une prise de conscience de l'ensemble des acteurs concernés par la "distribution des secours" : population, Élus, sapeurs-pompiers, services partenaires...

Des actions de communication seront indispensables pour sensibiliser, expliquer ou fédérer les différents acteurs et publics concernés ; à fortiori lorsque la mise en œuvre nécessite un changement de culture, de vision ou de posture.

La représentation des sapeurs-pompiers qu'on appelle en faisant le "18" et qui viennent rapidement et gratuitement sans se poser de question est aujourd'hui dépassée et n'est plus tenable. Elle a, de plus, généré une forme de déresponsabilisation. Le motif d'intervention ne peut être dicté que par l'URGENCE.



C. LES TROIS PRINCIPES QUI GUIDERONT L'ACTION

1. <u>La réponse adaptée au contexte favorisant autant que possible la proximité</u>

Ce principe dicte les actions du C.T.A., qui peut être amené à ajuster, le cas échéant, les moyens à engager en combinant la réponse sur plusieurs centres, lorsque l'effectif du centre le plus proche n'est plus en capacité de répondre à la sollicitation ; notamment du fait de simultanéité d'interventions, d'indisponibilité des personnels... Cette réponse adaptée au contexte concerne également la chaîne de commandement, les C.I. et C.P.I. non intégrés au S.D.I.S. en fonction de leur localisation, capacité opérationnelle - humaine et matérielle - mais également du degré d'urgence.

2. La territorialisation

Le maillage territorial, différemment réparti sur le département, permet cependant au S.D.I.S. de maintenir un service public de proximité. Les réponses à apporter doivent tenir compte des forces en présence pour développer des complémentarités et des subsidiarités, entre les unités territoriales opérationnelles. Territorialiser les actions et réponses, c'est connaître les caractéristiques de chaque territoire, ses forces et ses faiblesses (interne au S.D.I.S. mais aussi des autres partenaires) pour optimiser au mieux la sollicitation des ressources présentes, tout en ayant à l'esprit la préservation de la capacité opérationnelle.

3. Les coopérations

Le précédent S.D.A.C.R. évoquait "l'équilibre entre l'autonomie et la mutualisation", rendu possible grâce à la connaissance de la disponibilité des compétences en temps réel et des engins polyvalents. Il s'agit plus de coopérations qui ont en fait toujours existées, à des degrés variables et qui peuvent prendre plusieurs formes : mutualisations, rapprochement...

C'est en conjuguant ces trois principes que nous pourrons répondre aux problématiques ou contextes locaux et préserver la capacité opérationnelle sur l'ensemble du territoire de Saône et Loire.

D. LES POINTS DE VIGILANCE

1. Le statut du Sapeur-Pompier Volontaire

Une stricte application aux S.P.V. du statut de "travailleurs" au sens de la Directive Européenne sur le Temps de Travail 2003/88/CE aurait un impact considérable sur le fonctionnement du service. En effet, si l'on peut envisager que la position "d'astreinte" du S.P.V. - c'est-à-dire non présent en caserne – limiterait les conséquences ; en revanche, dès lors que le S.P.V. serait en position de "garde en caserne" ou "en intervention", c'est l'ensemble de ce volume horaire qui devrait être comptabilisé comme du temps de travail par son employeur. Malgré les démarches entreprises depuis de nombreuses années au niveau national ou départemental (recrutement ciblé, convention de disponibilité, communication tout public...), un tel changement verrait une profonde remise en question du modèle de Sécurité Civile français.



2. Les opportunités et contraintes qu'apportera NexSIS

La mise en œuvre du nouveau système national de gestion opérationnelle devrait apporter une possibilité d'exploitation des vecteurs de communication multimédia, une meilleure transversalité entre les différents intervenants de l'urgence et une sécurisation accrue de la chaine de traitement des demandes de secours.

Le déploiement d'un système unique national pourrait limiter les capacités d'adaptation au contexte territorial.

3. Le S.U.A.P. et le Plan Régional de Santé (P.R.S.)

Avec la régionalisation des C.R.R.A., le Plan d'Action Régional sur les Urgences (P.A.R.U.) et la médecine d'urgence, le S.D.I.S. devra veiller aux impacts potentiels de ces réformes sur :

- La sollicitation de ses ressources sapeurs-pompiers (y compris S.S.S.M.), qui doivent agir en complémentarité et non par carence ou substitution.
- Les délais d'arrivée sur les lieux et les durées d'intervention.

Les travaux des groupes de travail initiés par l'A.R.S., dans le cadre de la mise en œuvre du P.R.S. 2018-2022, doivent permettre :

- De positionner le S.D.I.S. sur ses missions essentielles, l'urgence.
- De développer des complémentarités entre les acteurs dans un esprit gagnant-gagnant.
- D'apporter des réponses adaptées et innovantes en lien avec l'organisation des partenaires de l'urgence.
- D'apporter une meilleure information à la population sur le processus de traitement de l'aide médicale urgente.

4. Le maintien des compétences

La tension opérationnelle amène les centres à se réorganiser, avec plus de flexibilité, pour maintenir un niveau de formation et d'entrainement suffisants malgré la sur-sollicitation du S.U.A.P.

Cette situation nécessite de renforcer la coopération entre les centres.

Le Service veillera à ce que les sapeurs-pompiers puissent conserver un volume nécessaire au maintien des compétences individuelles et collectives.

E. LA MISE EN OEUVRE

La mise en œuvre du S.D.A.C.R. s'étale sur cinq ans. Cette durée a été retenue conjointement par les autorités en charge du S.D.I.S. pour que les mesures préconisées restent réalistes, réalisables et que les modalités de mise en œuvre puissent être concertées entre les acteurs du S.D.I.S.



UNE APPROCHE FONCTIONNELLE ET TERRITORIALE CENTRÉE SUR LE CŒUR DE MISSION



Protéger la qualité et l'équité du secours à la population



Le S.D.I.S. est aujourd'hui confronté à des évolutions de contexte, à un changement d'équilibre qui demande que la stratégie soit réinterrogée, et les axes d'effort redéfinis.

Cette partie du S.D.A.C.R. vise à présenter le cap stratégique général proposé pour orienter le pilotage du S.D.I.S. durant la période 2019-2024.

Ce nouveau cap s'inspire des orientations du S.D.A.C.R. précédent, et du retour d'expérience, et s'enrichit de la réflexion collective qui a accompagné l'élaboration de ce nouveau schéma directeur.

Au travers de ce cap, il s'agit d'inscrire l'action fonctionnelle et territoriale, et plus largement l'ensemble des parties prenantes du S.D.I.S., dans une approche centrée sur le cœur de mission et visant au final à protéger le modèle de secours à la population construit consensuellement en Saône-et-Loire.

II. UNE APPROCHE FONCTIONNELLE ET TERRITORIALE CENTRÉE SUR LE CŒUR DE MISSION

A. UN VOLONTARISME AFFICHÉ

1. La pérennisation du volontariat

La ressource en sapeurs-pompiers volontaires représente 86 % de la ressource humaine du S.D.I.S. Cette ressource est indispensable pour maintenir la qualité et l'équité du service rendu à la population.

Le S.D.I.S. a su développer une approche managériale innovante permettant de préserver le maillage territorial.

Dans un environnement incertain lié à l'applicabilité de la directive européenne sur le temps de travail, il importe maintenant qu'un nouvel élan soit donné, s'inspirant du rapport de la mission volontariat, pour recruter, fidéliser, reconnaître.

2. Un ajustement des ressources humaines

Le changement de contexte opérationnel, et l'accélération des réformes soumettent les acteurs à une tension opérationnelle et fonctionnelle avérée.

Un travail d'adaptation, d'optimisation, de l'organisation et de l'emploi des ressources est conduit au fil de l'eau. Il trouve ses limites. Il est aussi dépendant d'évolutions statutaires.

L'ajustement des ressources humaines - opérationnelles et fonctionnelles - nécessite une réflexion. Il s'agit bien d'atteindre les objectifs du Service.

C'est par ailleurs un facteur clé pour la santé, la sécurité et la qualité de vie en service.



3. L'affirmation du S.S.S.M. comme un acteur à part entière du S.U.A.P.

Le Service de Santé et de Secours Médical a su trouver sa juste place dans la chaîne des secours, et au sein de l'organisation du S.D.I.S.

Il est essentiel que sa place dans le secours d'urgence aux personnes soit confortée, en bonne intelligence avec les autres acteurs, tout en ne devenant pas un moyen de réponse palliatif aux pénuries de moyens hospitaliers.

4. Le soutien des politiques d'investissement

Grâce à l'engagement financier du Département, le S.D.I.S. a pu soutenir une politique d'investissement ambitieuse, dans le domaine de l'immobilier, des matériels et des équipements. Cet engagement volontariste contribue grandement à la performance opérationnelle, à la santé et à la sécurité des agents.

La poursuite de cette politique, alliée à de nouvelles stratégies d'achats et de contrôle, permettront d'entretenir et de renouveler les biens durablement.

B. UN PILOTAGE AGILE

1. L'adaptation de la gouvernance et de l'organisation fonctionnelle

Les changements annoncés ou constatés, qui constituent en fait de véritables défis, demandent que le S.D.I.S. continue à adapter sa gouvernance et son organisation fonctionnelle.

Il est proposé que le S.D.I.S. affirme son dialogue avec les différentes parties prenantes, ancre une veille partagée des contextes et une véritable culture de l'évaluation.

Il importe aussi que l'adaptation de l'organisation fonctionnelle mise en œuvre début 2018 trouve sa pleine puissance, atteigne l'agilité fonctionnelle et territoriale attendue, et enracine la culture départementale.

2. Une approche managériale tenable, durable et éthique

L'enjeu est majeur, il s'agit de valoriser le capital humain du Service, d'équilibrer le rapport entre le poids des enjeux humains, la recherche de performance au niveau de l'organisation et les valeurs inhérentes à l'institution.

Le développement de cette approche est déterminant pour la préservation de la qualité de vie et la sécurité au travail et pour le capital santé des agents.

En visant la performance collective, en s'appuyant sur un cadre éthique soucieux et respectueux de l'homme, le S.D.I.S. s'inscrit résolument dans une logique de responsabilité sociale.

3. Une organisation qui crée plus de cohésion et de mieux-être

Le S.D.I.S. s'est engagé depuis plusieurs années dans cette voie, pour développer les conditions favorables à l'amélioration de la santé-sécurité des agents, la qualité du lien social et la bonne ambiance au travail.

L'objectif est bien de permettre aux agents de s'épanouir, de participer à la construction de l'avenir et de s'approprier leur capital santé.



C. UNE PRIORITÉ À L'URGENCE

1. Le recentrage sur le cœur de mission

La volonté nationale affirmée de maîtrise des dépenses, les politiques publiques de santé successives, la demande grandissante d'assistance de la population déséquilibrent la capacité opérationnelle du S.D.I.S., et contraignent fortement les finances.

En étant amené progressivement à s'écarter de son champ de mission normal sur le S.U.A.P., le risque est grand de voir le S.D.I.S. se trouver en difficulté pour assurer les missions d'urgence.

Dans ce contexte, il est urgent que le S.D.I.S. se recentre sur son cœur de mission.

2. La recherche de solutions partagées

La problématique du S.U.A.P. est complexe. L'effet induit n'est pas uniforme. Le S.D.I.S. ne détient pas toutes les clés de résolution.

Il est important de mieux connaître cette activité, de poursuivre la démarche de résolution engagée avec l'A.R.S., l'État, le S.A.M.U., les S.D.I.S. de la région, les ambulanciers privés ; et de territorialiser les solutions.

3. La poursuite de l'aménagement opérationnel du territoire

Dans ce contexte de tension opérationnelle alarmante, toutes les solutions visant à conforter le dispositif et la réponse opérationnels, et à mieux répartir l'activité, doivent être explorées.

Ce travail prospectif à visée opérationnelle est lié très directement aux politiques publiques d'aménagement du territoire, qu'il s'agisse de zones urbaines ou rurales.

Le développement de la coopération entre les centres, y compris avec les corps communaux, le regroupement de centres, constituent autant de pistes pour consolider et optimiser l'organisation du secours de proximité.

4. L'adaptation des pratiques opérationnelles

Certaines pratiques opérationnelles sont historiques et méritent d'être revisitées. Les solutions sont multiples, elles supposent fréquemment un véritable changement de culture des sapeurs-pompiers eux-mêmes.

Les enjeux liés aux changements auxquels est confronté le S.D.I.S. aujourd'hui sont majeurs.

Ils questionnent globalement l'équilibre du système de secours.

En adaptant à nouveau sa stratégie et son pilotage, en gagnant encore en agilité et en résilience, en axant son cœur de mission sur l'urgence, en acceptant de remettre en cause ses pratiques, le S.D.I.S. saura faire face aux défis qui s'annoncent, garder son destin en mains, et ainsi protéger la qualité et l'équité du secours à la population.



D. UN SCHÉMA D'ORGANISATION

Le schéma d'organisation fonctionnelle et territoriale s'inscrit dans une logique systémique. Il s'appuie sur les forces du S.D.I.S., sur ses acquis et répond aux besoins d'amélioration du service :

- Une organisation fonctionnelle du S.D.I.S. s'appuyant d'une part sur la Direction Départementale (groupements fonctionnels et territoriaux) et d'autre part, sur les centres d'incendie et de secours.
- La réaffirmation de la place des cadres volontaires.
- La synchronisation entre les groupements fonctionnels et territoriaux pour un meilleur appui fonctionnel aux centres.
- Le développement d'espaces de coopération en interne au travers du C.S.O.S., du dialogue social et de groupes de travail thématiques, complété par la création de bassins de coopération qui constituent des espaces d'échanges et d'innovation de proximité.
- Des relations privilégiées avec les partenaires extérieurs, tels les associations et les acteurs de la sécurité intérieure.

L'essentiel du schéma d'organisation repose sur l'agilité, pour que l'action de l'ensemble des acteurs soit tournée vers le secours d'urgence aux personnes, la protection des biens et de l'environnement.



SCHÉMA D'ORGANISATION **DU SDIS 71**



Préfet



Président du conseil d'administration



Conseil d'administration



Mission volontariat



Directeur départemental Directeur départemental adjoint



Directeur administratif et financier



Groupement opérations prévention-prévision



Espace de coopération et de résolution Groupement gestion





Centres d'incendie

et de secours

et traitement de l'information



Groupement logistique

et patrimoine





Service de santé

et de secours médical

Groupement















Centres

d'intervention



Groupement administration générale



Groupement formation capital santé-sécurité







Groupement finances



Espace de coopération et de résolution



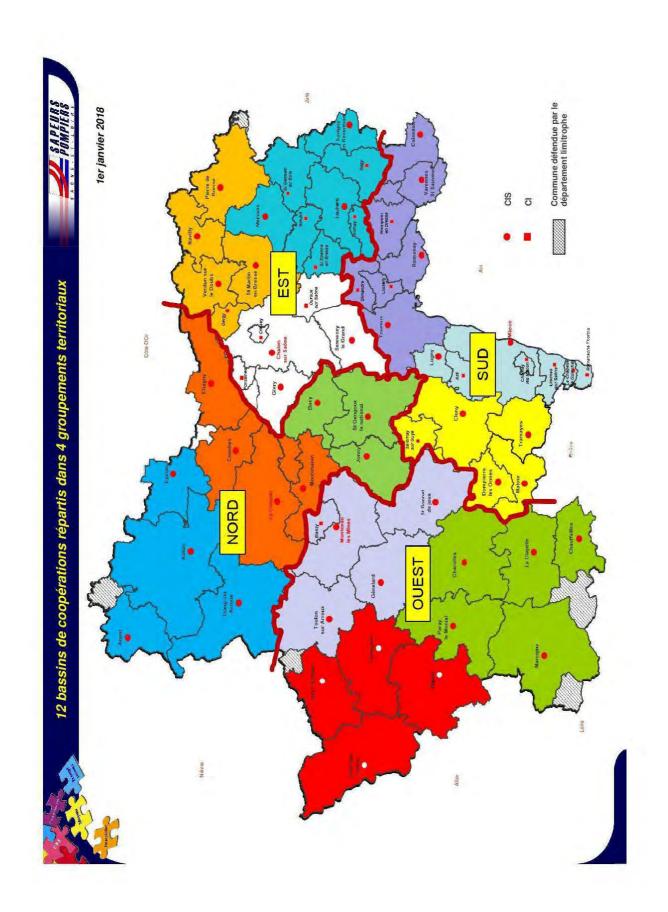
Groupements territoriaux







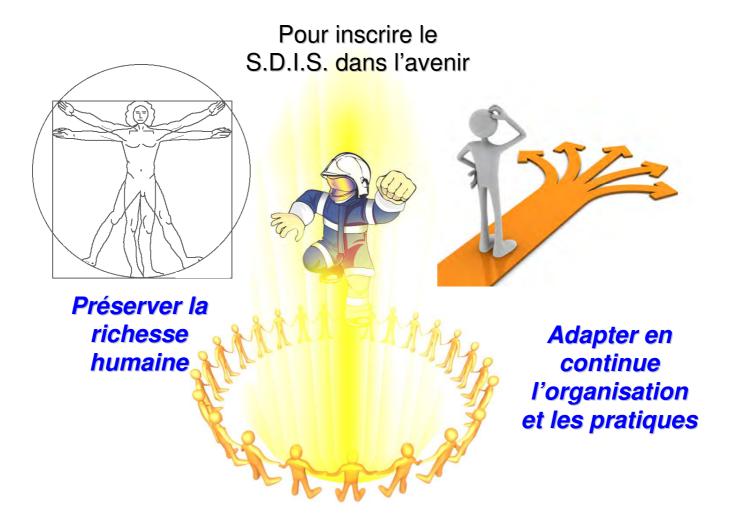








DES FICHES PROJETS



Renforcer les coopérations avec les partenaires







Projet no 1



THÈME: Management durable et tenable du volontariat

PROBLÉMATIQUE:

La ressource en sapeurs-pompiers volontaires représente 86 % de la ressource humaine du S.D.I.S. de Saône-et-Loire. Cette ressource est indispensable pour maintenir (ou pour améliorer encore) la qualité et l'équité du service de secours actuellement rendu à la population.

Ces dernières années, les évolutions rapides de la société viennent fortement impacter la fidélisation de la ressource volontaire et sa disponibilité, sur la majorité du territoire départemental.

En effet aujourd'hui, même si les envies d'engagement existent, il est plus complexe pour un sapeur-pompier volontaire de trouver un équilibre entre le monde sapeur-pompier (où l'on est passé d'une exigence de bonne volonté à une exigence de performance), le monde privé (impacté par une gestion du temps libre en pleine évolution et l'éclatement du noyau familial) et le monde du travail (affecté par la crise économique et sociale).

Les effets de ces mutations sont déjà perceptibles et des difficultés de disponibilité, notamment en journée, sont avérées et fragilisent la capacité opérationnelle du service qui est basée sur la complémentarité entre la ressource professionnelle et volontaire.

Le Ministre de l'Intérieur a commandé, fin 2017, un rapport à la "Mission volontariat" pour examiner les conséquences sur le volontariat des mutations qui traversent les services d'incendie et de secours. Ce rapport, rendu le 23 mai dernier, rappelle la fragilité du volontariat et avance 43 propositions qui s'articulent autour de 5 axes :

- Faciliter l'intégration des S.P.V.
- Porter de nouvelles mesures fortes d'attractivité.
- Initier un choc de simplification.
- Briser le tabou de l'indemnisation.
- Créer une réserve de sapeurs-pompiers.

La grande majorité de ces propositions a été reprise dans le nouveau plan national d'actions en faveur du volontariat pour 2019-2021. Le S.D.I.S. de Saône-et-Loire était certes précurseur dans l'application d'un management tenable des S.P.V., mais doit encore aller plus loin dans la démarche, notamment pour élargir son vivier de recrutement et fidéliser ses agents.

Dans ce contexte agité, complexe et incertain, quelle approche managériale et organisationnelle mettre en place pour mobiliser et fidéliser les femmes et hommes indispensables à la performance du Service ?



ENJEUX:

- <u>Pour le Service</u>: pérenniser la distribution des secours et garder une forte capacité d'action (nombre, proximité, compétences, disponibilité, santé, épanouissement de la ressource) pour faire face aux risques avérés et émergents de sécurité civile, tout en contenant l'effet "tension opérationnelle" auquel le Service est confronté: une baisse de la disponibilité en journée et une augmentation de la charge opérationnelle.
- <u>Pour les sapeurs-pompiers volontaires</u> : fidéliser les sapeurs-pompiers volontaires en veillant à l'attractivité de l'engagement, en garantissant un épanouissement personnel et en assurant la reconnaissance de cet engagement au service des citoyens.
- <u>Pour la population</u>: bénéficier des secours de proximité de qualité sur tout le territoire.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Le Service doit s'attacher à établir un plan départemental d'actions pour le volontariat qui pourra s'articuler autour de 4 axes :

- Recruter.
- Fidéliser.
- Reconnaitre.
- Piloter.

Ce plan devra être ambitieux en s'appuyant sur l'expérience acquise, mais aussi en osant proposer des expérimentations innovantes.

CONDITIONS MANAGÉRIALES

- Généraliser le "recrutement ciblé", afin d'identifier les candidats potentiels qui permettront de pérenniser la capacité opérationnels des centres sur le moyen et long terme.
- Mettre en place des actions de fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires en vue d'allonger la durée moyenne des engagements (besoin de souplesse, prise en compte des contraintes avérées, permettre la réalisation de soi pour les individus, faciliter les passerelles entre le monde S.P.V., celui de la famille et du travail, mieux utiliser les compétences des S.P.V., renforcer l'autonomie, lutter contre le harcèlement et les discriminations...).
- Développer l'expertise en management tenable de la ressource volontaire pour adapter les pratiques à la spécificité de la ressource volontaire en formant et en accompagnant les équipes managériales dans leur nouveau rôle de manager (objectifs de performance managériale: recrutement ciblé /formation accessible/fidélisation de la ressource/harmonisation des activités et de l'indemnisation, outils de pilotage, accompagnements personnalisés...).
- Identifier et comprendre les besoins et les attentes des agents, afin de faire évoluer les pratiques départementales tant opérationnelles ou fonctionnelles (Observatoire départemental du volontariat, entretiens individuels, réseau des cadres S.P.V...).
- Décliner les propositions du plan national d'actions 2019-2021 au S.D.I.S. de Saône et Loire.
- Amorcer un changement de culture chez les sapeurs-pompiers qui leur permettra d'envisager sereinement l'engagement différentié (prédominance du S.U.A.P.).



CONDITIONS ORGANISATIONNELLES

- **Répartir la charge opérationnelle** en fonction de la disponibilité, de la compétence et de la localisation de la ressource (C.I.S./C.I./ C.P.I. non intégrés au S.D.I.S.).
- Agir sur la ressource en renforçant les **coopérations territoriales** (rapprochements de centre, mutualisations de centres...).
- Mettre en place une organisation qui permettra de gérer des effectifs disposant de domaines de compétences différenciées pour assurer des missions uniques (S.U.A.P., O.D.,...).
- Faire évoluer la **communication** à la spécificité du volontariat, le plaisir procuré par l'engagement, chasser les idées reçues...
- Maintenir une agilité au sein des métiers, permettant de faciliter le développement tenable du volontariat.

☞ CONDITIONS DE PARTENARIAT

• Développer le **partenariat avec les employeurs** de sapeurs-pompiers volontaires, notamment en améliorant la communication et en valorisant la participation citoyenne des employeurs favorisant l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires.







Projet n° 2



THÈME: Pérenniser et renforcer l'action du S.S.S.M.

PROBLÉMATIQUE:

Au cours de la période qui vient de s'écouler, le S.S.S.M. a trouvé sa place dans la chaîne des secours et au sein du S.D.I.S. Compte tenu du contexte actuel (Tome 1) et de l'expérience acquise par le S.D.I.S. au regard de ses autres missions (S.U.A.P. notamment), comment le S.S.S.M. pourra-t-il développer ou conserver la place qui est la sienne sans être positionné en carence des autres services ?

ENJEUX:

• <u>La médicalisation du S.U.A.P.</u>: veiller à maintenir la complémentarité avec les S.M.U.R. selon le schéma existant d'une réponse graduée efficace dans la médicalisation du secours d'urgence aux personnes.

En effet, en raison de facteurs multiples (pénurie de ressources, réforme de la carte hospitalière), les S.M.U.R. deviennent des moyens d'urgence de plus en plus précieux. Le S.S.S.M. ne sera pas en mesure de palier ces demandes qui nécessiteraient alors d'adapter ses effectifs, ses moyens techniques et vraisemblablement ses compétences.

- <u>Le soutien sanitaire</u>: développer et fiabiliser ce service d'appui aux forces opérationnelles pour la santé et la sécurité des agents, en s'interrogeant sur l'aide à apporter aux autres services, du fait des partenariats opérationnels induits par la menace quotidienne (violences urbaines, agressions...) ou terroriste.
- <u>La santé des sapeurs-pompiers</u>: au travers de la médecine d'aptitude, de la prise en compte des risques psycho-sociaux et de la médecine préventive. Ces actions sont menées par les équipes pluridisciplinaires du S.S.S.M. (médecin, infirmier, psychologues, pharmaciens...) et participent pleinement au maintien de la capacité opérationnelle.
- Les risques spécifiques :
 - o <u>Les menaces</u> : maintenir l'effort d'équipement et de formation pour la prise en charge médicale et secouriste spécifique des victimes d'attentats.
 - <u>Les risques pandémiques</u>: rester vigilant face aux risques biologiques mondiaux et à leurs conséquences potentielles humaines et matérielles (prévision budgétaire difficile, matériel de protection adapté).
 - <u>Le secours animalier</u>: anticiper l'augmentation inéluctable du nombre de secours et de soins aux animaux blessés car ils deviennent juridiquement des êtres sensibles dans notre société.



CONDITIONS DE RÉALISATION

EN INTERNE

- Pérenniser les effectifs du S.S.S.M.: le volontariat des métiers de la santé est indispensable à l'exécution des missions du S.D.I.S. et sa promotion doit être poursuivie, afin de pérenniser la ressource et d'améliorer la couverture territoriale du département.
- Poursuivre le développement des moyens d'actions du S.S.S.M. :
 - En développant les moyens techniques et médicaux d'action des infirmiers sur protocole (P.I.S.U.), en allant plus en avant dans les possibilités de gestes effectués, en adéquation avec les recommandations scientifiques et médicales internationales.
 - En augmentant les dotations de matériels de diagnostic, de soins et de surveillance médicale afin d'assurer une meilleure qualité de prise en charge des victimes et une meilleure sécurité juridique pour le professionnel de santé et le S.D.I.S.
 - En inscrivant l'action du S.S.S.M. dans le "parcours du patient" via la télétransmission des données médicales, en lien avec les hôpitaux et l'A.R.S.
- Maintenir et développer les compétences des membres du S.S.S.M.: plus particulièrement dans les contextes d'interventions avec menaces, de l'urgence et du secours pédiatrique.

EN EXTERNE

• Optimiser les coopérations : le récent P.R.S. de Bourgogne-Franche Comté a bien mis en évidence l'évolution de la carte hospitalière et la disparition possible de plusieurs S.M.U.R. L'organisation de la régulation médicale à un niveau supra départemental est une éventualité qui devient plus que plausible dans les années futures.

Dans ce contexte, il est fondamental que les liens et les partenariats soient maintenus et renforcés avec les différents acteurs de la médecine d'urgence (S.A.M.U., S.M.U.R.), mais également des hôpitaux au sein de groupements hospitaliers de territoire (G.H.T.) qui deviennent le niveau de coopération tant opérationnel que fonctionnel (formation, matériel biomédical,...), et pour lesquels l'A.R.S. joue un rôle majeur.

Le S.S.S.M, à l'interface du monde pompier et de la santé, est un des maillons essentiels de cette coopération.





Projet no 3



THÈME : Développer la santé sécurité et la qualité de vie en service

PROBLÉMATIQUE:

Développer la santé-sécurité et la qualité de vie en service nécessite la prise en compte de la complexité des risques identifiés (risques émergents, agressions menaces...), des tensions opérationnelle et fonctionnelle, d'une société de l'immédiateté... qui génèrent des effets pathogènes générateurs de stress, de mal-être et de maladies.

Dans ce nouveau contexte :

- Comment favoriser la motivation professionnelle et la fidélisation des agents ?
- Comment développer une démarche de qualité de vie au travail pour s'y épanouir ? Favoriser la créativité ?
- Comment préserver le capital-santé de chacun ?

ENJEUX:

Développer les conditions favorables à l'amélioration de la santé sécurité des agents. Maintenir et développer la qualité du lien social, la bonne ambiance de travail pour combattre le stress opérationnel et fonctionnel et, ainsi, améliorer le travail collectif et la qualité des secours.

Le S.D.I.S. s'est engagé dans cette voie depuis plusieurs années, il convient de poursuivre cette dynamique.

CONDITIONS DE RÉALISATION

☞ AVEC DES INDIVIDUS ÉPANOUIS

Pour "Inventer et co-construire ensemble notre avenir".

- En développant la notion d'appartenance au corps départemental. C'est être fier d'appartenir au S.D.I.S. 71 et de participer à la mission de distribution des secours à la population en partageant les bons et les moins bons moments.

 Les journées d'accueil et d'intégration des S.P.V., les parcours de professionnalisation mis en place pour les nouveaux agents du S.D.I.S., les démarches d'accompagnement des managers sont autant d'exemples à poursuivre qui visent à fédérer un collectif départemental.
- En favorisant l'écoute, la valorisation des agents ou simplement en reconnaissant les compétences de chacun (grade, responsabilisation dans la fonction, écoute des propositions d'amélioration...) dans l'intérêt du collectif. Il s'agit de permettre à chacun d'être acteur des démarches d'améliorations -s'exprimer, s'impliquer, s'engager- en apportant sa propre contribution à l'évolution du Service. Ce qui développe le sentiment d'utilité, mais nécessite aussi la prise en compte des autres regards ou points de vue pour faire émerger un consensus.



- En transmettant ses valeurs et son savoir-faire. La transmission des savoirs a pris une nouvelle dimension grâce aux nouvelles méthodes pédagogiques. Le S.D.I.S. a ainsi développé, depuis 2015, des formations de formateurs "Approche par la Compétence" (A.P.C.), afin de confronter les sapeurs-pompiers aux situations qu'ils vont rencontrer sur le terrain. Ces formations développent les facultés d'adaptation et, par conséquent, limitent l'apparition du stress.
- En offrant à l'encadrement des formations spécifiques qui leur permettent de travailler sur leur posture et ainsi trouver leur place dans un environnement sociologique en constante évolution (formation coaching, accompagnement des cadres, séminaire...).

- Au sein du Service, en :
 - Valorisant le caractère "Santé-Sécurité-Qualité de Vie en Service" (S.S.Q.V.S.) des projets départementaux lorsque ces derniers en sont porteurs.
 - o Luttant contre les Risques Psycho-Sociaux.
 - o Développant la transversalité et les projets d'entité.
 - o Faisant évoluer les nouveaux outils dont disposent le S.D.I.S. (réseaux sociaux YouTube, Facebook et Twitter Portail interne et site Internet) pour s'adapter à l'organisation qui se met en place et aux nouvelles pratiques. Il s'agit là de renforcer le volet Information/Communication pour que chacun puisse mieux appréhender les politiques départementales et participer à la construction d'une culture départementale.
 - o Poursuivant le déploiement des outils de formation à distance.
 - Utilisant la démarche d'amélioration continue pour résoudre les difficultés et tirer parti des retours d'expérience.
 - Élargissant les démarches de dialogue social local aux S.P.V., pour mieux prendre en compte les préoccupations locales et développer les démarches participatives.
- Avec les partenaires associatifs et sociaux, en :
 - o Poursuivant le travail collaboratif au sein du C.H.S.C.T.
 - Développant les liens sociaux pour que chacun puisse s'épanouir dans sa structure, mais également au sein du réseau associatif dont il dépend (amicale...).
 - o Favorisant la symbiose entre la structure et son pendant associatif pour éviter un tiraillement des agents et des jeux de pouvoirs.
 - o Poursuivant l'organisation conjointe de manifestations qu'elles soient locales, départementales ou nationales. Cette mesure a été mise en œuvre et fait partie intégrante des activités du Service (Journées de la Sécurité Intérieure, Journée Nationale des Sapeurs-Pompiers, manifestations sportives...).



* AVEC UN SERVICE QUI DONNE LES CONDITIONS A CHACUN DE PRÉSERVER SON CAPITAL SANTÉ

• La Santé physique :

- o Poursuivre la réalisation des visites médicales réglementaires avec information des agents.
- o Poursuivre le développement de la démarche Activités Physiques et Sportives (A.P.S.) en renforçant le lien avec l'aptitude médicale faite par les médecins et infirmiers du S.S.S.M. via la transmission des Indicateurs de Condition Physique (I.C.P.).
- Poursuivre la démarche I.C.P., généralisée depuis 2016, en s'appuyant sur un réseau des Encadrants des Activités Physiques (E.A.P.). En 2016, cette politique a porté ces fruits en faisant baisser l'accidentologie sportive. Cependant, la pérennité étant difficile à obtenir, les formations E.A.P. 1 et 2 pourraient être plus largement étendues dans les centres pour les rendre plus autonomes.
- Développer de nouvelles activités dans le cadre des A.P.S. pour mieux entretenir sa condition physique et être moins accidentogène; c'est-à-dire revoir les séances d'activités physiques en limitant les sports collectifs.
- Accompagner collectivement les agents en difficulté grâce aux réseaux que constituent les E.A.P., les agents du S.S.S.M., les experts du S.D.I.S. et les accompagnateurs. Ce qui passe par une prise de conscience de l'agent en difficulté.
- Développer "les activités de prévention des accidents" grâce aux deux formateurs en "Prévention des Risques liés aux Activités Physiques" (P.R.A.P.). C'est tout l'intérêt de la transformation de la filière "sport" en filière de "prévention des risques liés aux activités physiques".

• La Santé mentale :

- o Apprendre à réguler le stress et développer des attitudes permettant à l'individu de faire face à une situation difficile.
- o Apprendre à se remettre en question, pour atteindre les objectifs fonctionnels et opérationnels.
- Accompagner collectivement les agents en difficulté grâce aux réseaux de psychologues, du S.S.S.M. et des accompagnateurs. Ce qui passe par une prise de conscience de l'agent en difficulté.
- o Adapter les principes de nettoyage des équipements de protection individuelle, afin de prendre en compte la toxicité des suies et des fumées d'incendies.

• La Santé sociale :

La notion de santé sociale est associée à l'état de bien-être qu'un agent a selon les conditions de son environnement et du contexte socio-économique. Pour le volet professionnel, on peut constater que les déterminants de la santé sociale sont toutes les circonstances qui entourent la vie professionnelle des agents depuis leur recrutement et qui les accompagnent tout au long de leur carrière dans une institution.

À cet égard, il est important que les agents bénéficient de conditions de travail satisfaisantes et de sources de motivation professionnelle. Ces facteurs contribuent à la performance de chacun et du collectif du S.D.I.S., concourant ainsi à optimiser la qualité du service rendu à la population.







Projet nº 4



THÈME :

richesse humaine du S.D.I.S.: La concilier management tenable management durable des ressources humaines, en prenant en compte la dimension éthique

PROBLÉMATIQUE:

Dans un environnement mouvant où la tension opérationnelle est prégnante, un mode de management adapté est le garant de la pérennité et de la performance de l'organisation.

Comment concilier les préoccupations des agents et les besoins évolutifs du S.D.I.S. tout en s'appuyant sur les valeurs humaines inhérentes à l'action du Service ?

ENJEUX:

Instaurer des pratiques managériales qui visent à équilibrer le rapport de force entre :

- Le poids des enjeux humains pour les acteurs.
- La recherche de la performance au niveau de l'organisation.
- L'importance des valeurs inhérentes à l'institution.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Associer trois axes managériaux : tenable, durable, éthique.

© Conduire un management tenable, pour les agents :

Un axe managérial orienté vers les agents qui induit une attention bienveillante pour les femmes et les hommes du S.D.I.S. 71.

Un mode de management qui prend en compte les préoccupations des individus et les associent à la résolution des problématiques de l'organisation.

- Préserver la qualité de vie et la sécurité au travail, ainsi que le capital santé des agents, en agissant sur l'absentéisme, la charge de travail (recrutement/tension opérationnelle, effectifs de garde...), la détection des situations difficiles, la prévention des risques et accidents (lien avec fiche projet n° 3 "développer la santé sécurité et la qualité de vie en service ".
- Améliorer les parcours professionnels, en favorisant les mobilités, en agissant sur la gestion de fin de carrière, les reclassements, les accompagnements.
- Développer le volontariat, en agissant sur les actions de fidélisation et de communication et la mobilisation du réseau des cadres S.P.V. (lien avec fiche projet n° 1 : "management durable et tenable du volontariat").



- S'intégrer dans le projet plan d'actions "tension opérationnelle".
- Maintenir des relations sociales de qualité, avec un dialogue social constructif et participatif.

Conduire un management durable, pour l'organisation :

Un axe managérial orienté vers les besoins de l'organisation, qui vise une recherche de la performance collective au niveau de l'organisation, induisant la continuité du service, ayant pour objectif le meilleur service rendu à la population.

Il induit, au niveau des individus, une sollicitation et un défi permanents à progresser.

- Poursuivre l'adaptation de l'organisation fonctionnelle.
- Optimiser le recrutement des personnels, en agissant sur les processus, l'attractivité du S.D.I.S., le recrutement ciblé des S.P.V., ainsi qu'en participant à l'organisation des concours de S.P.P.
- Améliorer l'intégration des nouveaux arrivants, en formalisant les parcours d'intégration et en mettant en place des guides adaptés.
- Optimiser l'administration du personnel, en agissant sur le système d'information, l'évaluation des agents, l'évaluation de la masse salariale, la mise en place des accords P.P.C.R., l'adaptation des régimes indemnitaires, le déploiement des guides de gestion (S.P.P., S.P.V., P.A.T.S.).
- Rendre plus lisible les déroulements de carrière pour les S.P.P. et les P.A.T.S. (référentiels grades-emplois, fiches de poste, modalités d'accès aux grades supérieurs, entretien de seconde partie de carrière) et la progression dans l'activité pour les S.P.V. (lien avec fiche projet n° 1 "management durable et tenable du volontariat").
- Promouvoir une gestion prévisionnelle des emplois en agissant sur la veille statutaire, l'anticipation des besoins, les flux, les formats, les parcours, les emplois sensibles, les outils de pilotage (renforcer la ressource dédiée), pour dimensionner au mieux la ressource humaine aux besoins opérationnel et fonctionnel du Service, en tenant compte notamment de la capacité financière du S.D.I.S.
- Développer le management de la ressource volontaire pour mieux la fidéliser (lien fiche avec fiche projet n° 1 "management durable et tenable du volontariat" et lien plan d'actions tension opérationnelle).

© Conduire un management éthique, pour le respect des valeurs :

Un axe managérial qui s'inscrit dans un cadre éthique soucieux et respectueux de l'homme dans le prolongement du management tenable.

Il implique le respect des dispositions légales, et dans la mesure où il pose la question de la place de l'éthique par rapport aux sources du droit, invite à réfléchir du point de vue déontologique à l'action de chacun et du collectif.

- Manager les diversités en recherchant des pistes visant à augmenter les recrutements de personnes handicapées et à réduire l'inégalité femmes-hommes au travail.
- Lutter contre les discriminations dans les processus de gestion R.H. (recrutement, évaluation...) en formant les personnels.



- Prévenir le harcèlement moral et sexuel en sensibilisant les cadres et les agents (lien avec fiche projet n° 3 "développer la santé sécurité et la qualité de vie en service ").
- Veiller au respect des obligations de l'employeur en mettant en place les dispositifs réglementaires: Compte Epargne Temps (C.E.T.), Compte Personnel d'Activité (C.P.A.), rapport annuel santé, sécurité, conditions de travail (R.A.S.S.C.T.), Risques Psychosociaux (R.P.S.), télétravail ...
- Rendre davantage transparente ou lisible l'action des R.H. et donner des repères en développant la communication R.H. interne et externe, les guides de gestion.
- Rationnaliser les doubles engagements de S.P.P. et S.P.V. (PRO/VO) et veiller aux bonnes pratiques sur l'outil de gestion de l'indemnisation des S.P.V.
- Mettre en place une charte des bonnes pratiques applicable lors des mouvements sociaux au S.D.I.S.
- Veiller à maintenir une équité entre les agents dans le cadre du déploiement des politiques de management du S.D.I.S.









- 39 -

THÈME: Gouvernance et organisation fonctionnelle

PROBLÉMATIQUE:

Le S.D.I.S. est aujourd'hui confronté à des mutations complexes et à des évolutions de contexte qui remettent en question les modèles de gouvernance et d'organisation.

La tension entre charge et disponibilité opérationnelles est alarmante.

La judiciarisation de la société se poursuit.

L'incertitude sur la mise en œuvre de la directive européenne sur le temps de travail est grandissante.

La Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises renforce le pilotage national des S.D.I.S.

La mutualisation des plateformes de réception des appels est envisagée, voire engagée.

Les collectivités territoriales sont soumises à des contraintes financières et juridiques très fortes.

Comment le S.D.I.S. doit-il continuer à adapter sa gouvernance et son organisation fonctionnelle, pour répondre à ces changements constatés ou annoncés ?

ENJEUX:

Les enjeux, liés à ces changements sont majeurs :

- Préserver la qualité de la distribution des secours.
- Pérenniser le volontariat et ajuster les ressources humaines permanentes.
- Garantir la santé, la sécurité, la qualité de vie au travail des agents.
- Soutenir les capacités d'investissement et d'innovation du S.D.I.S.
- Développer/renforcer la coordination opérationnelle départementale et le partage de l'information avec les partenaires de l'urgence du quotidien.
- Intégrer les obligations légales et réglementaires.
- Poursuivre la recherche de performance au niveau de l'organisation.
- Incarner les valeurs inhérentes à l'institution.
- Assurer la protection juridique du Service et des agents.
- Ancrer la culture départementale.



CONDITIONS DE RÉALISATION

UN DIALOGUE AFFIRMÉ AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le Comité Spécial d'Orientations Stratégiques (C.S.O.S.) installé par le S.D.A.C.R. de 2011 a fait ses preuves et demeure une instance utile et efficace pour une meilleure cohérence des orientations stratégiques.

Pour développer l'approche collective des problématiques et des enjeux, et ainsi enrichir la construction des stratégies et des résolutions.

Un dialogue constructif entre les partenaires

Un dialogue constructif s'est installé entre les partenaires institutionnels et les acteurs de l'urgence. C'est un vrai atout dans les circonstances actuelles.

F Un processus de décision plus lisible

Il n'est pas toujours bien compris par les sapeurs-pompiers et devra être clarifié pour donner de la lisibilité aux acteurs et renforcer la compréhension mutuelle.

Un dialoque social soutenu

Le dialogue social avec les représentants des sapeurs-pompiers et des personnels administratifs et techniques a, aujourd'hui, trouvé sa juste dimension. Il convient de l'entretenir.

Une communication réactive

La qualité de la communication est un facteur de réactivité et de confiance au sein de l'organisation. C'est un axe d'effort important à renforcer.

UNE VEILLE ET UNE ÉVALUATION ANCRÉES

Une veille et une co-influence régionale

Les S.D.I.S. sont aujourd'hui confrontés à un avenir incertain. Dans cet environnement, il est essentiel que la démarche de veille, d'animation, de réflexion et d'enrichissement communs engagée se développe.

Une évaluation intégrée

L'évaluation est un facteur essentiel d'efficacité, de dialogue et de confiance. Tout comme l'évaluation individuelle est un levier essentiel de management, le retour d'expérience est un moyen déterminant de progrès, ainsi que l'évaluation intrinsèque des projets un facteur clé de réussite.

Le S.D.I.S. 71 a mis en place un dispositif d'évaluation managérial.

L'évaluation reste un axe d'effort important.

La stratégie devra s'étendre aux politiques publiques, projets et expérimentations, et permettre ainsi d'ancrer une véritable culture de l'évaluation.



UNE ORGANISATION FONCTIONNELLE AGILE ET RÉSILIENTE

Dans le prolongement de la transformation mise en œuvre en 2012, l'organisation fonctionnelle a été adaptée début 2018. En rééquilibrant la carte territoriale, en renforçant et mutualisant mieux les ressources humaines et les compétences, l'objectif est d'apporter un meilleur appui fonctionnel et managérial aux centres opérationnels.

Les espaces de résolution et de coopération, installés en 2012, ont été consacrés ; les bassins de recherche et d'action transformés en bassins de coopération. Ces bassins visent à permettre aux centres, proches territorialement, de développer des solidarités et des fonctionnements communs.

Il reste maintenant à faire vivre pleinement cette nouvelle organisation, à atteindre l'agilité fonctionnelle et territoriale attendue, à utiliser complètement les capacités de résilience des acteurs fonctionnels et opérationnels, à ancrer véritablement la culture départementale.









THÈME:

Adaptation permanente de nos pratiques opérationnelles

PROBLÉMATIQUE:

La baisse de la disponibilité des sapeurs-pompiers, accentuée en journée, et la hausse des interventions notamment du S.U.A.P., provoque une tension opérationnelle alarmante.

Cette charge opérationnelle, dans son volet de permanence des soins, éloigne le S.D.I.S. de son cœur de métier : "l'urgence".

Par ses impacts, cette réalité opérationnelle met le S.D.I.S. en situation de vulnérabilité.

Par anticipation et pour éviter que la situation ne se dégrade sur les prochaines années, le S.D.I.S. a mis en place un plan d'action spécifique sur la tension opérationnelle qui nécessite de revisiter certaines pratiques opérationnelles.

Comment recentrer le S.D.I.S. sur son cœur de métiers que constitue l'urgence ?

Comment optimiser nos ressources – humaines et matérielles - pour préserver la capacité opérationnelle des sapeurs-pompiers ?

Comment développer un esprit d'entraide, synonyme de corps départemental ?

Comment passer d'une culture du "oui on fait systématiquement" à une culture du "on ne fait pas tout", en lien avec les autres partenaires potentiellement concernés ?

Comment faire évoluer nos techniques opérationnelles pour une meilleure performance ?

ENJEUX:

Alors que le précédent S.D.A.C.R. 2011-2018 s'est efforcé de "maintenir la capacité opérationnelle" du S.D.I.S., il s'agira, pour les années à venir, de tout faire pour "préserver sa capacité opérationnelle", afin de garantir une distribution des secours de qualité.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Les réponses apportées par le S.D.I.S. 71 dans l'engagement des moyens tiennent compte aujourd'hui de multiples facteurs, comme la nature de la demande de secours (urgence ou non), le maillage des centres (proche ou éloigné), l'armement en matériel (présent ou non, polyvalence) et des personnels (disponibilité, compétences)... qui sont autant de caractéristiques variables d'un secteur à l'autre.

De plus, l'évolution de la règlementation vers une part plus grande du "droit souple" apporte une assise et une plus grande autonomie aux S.D.I.S. pour organiser la réponse opérationnelle en fonction de leur organisation et de leurs moyens.



Enfin, les outils d'aide à la décision dont disposent le C.T.A.-C.O.D.I.S. – S.G.O., mur d'images... et plus particulièrement son S.I.G. – permettent d'apporter une réponse efficiente grâce à une analyse de chaque situation. Le C.T.A.-C.O.D.I.S. joue ainsi un rôle de pivot dans la mise en œuvre opérationnelle des principes retenus.

Afin de préserver sa capacité opérationnelle, le S.D.I.S. 71 pourra ainsi s'appuyer sur les principes suivants :

Maintenir une réponse rapide de proximité pour les missions d'urgence (départs réflexes, incendie, accident de circulation...)

- En engageant le centre le plus proche car la notion de proximité doit prévaloir. Cette réponse qui peut être incomplète (en effectif ou en compétence) sera alors renforcée par un autre centre.
- En faisant évoluer l'engagement de la chaine de commandement dans une plus juste complémentarité, afin de participer à la capacité opérationnelle des centres (occupation de l'emploi n-1).
- <u>Territorialiser les réponses pour les missions non urgentes.</u> Lorsque l'urgence n'est pas avérée, la proximité ne sera pas obligatoirement privilégiée
 - Ainsi, dans le domaine du S.U.A.P., et avec la classification en 4 grandes typologies (Départ-réflexe et Conditions Particulières de l'Urgence/Urgences médicales à domicile/Relevages simples de personne non blessée/I.T.S.P.), la réponse apportée pourra être ajustée.
 - En fonction de la nature de l'intervention (urgence ou non) et du maillage du territoire (présence de C.I., C.P.I. non intégrés au S.D.I.S.) la suppression des doublons est effective. Elle devra être poursuivie, notamment sur le S.U.A.P., en distinguant le secours et le transport.

Mieux répartir la charge opérationnelle en sollicitant l'ensemble des ressources disponibles – humaines et matérielles - (CIS-CI-C.P.I. non intégrés au S.D.I.S.)

- En développant le complément d'effectif grâce à la pratique du "rapprochement de centres" qui permet d'engager un engin avec des effectifs provenant de plusieurs centres.
- En s'appuyant sur les C.P.I. non intégrés au S.D.I.S. pour les missions qu'ils peuvent effectuer en autonomie sur leur territoire communal, telles que les opérations diverses, mais également les relevages de personne ou les feux extérieurs de faible importance, sous réserve d'une formalisation par convention.
- En ne mobilisant pas systématiquement, pour une même intervention, l'ensemble des moyens en provenance d'un même centre.
- En privilégiant, en premier départ pour le risque courant, l'engagement du moyen spécifique (F.P.T.S.R. et E.P.A.) sur les centres ne pouvant assurer un départ simultané de deux engins.

Adapter au juste besoin les demandes de renfort

- En utilisant l'ensemble des moyens incendie disponibles, y compris ceux des C.I. lors des demandes de renfort.
- En sensibilisant ou sollicitant les C.O.S. sur la précision des moyens demandés dans leur formulation de demande de moyens.

Poursuivre la coopération interservices

- En distinguant pour le S.U.A.P., le secours et le transport.
- En s'appuyant sur les moyens des autres partenaires pour éviter les doublons d'engagement. Par exemple, sur la R.C.E.A., l'engagement d'un moyen de protection sapeurs-pompiers devra prendre en compte la présence ou non des moyens des autres partenaires concernés, comme la DIR Centre-Est.



Adapter nos techniques opérationnelles aux situations rencontrées

- Dans le domaine de l'incendie, le choix des moyens hydrauliques impactera le potentiel humain et matériel mobilisé sur les lieux de l'intervention. Par exemple, en secteur rural, privilégier la mise en aspiration d'une M.P.R. sur un point d'eau inépuisable plutôt que des norias de C.C.F., utiliser du mouillant-moussant pour réduire les durées d'extinction...
- En utilisant des lots spécifiques pour éviter l'engagement systématique d'un moyen spécialisé (Lot DÉTECTION au lieu de V.CH...).

<u>Limiter au maximum les interventions qui ne relèvent pas des missions du service public</u>

• Il s'agit notamment de revoir le périmètre des prestations payantes, services de sécurité qui pourraient être effectués par d'autres acteurs publics ou privés.

<u>Développer une communication ciblée envers l'ensemble des acteurs concernés (sapeurs-pompiers, S.A.M.U., ambulanciers privés, Élus, population...)</u>

• Les principes ci-dessus, également cumulables entre eux, ne favorisent pas une compréhension claire pour les acteurs concernés, car il n'existe pas de réponse unique ou "standardisée". Lors des mises en œuvre, le S.D.I.S. devra être très attentif au relais de ces pratiques sur le terrain pour faciliter la compréhension des acteurs qui devront faire preuve d'agilité.









THÈME: Secours d'Urgence Aux Personnes (S.U.A.P.)

PROBLÉMATIQUE:

Le S.D.I.S. de Saône et Loire, tout comme les S.D.I.S. de Bourgogne-Franche-Comté et du territoire national, est confronté à une forte tension entre la charge et la ressource opérationnelle. Cette tension est accentuée la journée et la situation est devenue alarmante.

C'est une activité subie et en augmentation avec une part importante de transport et un temps passé aux services des urgences qui obèrent la disponibilité opérationnelle. Les S.D.I.S. sont devenus en quelques années la variable d'ajustement des politiques de santé et de permanence de soins.

Les impacts de cette nouvelle réalité opérationnelle sont importants : sur la qualité du service, sur l'humain, sur les missions fonctionnelles et sur le risque juridique. De plus, avec une évolution non-maîtrisée et surtout subie de l'activité S.U.A.P., les S.D.I.S. peuvent difficilement anticiper leurs politiques pluriannuelles, ce qui rend leur pilotage problématique.

Le système atteint ainsi ses limites, les S.D.I.S. deviennent vulnérables.

En effet, l'explosion de l'activité liée au S.U.A.P. (72 % de l'activité totale) entraine une sur-sollicitation du service au risque de ne plus pouvoir réaliser ses missions propres (incendies, secours routier, épisode climatique sévère, détresse vitale...), malgré une volonté commune des 3 partenaires - S.A.M.U., A.T.S.U. et S.D.I.S. - de trouver des solutions (expérimentation de RELAIS TRANSPORT, fiche de bonnes pratiques, formation commune opérateurs - A.R.M., interface informatique entre les deux systèmes d'alerte...).

Dans le même temps, les acteurs de l'urgence sont confrontés à des difficultés structurelles (désertification médicale, vieillissement de la population, implantation et couverture du département en ambulances privés, délai d'attente aux services d'accueil des urgences, impacts à venir du P.R.S. Bourgogne-Franche-Comté...).

Dans ce contexte, comment l'ensemble des partenaires peuvent trouver des solutions satisfaisantes pour tous ?



ENJEUX:

<u>Opérationnel</u>: être en capacité opérationnelle suffisante pour assurer les missions relevant de l'urgence (détresse vitale, incendie, accident...).

<u>Humain</u>: motiver les S.P. en recentrant leur activités sur leurs missions propres, et répartir la charge opérationnelle entre les centres.

<u>Politique</u> : éclairer les décideurs dans leurs choix des différentes mesures qui pourront être mises en œuvre.

Financier:

- Maîtriser les dépenses du S.D.I.S. pour les missions S.U.A.P. qui ne relèvent pas de l'urgence.
- Mieux indemniser le S.D.I.S. 71 pour les missions S.U.A.P. qui relèvent notamment de la permanence des soins.

CONDITIONS DE RÉALISATION

<u>► Le S.D.I.S. en interaction – coopération avec les autres S.D.I.S. de la Région BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ (B.F.C.)</u>

Les S.D.I.S. B.F.C. sont engagés dans une démarche de contribution commune pour faire évoluer l'organisation opérationnelle en matière de S.U.A.P. de manière à conserver la qualité de service public attendue par la population.

Ces orientations et/ou décisions devront permettre des adaptations locales propres à chaque département, du fait de leur spécificité.

F Territorialiser les actions au sein du S.D.I.S.

Les actions qui seront mises en œuvre devront prendre en compte les particularités de chaque territoire. En effet, l'uniformité en matière de S.U.A.P. est difficilement envisageable, compte tenu de la diversité des centres de secours (effectif, disponibilité, matériel), tout comme la couverture sanitaire départementale (centre hospitalier, S.A.U., offre ambulancière...).

Ainsi, que ce soit au niveau régional ou en interne au S.D.I.S. 71, il s'agira de s'inscrire dans une démarche "Penser global, agir local" pour que les orientations qui doivent être communes et partagées puissent se décliner dans les territoires en fonction de leurs particularismes ou spécificités.

Mieux connaître l'activité S.U.A.P. pour la contenir

Aujourd'hui, le S.U.A.P. n'est catégorisé que par 2 typologies d'intervention : « le prompt-secours » (engagement décidé par le C.T.A. avant régulation) et « le S.A.P. suite à régulation » (demandes du S.A.M.U. après régulation médicale).

Cette catégorisation n'est plus adaptée à la réalité de terrain car les réponses à apporter peuvent être diverses et variées. En conséquence, pour permettre une meilleure adaptabilité du S.D.I.S. et du S.A.M.U., il sera nécessaire de revoir les typologies de S.U.A.P. de manière à mieux distinguer :

- 1. Les Départ-réflexe et Conditions Particulières de l'Urgence.
- 2. Les Urgences médicales.
- 3. Les Relevages simples de personne.
- 4. Les Indisponibilités de Transporteurs Sanitaires Privés (<1 heure et >1 heure).



Adapter les effectifs et les moyens engagés

Aujourd'hui, en fonction de la typologie du S.U.A.P., du contexte opérationnel, du lieu de l'intervention et des autres acteurs du secours, le S.D.I.S. explorera toutes les solutions envisageables pour réduire les durées d'intervention, mieux répartir l'activité opérationnelle...

Pour cela, il pourra s'appuyer sur les pistes suivantes :

- Distinguer le secours et le transport par la mise en place d'un relais transport ambulancier privé.
- Étudier l'engagement d'un moyen de proximité en autonomie par les C.P.I. non intégrés au S.D.I.S.
- Différer l'engagement de moyens du S.D.I.S. sur des missions non urgentes (relevage, I.T.S.P...) laissant ainsi à la régulation la possibilité de solliciter les moyens d'autres partenaires.

Une coopération interservices

Les changements en cours, notamment décrits dans le P.R.S. sur le vieillissement de la population, la désertification médicale, les projets de restructuration de plateaux hospitaliers nécessiteront la mise en place d'une forte coopération interservices (S.A.M.U., A.R.S., État...) pour que chacun contribue à cette évolution, s'y prépare et ne subisse pas de décisions arbitraires. ...









THÈME: Aménagement du territoire

PROBLÉMATIQUE:

L'implantation des structures C.I.S., C.I., C.P.I. non intégrés au S.D.I.S. s'est construite au fil du temps, elle est le fruit de l'histoire.

Le S.D.I.S. dispose actuellement de 63 unités territoriales opérationnelles, un Centre de Formation Départemental et une Direction. En outre, le département compte également 60 Centres de Première Intervention Non Intégrés (C.P.I.N.I.) au S.D.I.S., à gestion communale ou intercommunale.

Réparties de manière hétérogène sur le territoire, ces entités bénéficient chacune de forces et de faiblesses dont il convient de tenir compte. Bien qu'ayant des moyens, des compétences et des disponibilités différents, toutes sont concernées, à des degrés divers, par les effets de la tension opérationnelle.

Dans un contexte d'évolution des risques et de tension opérationnelle :

- Comment structurer et/ou coordonner les moyens des services d'incendie et de secours de Saône-et-Loire dans le cadre de l'aménagement territorial, afin de mieux assurer la couverture des risques ?
- Comment concilier l'évolution du format et des missions des unités territoriales opérationnelles avec leurs classifications ?

ENJEUX:

Équilibrer une sollicitation opérationnelle et fonctionnelle soutenable pour l'ensemble des entités, tout en tenant compte des dimensions des risques, de l'urgence et des moyens.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Facility Renforcer l'autonomie des C.I.

Actuellement, les C.I. sont autonomes du point de vue opérationnel. Compte tenu du nouveau sens donné à l'organisation fonctionnelle, il parait opportun de faire évoluer leur autonomie fonctionnelle.

Développer des synergies

En veillant à l'utilisation de l'ensemble des forces en présence, il s'agit de renforcer la complémentarité S.P.P. et S.P.V., de développer de la coopération opérationnelle entre les centres, d'établir de nouveaux modes de coopération avec les corps communaux ou intercommunaux, de regrouper certaines unités territoriales pour optimiser la réponse opérationnelle.



Adapter l'organisation et les moyens à la charge opérationnelle

L'ajustement du paramétrage d'engagement des centres sur les communes, l'adaptation des effectifs au juste besoin et de la répartition des engins dans les centres sont de nature à améliorer la réponse opérationnelle et à mieux équilibrer la charge opérationnelle.

Adapter l'organisation et les moyens à la charge fonctionnelle

Les effets de la tension opérationnelle cumulés aux nouvelles exigences réglementaires obligeront le service à adapter en permanence son organisation et ses moyens fonctionnels (lieu de réalisation, ressources...).







THÈME: Évolution, dimensionnement humain

PROBLÉMATIQUE:

Dans un contexte de tension opérationnelle, comment dimensionner les besoins humains pour pérenniser la distribution des secours de qualité sur l'ensemble du département de Saône-et-Loire ?

Comment recentrer les actions du S.D.I.S. sur les missions d'urgence qui lui sont propres ?

Comment préserver de la ressource pour assurer l'activité péri-opérationnelle et fonctionnelle ?

Comment mettre en adéquation les ressources et une charge de travail acceptable ? Comment intégrer dans le dimensionnement des effectifs les incertitudes à venir :

- Sur l'organisation de la permanence des soins ?
- Sur les attentes de la population en fonction de la disparité des territoires ?
- Sur l'évolution des statuts de la fonction publique ?
- Sur l'évolution de la réglementation en matière de temps de travail (S.P.P. et S.P.V.) ?
- sur la raréfaction des financements publics et le manque de vision à long terme ?

ENJEUX:

<u>Opérationnels</u>: pérenniser dans le temps la distribution des secours sur l'ensemble du territoire de Saône-et-Loire.

<u>Fonctionnels</u> : pérenniser dans le temps l'ensemble des activités fonctionnelles supports de l'opération.

Humains: disposer d'un effectif dimensionné au juste besoin, formé et motivé.

<u>Financiers</u> : concilier le dimensionnement des effectifs avec la capacité financière du S.D.I.S.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Le dimensionnement humain devra s'adapter aux évolutions de la charge opérationnelle et notamment dans le domaine du S.U.A.P. qui est en constante évolution ces dernières années.

Ce dimensionnement devra également intégrer les potentielles réformes statutaires liées au temps de travail des S.P.P. et S.P.V.



Il s'agira, pour le S.D.I.S., de répondre à la problématique de la tension opérationnelle en :

- Envisageant le recrutement de S.P.V. sur des activités dédiées au S.U.A.P., pour pallier les difficultés de disponibilité en journée.
- Finalisant le plan de recrutement en cours des acteurs opérationnels.
- Adaptant les effectifs immédiatement mobilisables dans les centres en fonction des contextes et problématiques de chaque territoire.
- Adaptant les besoins en chefs d'agrès, chefs de groupe et chefs de colonne aux nouveaux besoins opérationnels.
- Développant les coopérations et la complémentarité entre les S.P.P. et les S.P.V.
- En dimensionnant les effectifs et en optimisant la ressource locale disponible (C.I.S., C.I., C.P.I. non intégrés au S.D.I.S.).
- Fidélisant davantage la ressource S.P.V. (fiche projet n°4 "la richesse humaine du S.D.I.S..." et fiche projet n°1 "management durable et tenable du volontariat").

Le dimensionnement de la ressource fonctionnelle et péri opérationnelle prendra en compte l'évolution de l'organisation, des effectifs, et des métiers.

Il s'agira pour le S.D.I.S. de poursuivre l'adaptation de l'organisation fonctionnelle du SDIS, visant notamment à renforcer les fonctions supports en soutien de l'opération pour faire face à la tension alarmante entre charge et disponibilité opérationnelles mais également pour être en mesure de faire face aux exigences croissantes

Pour ce faire, il conviendra pour le S.D.I.S. de :

- Tenir compte de la hausse du nombre de dossiers fonctionnels transversaux qui nécessite une synchronisation entre les services.
- Veiller à l'adéquation des effectifs.
- Poursuivre les montées en compétences dans chacun des services.
- S'interroger sur le niveau de pertinence de réalisation des actions fonctionnelles (centralisation, délocalisation...) imposées par la complexité des dossiers.







THÈME:

Évolution, dimensionnement des matériels opérationnels et des équipements

PROBLÉMATIQUE:

Les différentes politiques départementales pluriannuelles mises en œuvre par le S.D.I.S. 71 ces dernières années permettent de disposer d'une vision claire du parc roulant et des équipements.

Dans un contexte budgétaire maitrisé dans lequel évoluent les S.D.I.S. aujourd'hui, il s'agit pour le S.D.I.S. 71 :

- De tout mettre en œuvre pour maîtriser du mieux possible ses dépenses d'équipements sans altérer la qualité des secours distribués.
- D'acquérir les matériels répondant aux besoins identifiés ou futurs.

Comment concilier une politique pluriannuelle avec des besoins nouveaux et immédiats ?

Comment renouveler et adapter le parc véhicules et les équipements aux besoins du S.D.I.S. 71 – actuels et futurs - dans un contexte où la charge opérationnelle du S.D.I.S. 71 augmente et la disponibilité de la ressource S.P.V. baisse en journée ?

Comment stabiliser les dépenses d'équipements pour assurer de façon durable, le renouvellement de son parc véhicules et de ses équipements sans altérer la qualité des secours distribués, tout en prenant en compte les risques et menaces ?

Comment fiabiliser davantage les matériels opérationnels et les équipements, pour améliorer l'efficience du service, la sécurité des intervenants, la sécurité juridique des agents et du Service ?

ENJEUX:

<u>Opérationnels</u>: répondre aux besoins identifiés (risques courants et particuliers, note de doctrine opérationnelle, évolutions des politiques sur le maillage territorial, politiques C.P.I. non intégrés au S.D.I.S...).

De sécurité : intervenir dans de bonnes conditions de sécurité.

<u>Managériaux</u>: réussir à concilier les différentes visions.

De compétences : former les personnels aux nouveaux matériels.

<u>Financiers</u>: s'assurer que les besoins restent compatibles aux capacités de

financement.

Juridiques : garantir la sécurité juridique du service et des agents.



CONDITIONS DE RÉALISATION

Disposant d'un parc de 505 engins adaptés aux besoins opérationnels, dont 435 matériels roulants, sa valeur à neuf globale est évaluée à 48 M€ et sa moyenne d'âge de 9 ans. Une vulnérabilité quant au vieillissement des moyens élévateurs aériens a été mise en évidence et nécessitera de renouveler la moitié du parc, soit cinq moyens aériens sur les prochaines années, estimés à 3,3 M€.

Les coûts du renouvellement de l'habillement pour les prochaines années sont évalués dans une fourchette comprise entre 400 K€/an et 500 K€/an.

Les Risques et Menaces imposent au S.D.I.S. 71 de se doter de matériels nouveaux (équipements de protection balistique, matériels spécifiques de détection...).

L'acquisition des matériels et des équipements de protection individuelle est étroitement liée un projet de maintenance, permettant la continuité opérationnelle des matériels achetés.

La démarche déjà engagée consiste à garantir une planification pluriannuelle financière et logistique, tant sur les acquisitions, le renouvellement et la fiabilisation des matériels, en respectant 4 axes stratégiques :

* Stabiliser au maximum la valeur à neuf du parc roulant en :

- Dimensionnant les moyens aux justes besoins opérationnels du S.D.I.S. 71.
- Équipant les centres en fonction des risques et de la disponibilité avérée de la ressource.
- Transformant des véhicules en fin d'amortissement technique.
- Mutualisant les moyens entre structures pour répondre à des besoins fonctionnels.
- Intégrant les nouveaux besoins opérationnels à budget constant.
- Adaptant et modernisant le parc des M.P.R. aux justes besoins.

Réduire les coûts d'acquisition des matériels et consommables en massifiant les achats en :

- Réalisant un 4ème plan d'équipements pluriannuels en lien avec d'autres S.D.I.S.
- Adhérant à des groupements de commandes inter-S.D.I.S. ou avec d'autres collectivités: les S.D.I.S., l'Union des Groupements d'Achats Publics (U.G.A.P.), l'Union Logistique Inter Services de Secours (U.L.I.S.S.), Le Service de l'Achat, des Equipements et de la Logistique de la Sécurité Intérieure (S.A.E.L.S.I.).
- Adhérant à des groupements de commandes de consommables avec le Conseil Départemental de Saône-et-Loire.

Réduire les coûts de maintenance en modifiant certaines pratiques fonctionnelles en :

- Renforçant les mises en concurrence pour les grosses réparations, et l'acquisition des pièces mécaniques.
- Mutualisant certaines prestations de maintenance de véhicules spécifiques avec d'autres S.D.I.S. Cette démarche a été initiée en 2017 par le S.D.I.S. 71 pour l'entretien des échelles aériennes avec les S.D.I.S. de Bourgogne Franche Comté.
- Priorisant certaines prestations en régie tout en répartissant davantage la charge de travail entre les ateliers de MONTCEAU-LES-MINES et MÂCON.
- Renforçant les entretiens préventifs des matériels et des équipements dans chaque structure.



Fiabiliser davantage les matériels opérationnels et les équipements :

Grâce à la politique relative aux vérifications des matériels opérationnels et des équipements de protection individuelle du S.D.I.S. initiée en 2017 en :

- Modernisant l'organisation du groupement Logistique par la mise en œuvre progressive sur 5 ans de cette nouvelle politique de fiabilisation.
- Acquérant, dans le cadre du Schéma Directeur des systèmes d'Information du S.D.I.S. 71, un logiciel métier spécifique de Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur (G.M.A.O.) pour assurer la traçabilité, la sécurité et la transversalité des données.
- Évaluant en continu la mise en œuvre de cette nouvelle politique.

En fonction des évolutions techniques, opérationnelles, humaines et financières, ou autres besoins apparaissant, d'autres axes pourront être développés en s'appuyant sur une évaluation des politiques existantes.









THÈME:

Concilier les évolutions de la Sécurité Civile et les relations interservices aux spécificités et caractéristiques du S.D.I.S. 71

PROBLÉMATIQUE:

Les Services d'incendie et de Secours se sont historiquement construits et structurés en partant du niveau communal pour atteindre un niveau départemental.

Alors même que le S.D.I.S. n'a pas achevé son évolution de l'ère communale à l'ère départementale, il doit se projeter dans l'ère de l'interservices.

Ces dernières années ont vu émerger un changement de paradigme puisque les "grands acteurs" – S.A.M.U., S.D.I.S., POLICE, GENDARMERIE - se sont engagés dans une logique de conception de Systèmes d'Information opérationnels conçus au niveau national, unifiés et nativement interopérables entre eux :

- NexSIS pour les Services d'Incendie et de Secours.
- SI S.A.M.U. avec l'Agence des Systèmes d'Informations Partagées en SANTÉ (A.S.I.P. SANTÉ).
- SINUS (Système d'Information NUmérique Standardisé) pour le recensement et le suivi de nombreuses victimes par les différents acteurs concernés.

De même, les doctrines opérationnelles, qui définissent les objectifs à atteindre, sont conçues au niveau national et en interservices et laissent aux S.D.I.S. toute latitude pour les décliner au niveau départemental.

Ce changement de paradigme est renforcé par une nouvelle logique nationale de réception et traitement des appels d'urgence. Ces appels seront, à terme, traités techniquement et humainement par une ou des plateformes communes, puis acheminés pour action aux acteurs nécessaires et territorialement concernés.

Loin d'être une forme de centralisation, il s'agit d'une des deux réponses apportées pour améliorer la résilience des organisations dans un contexte de défis (technologique, écologique, environnemental, règlementaire...), face aux vulnérabilités des territoires (crues, tempêtes, feux de forêts, canicule, risques industriels, attentats, cybercriminalités...):

- La première réponse est la capacité d'adaptation permanente (retours d'expérience, formation, agilité...). Le S.D.I.S. 71 y répond (voir fiche organisation fonctionnelle...).
- La seconde réponse est de se doter et d'utiliser l'ensemble des technologies actuelles et à venir - pour partager les données et informations entre les acteurs concernés par une interconnexion permanente, fiable, rapide et sécurisée.



Ce changement de paradigme illustre la volonté d'une approche globale et d'une cohérence nationale :

- Comment le S.D.I.S. 71 intégrera-t-il ce changement qui dépasse largement les frontières du département ?
- Comment mobiliser et rassembler l'ensemble des acteurs internes dans cette logique engagée ?

ENJEUX:

Améliorer la résilience fonctionnelle et opérationnelle de l'organisation S.D.I.S. 71.

Incarner, à partir du nouveau cadre national fixé, le concept "Penser global, agir local" ou comment décliner, au niveau départemental, les projets engagés au niveau national et prendre en compte les spécificités et caractéristiques du département ?

Renforcer la coopération avec les S.D.I.S. limitrophes et entre les S.D.I.S. de Bourgogne-Franche-Comté.

Assurer concrètement, pour le S.D.I.S. 71, l'intégration des nouveaux outils numériques (outil de simulation, Big Data, intelligence artificielle appliquée à la gestion de crise, dématérialisation...) pour une meilleure efficacité et efficience.

S'attacher à conserver et renforcer les partenariats locaux.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Du point de vue technique

- Garantir une cohérence départementale grâce au Schéma Directeur des Systèmes d'Information (S.D.S.I.), dont les orientations stratégiques ont été fixées en termes de MAÎTRISE, COHÉRENCE, FLUIDITÉ, OUVERTURE et LISIBILITÉ. En ce sens, il sera probablement nécessaire de poursuivre l'évolution technique du S.G.O.-S.G.A. GIPSI en attendant la migration sur NexSIS.
- Poursuivre le développement de la plateforme de collaboration territoriale avec les partenaires intéressés en pérennisant les outils actuels (MOBOPS, REMOCRA, PREVARISC...) et les interfaces entre les services d'urgence de Saône et Loire (CIC POLICE, S.A.M.U. et GENDARMERIE).
- Garantir la sécurisation de l'infrastructure.
- Définir une politique dans le domaine des médias sociaux (Extranet public, réseaux sociaux...).
- Poursuivre l'enrichissement des données cartographiques entrepris depuis plusieurs années (D.R.I., O.P.A.C...).
- Accentuer le rapprochement avec les autres acteurs du secours en Saône-et-Loire: C.P.I. non intégrés au S.D.I.S., Association départementale des radioamateurs au service de la sécurité civile (ADRASEC), Associations agréées de sécurité Civile...



Du point de vue humain

Le lien "social" reste un facteur déterminant pour la bonne réalisation des projets et des interventions. Compte tenu de la multiplicité des acteurs, une vigilance toute particulière devra être observée :

- Définir, préserver et renforcer le "lien social" nécessaire à l'instauration d'une confiance entre les acteurs et à la stabilité de leurs relations.
- Promouvoir une nouvelle culture opérationnelle : de plus en plus les interventions se réalisent en interservices. Le S.D.I.S. 71 sera en position :
 - o Soit de "chef d'orchestre" (force menante).
 - o Soit de "participant" (force concourante).

Cette alternance de position nécessite une acceptation de tous les acteurs internes et externes au S.D.I.S. 71.

Il sera essentiel, dans ce contexte, de préserver le lien avec nos autorités de tutelle -Préfet et Président du Conseil d'Administration du S.D.I.S.- ainsi qu'avec les autorités territorialement compétentes comme les Maires.

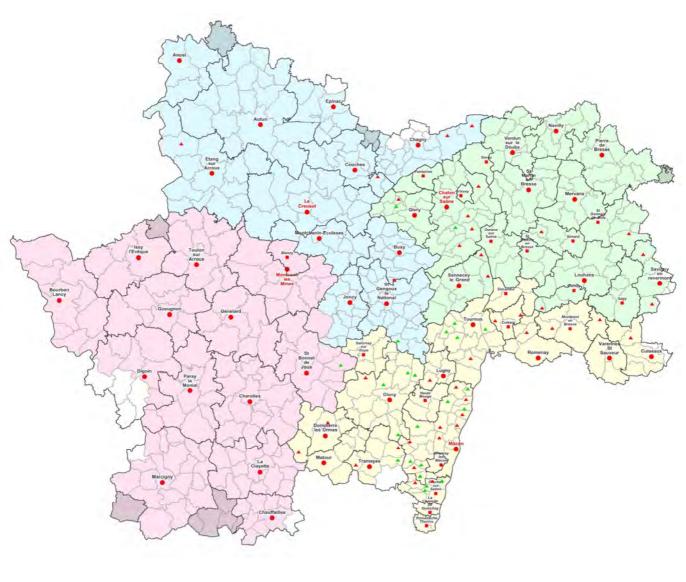
Du point de vue temporel

Le S.D.I.S. 71, pour l'assimilation de ces changements de contextes et contraintes externes, devra en permanence construire son plan d'actions en fonction de ses capacités propres, humaines et financières, immédiates et prévisibles, à réaliser.





LA COUVERTURE DÉPARTEMENTALE

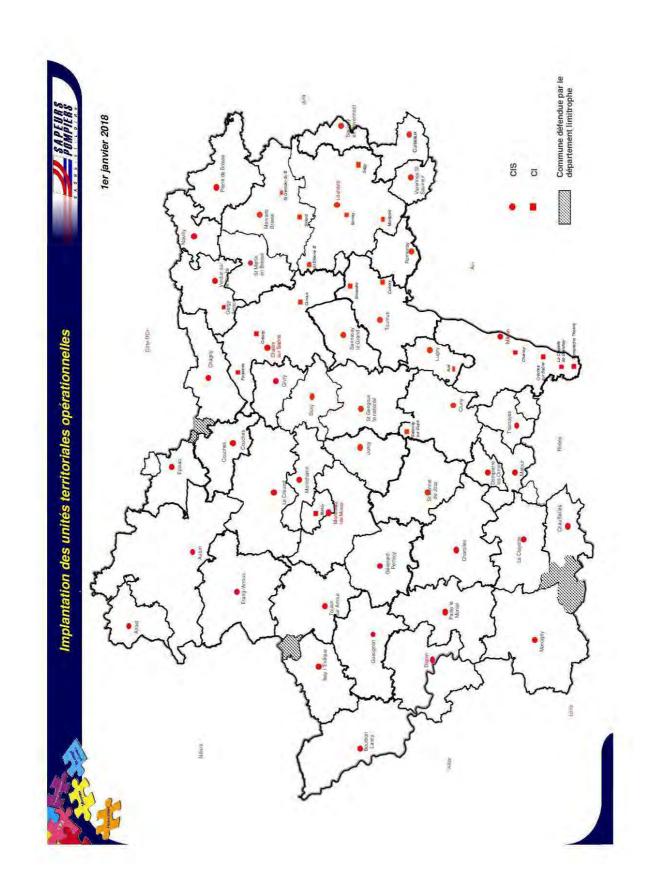


Janvier 2018 - Sources : © I.G.N. - S.D.I.S. 71





A. IMPLANTATION DES UNITÉS TERRITORIALES OPÉRATIONNELLES DU S.D.I.S. 71





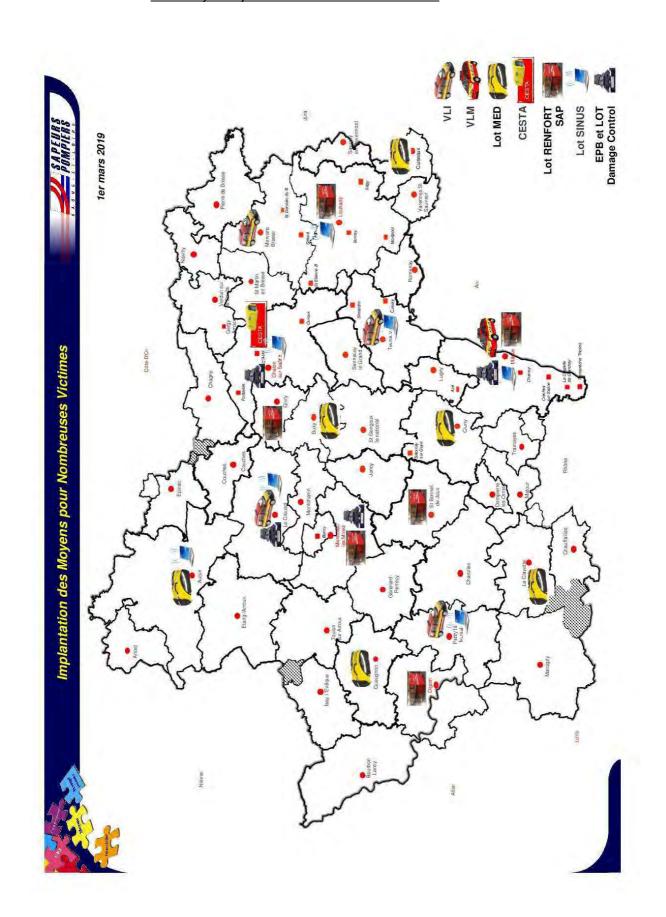
B. FAIRE FACE AUX RISQUES ET MENACES

Certaines situations ne peuvent être traitées à l'échelon d'un seul centre et nécessitent une prise en compte départementale, grâce à la mutualisation des ressources réparties sur l'ensemble du territoire.

Que ce soit en cas de nombreuses victimes, d'épisodes météorologiques sévères (tempête, neige, verglas, canicule...) ou d'interventions nécessitant le déploiement de nombreux sapeurs-pompiers sur le terrain, les moyens sont alors répartis en fonction des risques à couvrir, des ressources spécifiques (S.S.S.M...) et d'une répartition entre les centres pour assurer une permanence dans l'engagement des moyens.

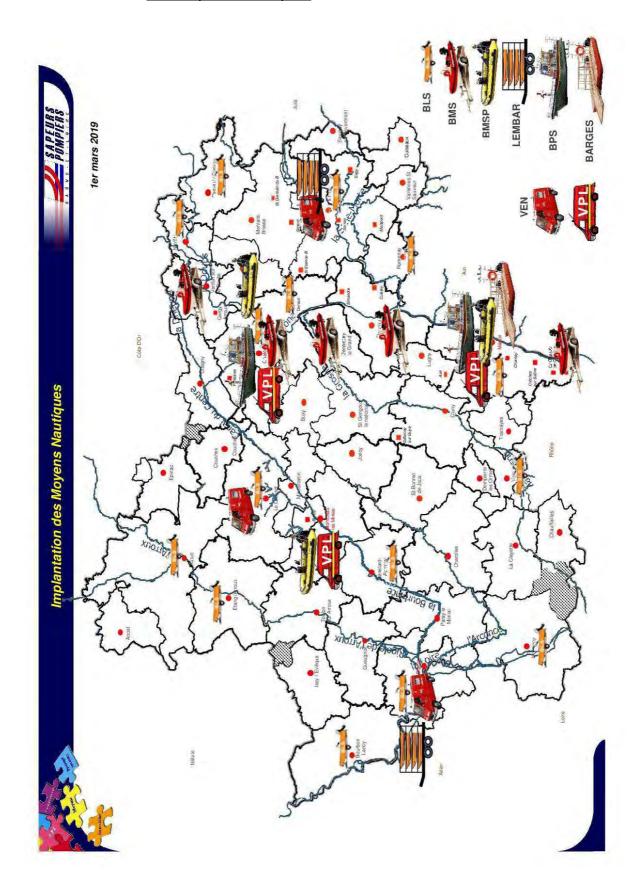


1. Les Moyens pour Nombreuses Victimes



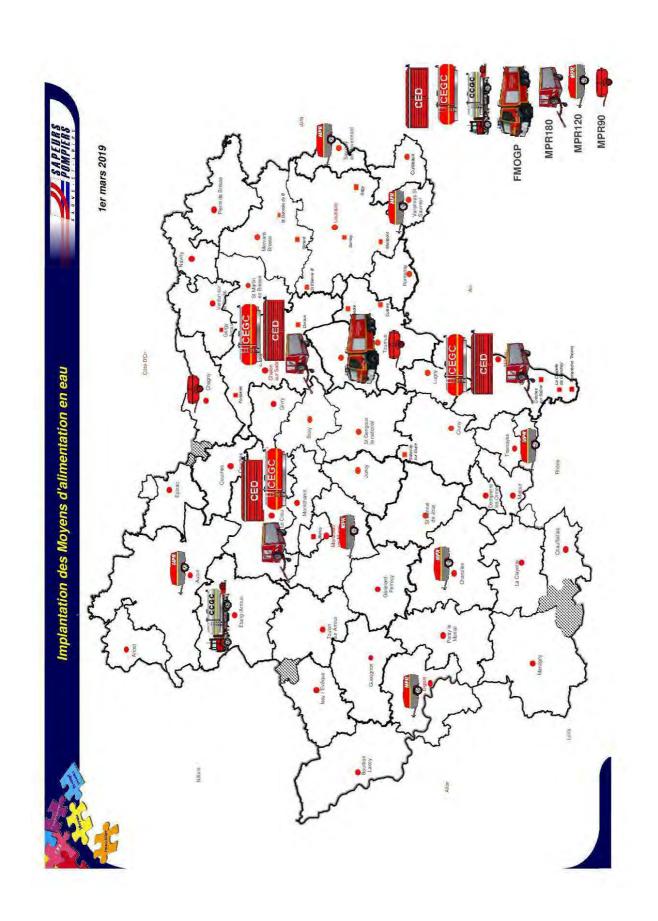


2. Les Moyens Nautiques



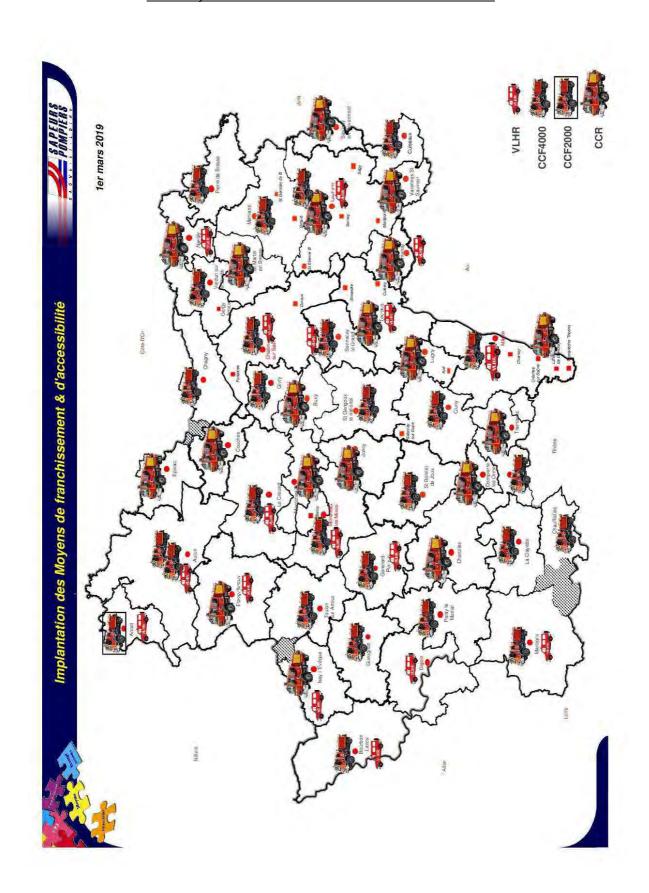


3. Les Moyens d'alimentation en eau





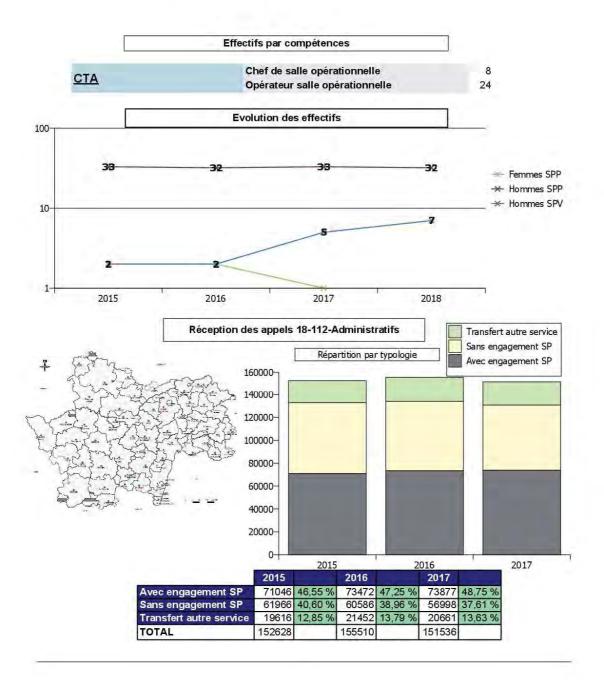
4. Les Moyens de franchissement & d'accessibilité





C. CENTRE DE TRAITEMENT DE L'ALERTE









Répartition moyenne des appels par tranche horaire période 2015-2017

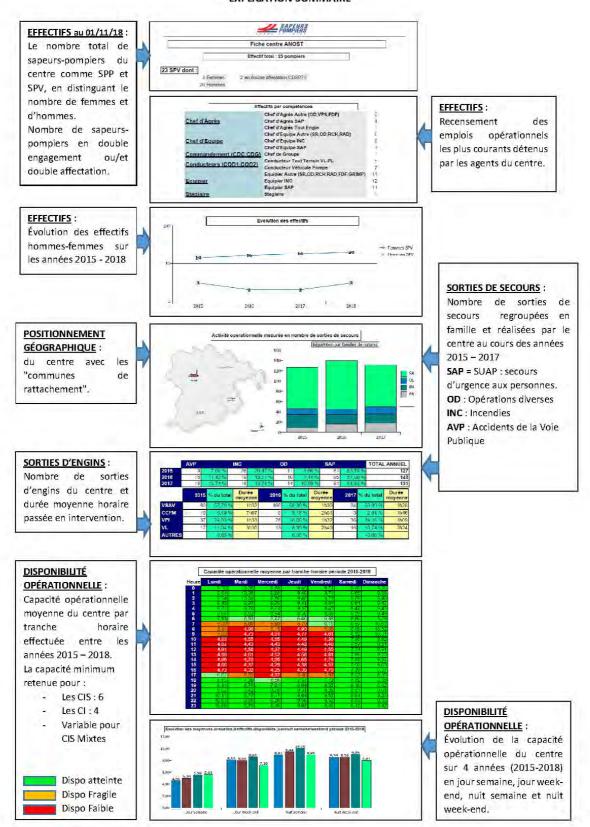
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	6,50	6,80	7,07	6,30	7,09	8,52	9,58
1	5,42	5,89	5,96	5,92	5,67	7,86	9,20
2	5,23	5,57	5,71	4,83	5,54	6,37	8,04
3	5,26	5,42	4,83	4,98	4,78	6,24	7,59
4	4,82	5,02	5,28	4,55	4,89	5,36	6,96
5	4,82	4,63	5,65	4,49	4,73	6,54	6,28
6	8,37	8,51	8,10	7,26	8,69	8,07	6,74
7	16,99	15,89	16,48	15,55	19,20	13,83	13,03
8	13,55	12,33	12,66	13,80	12,93	11,11	10,53
9	14,63	13,58	13,16	13,23	13,98	12,91	15,93
10	13,87	14,03	13,29	13,10	14,05	14,20	14,84
11	12,78	13,00	13,32	15,83	13,97	15,17	14,66
12	11,81	12,26	11,46	13,05	12,69	12,89	12,90
13	12,45	12,10	12,16	12,56	12,32	12,43	13,39
14	13,19	12,88	13,83	14,76	13,04	13,38	12,88
15	13,53	13,97	13,34	13,34	13,94	14,32	14,84
16	13,10	12,67	13,21	12,33	13,38	14,73	15,68
17	13,23	12,97	13,02	13,38	14,65	14,14	13,89
18	13,30	13,12	14,74	14,52	15,13	13,71	13,84
19	12,74	12,55	13,78	12,99	14,41	13,01	13,93
20	11,17	11,84	12,77	11,15	13,07	12,74	11,74
21	10,66	11,22	10,37	9,63	11,60	11,89	10,45
22	9,26	9,16	9,26	9,39	9,95	11,82	8,99
23	7,94	7,96	7,41	8,04	8,43	11,25	8,25





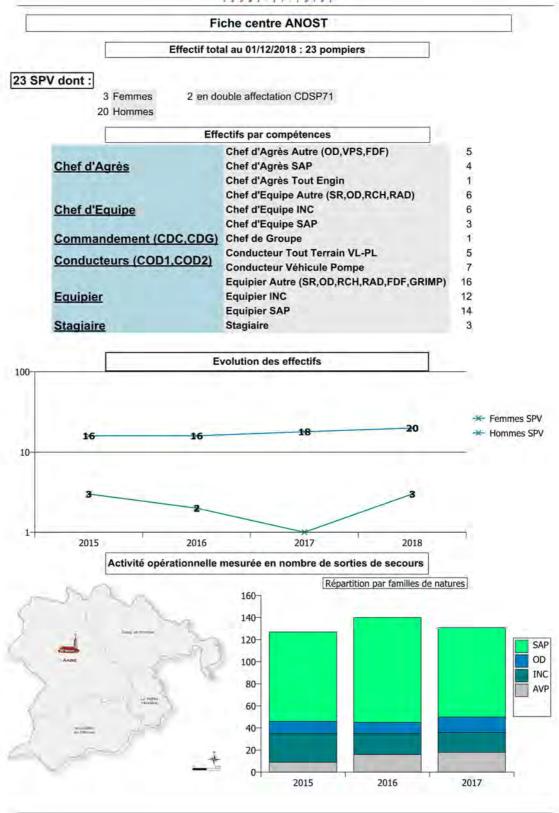
D. CARACTÉRISTIQUES DES UNITÉS TERRITORIALES OPÉRATIONNELLES DU S.D.I.S.71

FICHE DE CENTRE DE SECOURS EXPLICATION SOMMAIRE













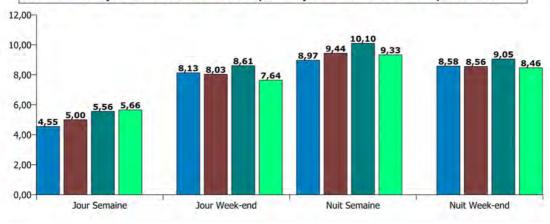
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	9	7,09 %	26 2	0,47 %	11 8	,66 %	81	63,78 %		127
2016	16	11,43 %	19 1	3,57 %	10 7	14 %	95	67,86 %		140
2017	18	13,74 %	18 1	3,74 %	14 10	,69 %	81	61,83 %		131
	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du tota	Duré moye	100	2017 %	lu total	Durée moyenne
VSAV	89	57,79 %	1h32	106	68,39 %	1	h30	94 6	3,09 %	1h28

2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
89	57,79 %	1h32	106	68,39 %	1h30	94	63,09 %	1h28
10	6,49 %	7h07	8	5,16 %	2h04	3	2,01 %	1h46
37	24,03 %	1h33	28	18,06 %	1h32	36	24,16 %	1h09
17	11,04 %	3h30	13	8,39 %	2h49	16	10,74 %	2h24
	0,65 %			0,00 %			-0,00 %	
	89 10	89 57,79 % 10 6,49 % 37 24,03 % 17 11,04 %	89 57,79 % 1h32 10 6,49 % 7h07 37 24,03 % 1h33	89 57,79 % 1h32 106 10 6,49 % 7h07 8 37 24,03 % 1h33 28 17 11,04 % 3h30 13	89 57.79 % 1h32 106 68,39 % 10 6,49 % 7h07 8 5,16 % 37 24,03 % 1h33 28 18,06 % 17 11,04 % 3h30 13 8,39 %	89 57,79 % 1h32 106 68,39 % 1h30 10 6,49 % 7h07 8 5,16 % 2h04 37 24,03 % 1h33 28 18,06 % 1h32 17 11,04 % 3h30 13 8,39 % 2h49	89 57,79 % 1h32 106 68,39 % 1h30 94 10 6,49 % 7h07 8 5,16 % 2h04 3 37 24,03 % 1h33 28 18,06 % 1h32 36 17 11,04 % 3h30 13 8,39 % 2h49 16	89 57.79 % 1h32 106 68,39 % 1h30 94 63,09 % 10 6,49 % 7h07 8 5,16 % 2h04 3 2,01 % 37 24,03 % 1h33 28 18,06 % 1h32 36 24,16 % 17 11,04 % 3h30 13 8,39 % 2h49 16 10,74 %

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

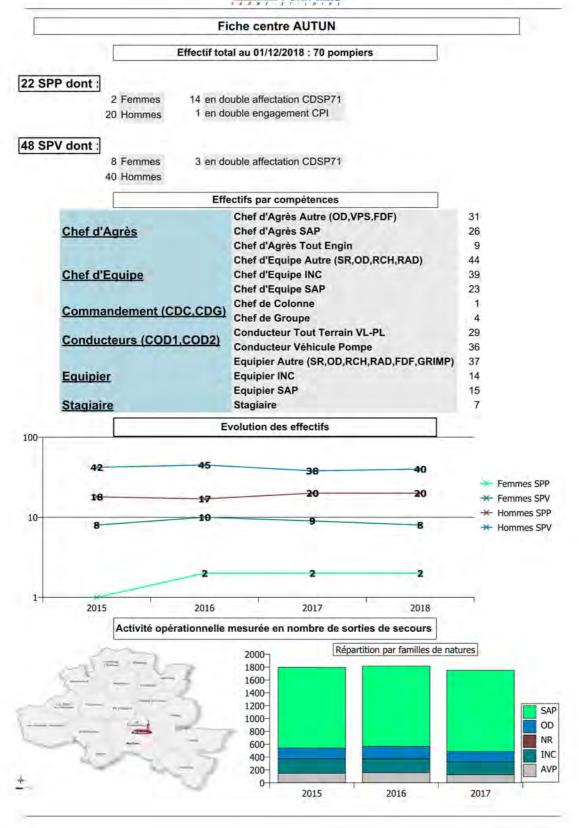


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













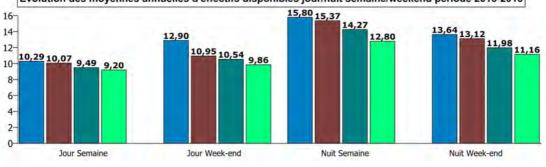
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	149	8,29 %	224 1	2,46 %	167	,29 %	1258	69,97 %		1798
2016	159	8,76 %	218 1	2,00 %	189 10	,41 %	1250	68,83 %		1816
2017	126	7,20 %	199 1	1,38 %	159 9	,09 %	1265	72,33 %		1749
	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du tota	Dur	The second second	2017 % 0	lu total	Durée moyenne
VLCDG	132	5,46 %	1h40	137	5,58 %		1h39	132	5,63 %	1h42

-	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VLCDG	132	5,46 %	1h40	137	5,58 %	1h39	132	5,63 %	1h42
VSAV	1318	54,49 %	0h58	1327	54,01 %	1h02	1323	56,44 %	1h01
FPT	254	5,35 %	1h50	255	5,25 %	1h30	170	3,90 %	1h28
EP	64	2,65 %	1h22	79	3,22 %	1h20	73	3,11 %	1h45
VL	194	2,59 %	2h01	217	2,99 %	1h38	183	2,71 %	1h32
CAMTHI	59	2,44 %	1h40	79	3,22 %	1h44	98	2,30 %	1h42
FPTL							42	1,79 %	1h01
CCFM	52	2,15 %	4h10	44	1,79 %	2h20	29	1,24 %	3h01
ANIC	25	1,03 %	0h48				_ 1		
CCGC							24	1,02 %	4h09
VTU	264	10,91 %	0h52	241	9,81 %	1h05	230	9,81 %	0h47
AUTRES		12,93 %			14,12 %			12,05 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

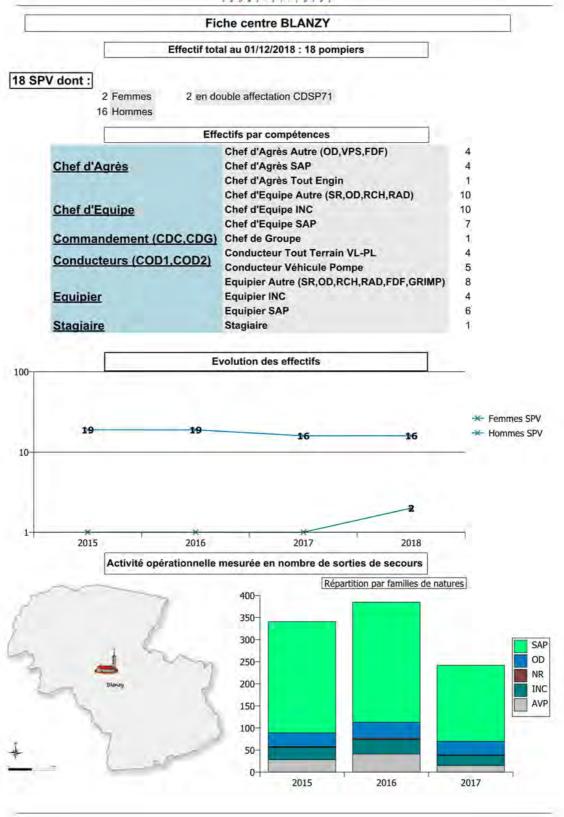


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













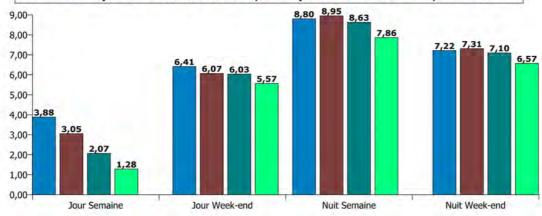
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	28	8,26 %	28	8,26 %	31	9,14 %	252	74,34 %	339
2016	41	10,73 %	33	8,64 %	36	9,42 %	272	71,20 %	382
2017	15	6,22 %	23	9,54 %	31	12,86 %	172	71,37 %	241

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VL	23	6,67 %	1h04	39	9,77 %	1h44	28	11,67 %	0h49
VSAV	267	77,39 %	1h06	289	72,43 %	1h04	169	70,42 %	1h10
VPI	52	15,07 %	1h20	69	17,29 %	1h04	41	17,08 %	1h02
AUTRES		0,87 %			0,51 %			0,83 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

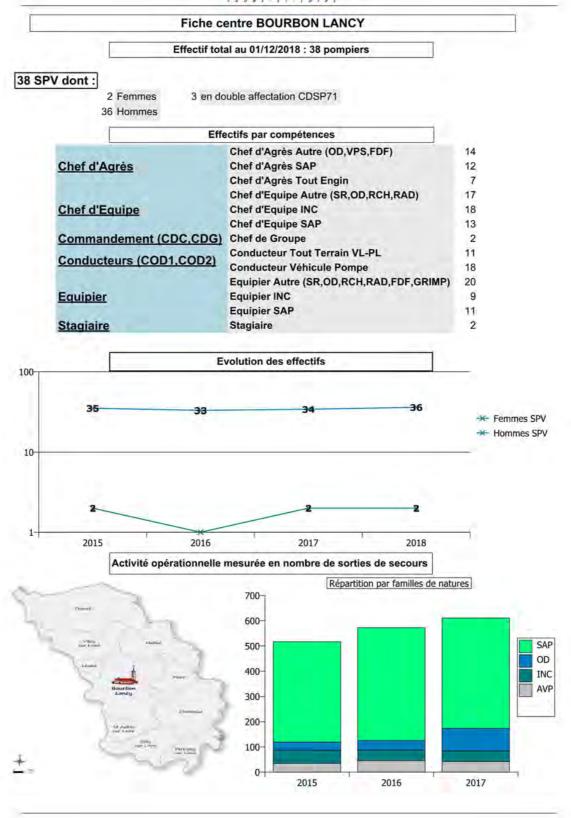


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













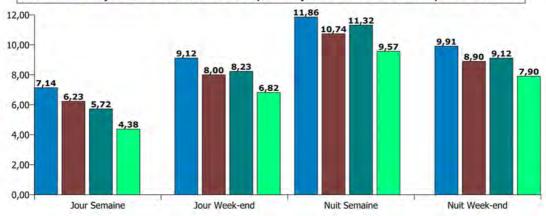
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	35	6,77 %	52	10,06 %	32	6,19 %	398	76,98 %	517
2016	46	8,03 %	42	7,33 %	37	6,46 %	448	78,18 %	573
2017	42	6,87 %	42	6,87 %	90	14,73 %	437	71,52 %	611

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
FPT	56	9,41 %	1h28	54	8,11 %	1h25	52	7,25 %	1h47
VL	29	4,87 %	1h22	50	7,51 %	1h03	65	9,07 %	1h53
VSAV	410	68,91 %	1h40	475	71,32 %	1h36	459	64,02 %	1h35
CCFM	22	3,70 %	2h48	14	2,10 %	3h39	37	5,16 %	4h22
VTU	64	10,76 %	0h51	66	9,91 %	0h59	93	12,97 %	0h58
OD/OM/C	6	1,01 %	2h17						
AUTRES		1,34 %			1,05 %			1,53 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

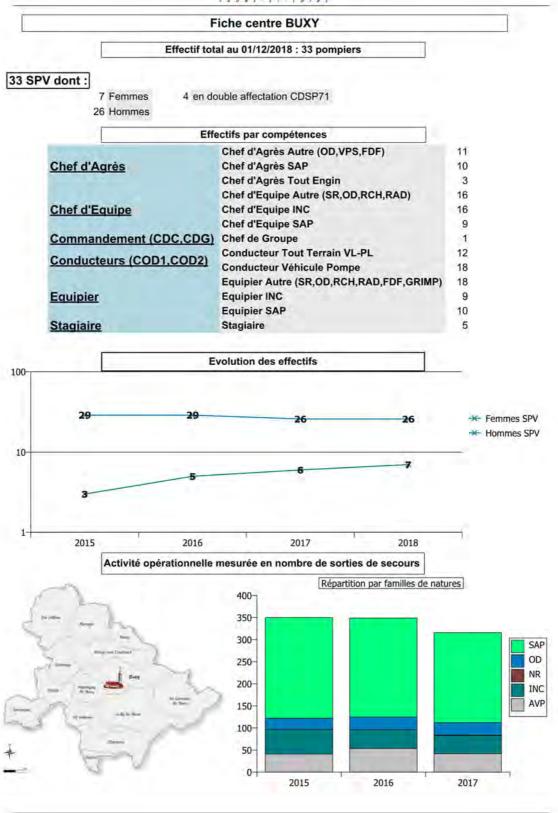


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













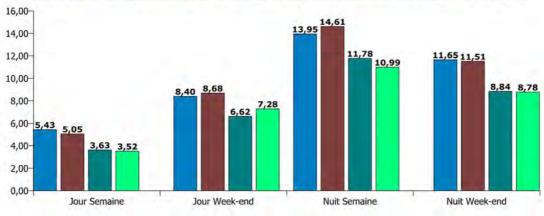
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	41	11,71 %	56	16,00 %	25	7,14 %	228	65,14 %	350
2016	54	15,47 %	42	12,03 %	29	8,31 %	224	64,18 %	349
2017	42	13,33 %	41	13,02 %	28	8,89 %	204	64,76 %	315

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VL	31	7,99 %	1h15	38	9,92 %	1h42	37	10,98 %	1h37
VSAV	242	62,37 %	1h13	245	63,97 %	1h18	202	59,94 %	1h15
PCM	10	2,58 %	6h31	5	1,31 %	6h49	8	2,37 %	6h37
VTP	5	1,29 %	1h00	4	1,04 %	2h53	7	2,08 %	2h22
VPS	4	1,03 %	2h08	52	13,58 %	1h13	54	16,02 %	0h58
VTU	41	10,57 %	0h58						
CCRM	51	13,14 %	1h57	39	10,18 %	1h34	28	8,31 %	1h30
AUTRES		1,03 %			-0,00 %			0,30 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre LA CHAPELLE DE GUINCHAY Effectif total au 01/12/2018 : 18 pompiers 18 SPV dont : 4 Femmes 2 en double engagement CPI 14 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 10 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 9 Chef d'Agrès Tout Engin 4 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 8 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 8 Chef d'Equipe SAP 3 Conducteur Tout Terrain VL-PL 4 Conducteurs (COD1,COD2) 10 Conducteur Véhicule Pompe Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 6 Equipier **Equipier INC** 5 **Equipier SAP** 5 Stagiaire Stagiaire 2 Evolution des effectifs 100 Femmes SPV Hommes SPV 10 2015 2016 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 250 200-SAP OD 150-INC AVP 100

50

0-

2015

2017

2016





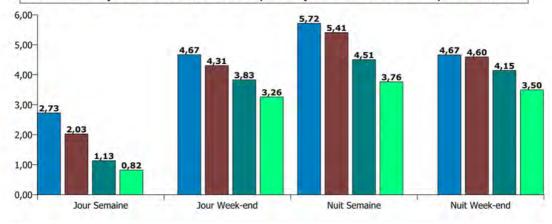
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	21	9,38 %	18	8,04 %	15	6,70 %	170	75,89 %	224
2016	19	9,55 %	12	6,03 %	19	9,55 %	149	74,87 %	199
2017	12	7,14 %	28	16,67 %	12	7,14 %	116	69,05 %	168
			Durá	ė.		Dur	róa.		Durán

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VPI	18	8,26 %	1h07	15	7,77 %	1h02	14	9,52,%	2h42
VSAV	118	54,13 %	1h26	117	60,62 %	1h29	100	68,03 %	1h37
CCRM				7	3,63 %	1h25	8	5,44 %	1h38
VTU	6	2,75 %	1h08						
VL	52	23,85 %	0h47	52	26,94 %	1h10	25	17,01 %	1h03
FPTL	23	10,55 %	1h01						
AUTRES		0,46 %		-	1,04 %			0,00 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

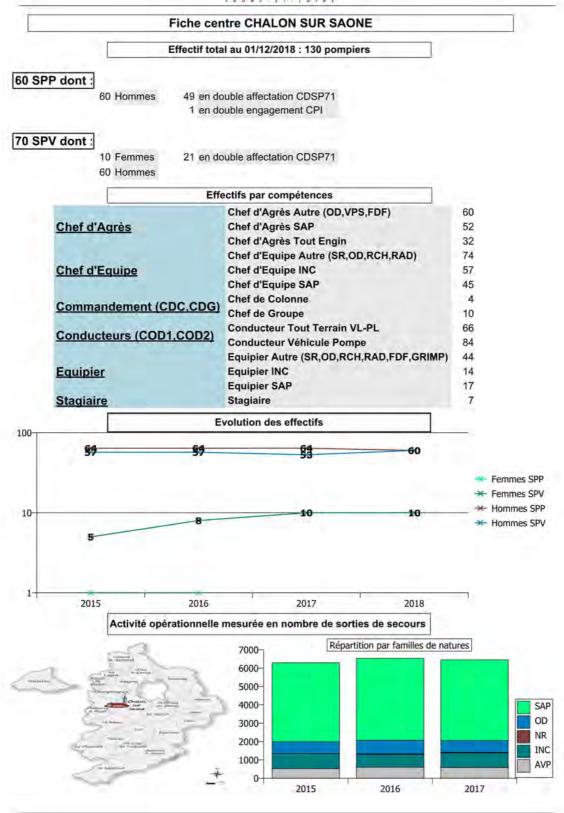


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













	AVP		INC		OD			SAP		TOTA	L ANNUEL
2015	523	8,32 %	812	12,92 %	646	10,	28 %	4303	68,4	8 %	6284
2016	603	9,28 %	693	10,67 %	743	11,	44 %	4458	68,6	2 %	6497
2017	584	9,10 %	800	12,46 %	642	10,	00 %	4395	68,4	5 %	6421
	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du t	otal	Dur		2017	% du total	Durée moyenne
VLCDG	517	6,17 %	1h05	559	6,4	8 %		1h12	543	6,36 %	1h03
FPT	615	3,94 %	1h05	614	7,1	2 %		1h06	697	8,17 %	1h06
VSAV	4744	56,59 %	0h51	4984	57,8	80 %	1	0h50	4965	58,19 %	0h51
EP	338	4,03 %	0h56	293	3,4	0 %		0h57	295	3,46 %	1h03
VL	342	4,08 %	1h25	327	3,7	9 %	- 9	1h24	210	2,46 %	1h27
FPTL	230	2,74 %	0h43	281	3,2	6 %		0h57	306	3,59 %	0h50
CAMTHI	173	2,06 %	1h23	241	1,4	0 %		1h55	266	1,55 %	1h18

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

953

11,05 9

5,70 %

0h51

887

10,39

5,83 %

0h49

1h44

0h49

CCFM

AUTRES

VTU

117

885

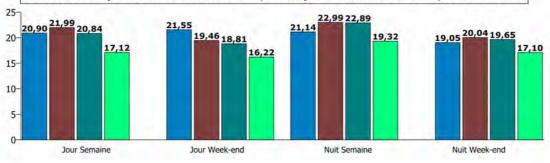
1,40

10,56

8,43 %

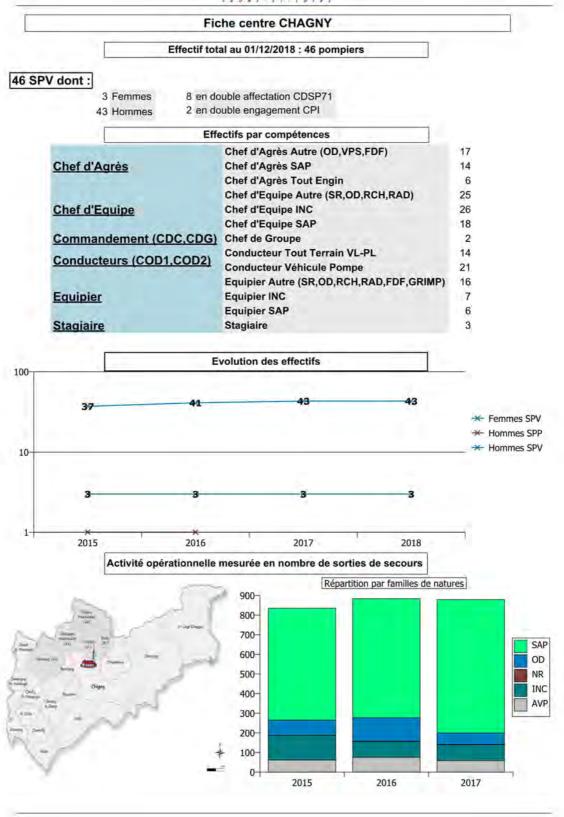
Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	20,87	21,91	22,12	22,40	21,65	20,74	20,33
1	20,89	21,98	22,13	22,39	21,66	20,79	20,41
2	20.87	21,87	22,14	22,41	21,63	20,75	20,43
3	20,87	21,79	22,14	22,34	21,65	20,75	20,48
4	20,56	21,50	21,87	21,99	21,44	20,77	20,43
.5	19,93	20,69	21,07	21,24	20,77	20,67	20,40
6	18,73	19,24	19,64	19,89	19,62	20,61	20,35
7	19,35	19,60	19,46	19,55	19,62	20,79	20,87
8	19,59	19,64	19,75	19,99	19,48	20,41	20,50
9	19,51	19,63	19,89	19,93	19,39	20,32	20,46
10	19,60	19,70	19,89	19,96	19,46	20,27	20,41
11	19,75	19,92	19,86	20,13	19,58	20,49	20,44
12	19,80	19,89	19,67	20,10	19,24	20,55	20,37
13	19,89	19,91	19,68	20,09	19,22	20,54	20,40
14	20,04	19,88	19,87	20,16	19,32	20,62	20,52
15	20,14	20,01	20,12	20,29	19,57	20,62	20,55
16	20,26	19,97	20,14	20,27	19,79	20,71	20,56
17	19,94	19,99	20,14	20,09	19,78	20,66	20,66
18	20,61	20,69	20,76	20,85	20,28	20,67	20,82
19	20,05	19,85	20,22	20,24	20,98	20,03	20,15
20	20,65	20,61	21,08	20,61		19,91	20,44
21	21,39	21,37	21,59	21,01	20,70	19,97	20,51
22	21,78	21,74	22,11	21,36	20,76	20,07	20,80
23	21,85	22,05	22,31	21,62	20,92	20,21	20,87

Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













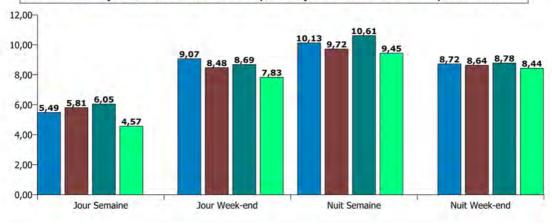
	AVP		INC		OD	S	AP		TOTAL	ANNUEL
2015	62	7,43 %	125 1	4,99 %	77 9	,23 %	570	68,35 %		834
2016	76	8,61 %	80	9,06 %	120 13	,59 %	607	68,74 %		883
2017	59	6,73 %	81	9,24 %	58 6	,61 %	679	77,42 %		877
	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du tota	Durée moyen		2017 <mark>% c</mark>	lu total	Durée moyenne
FPT	103	11.46 %	1h14	90	9.06 %	1h	40	86	8 70 %	1h19

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
FPT	103	11,46 %	1h14	90	9,06 %	1h40	86	8,70 %	1h19
VSAV	615	68,41 %	1h21	670	67,47 %	1h20	721	72,90 %	1h17
VL	40	4,45 %	1h31	70	7,05 %	1h37	34	3,44 %	1h48
CCFM	36	4,00 %	1h37	30	3,02 %	1h36	21	2,12 %	1h46
VTU	93	10,34 %	0h42	129	12,99 %	0h56	116	11,73 %	0h48
AUTRES		1,34 %			0,41 %			1,11 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



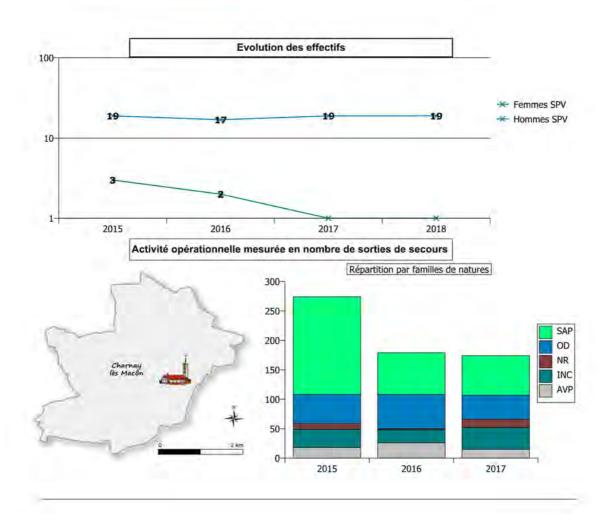
Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre CHARNAY LES MACON Effectif total au 01/12/2018 : 20 pompiers 20 SPV dont : 1 en double affectation CDSP71 1 Femmes 1 en double engagement CPI 19 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 5 Chef d'Agrès Tout Engin 3 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 9 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 8 Chef d'Equipe SAP 6 Conducteur Tout Terrain VL-PL 2 Conducteurs (COD1,COD2) 7 Conducteur Véhicule Pompe Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 10 Equipier **Equipier INC** 10 **Equipier SAP** 9







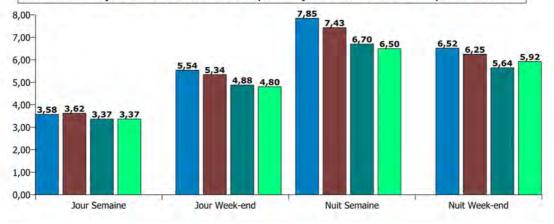
	AVP		INC		OD			SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	18	6,82 %	31	11,74 %	49	18,	56 %	166	62,88 %		264
2016	26	14,69 %	22	12,43 %	58	32,7	77 %	71	40,11 %		177
2017	15	9,38 %	37	23,13 %	41	25,6	33 %	67	41,88 %		160
	2015	% du total	Duré moyer	201	16 % du	total	Dur	The second second	2017 % 0	lu total	Durée moyenne

- 1	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	88	33,08 %	0h40	83	48,54 %	0h55	61	36,75 %	0h47
VSAV							6	3,61 %	0h52
VL	120	45,11 %	0h28	46	26,90 %	0h34	47	28,31 %	0h27
OD/OM/C	7	2,63 %	0h53						
FPTL	51	19,17 %	1h07	41	23,98 %	1h02	52	31,33 %	1h02
AUTRES		0,01 %			0,58 %			0,00 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre CHAROLLES Effectif total au 01/12/2018 : 29 pompiers 29 SPV dont : 3 Femmes 5 en double affectation CDSP71 2 en double affectation PATS 26 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 10 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 11 Chef d'Agrès Tout Engin 5 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 12 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 13 Chef d'Equipe SAP 6 Commandement (CDC,CDG) 2 Chef de Groupe 6 Conducteur Tout Terrain VL-PL Conducteurs (COD1,COD2) 12 Conducteur Véhicule Pompe Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 14 Equipier **Equipier INC** 7 **Equipier SAP** 6 Stagiaire Stagiaire 4 **Evolution des effectifs** 100-Femmes SPV Hommes SPV 10 2015 2016 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 600 500-SAP 400 OD INC 300-AVP 200-100-0-2015 2016 2017





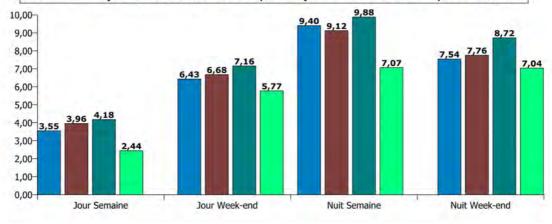
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	59	12,97 %	52	11,43 %	37	8,13 %	307	67,47 %	455
2016	61	12,53 %	60	12,32 %	42	8,62 %	324	66,53 %	487
2017	64	11,47 %	62	11,11 %	47	8,42 %	385	69,00 %	558

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	320	64,65 %	1h28	343	62,14 %	1h24	391	61,29 %	1h23
CCRM	27	5,45 %	2h01	37	6,70 %	1h51	36	5,64 %	1h43
EP	24	4,85 %	2h07	31	5,62 %	2h48	29	4,55 %	2h17
VL	53	10,71 %	1h41	61	11,05 %	2h05	102	15,99 %	1h42
VPS	60	12,12 %	1h16	75	13,59 %	1h02	73	11,44 %	1h16
OD/OM/C	5	1,01 %	2h06						
AUTRES		1,21 %			0,90 %			1,09 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

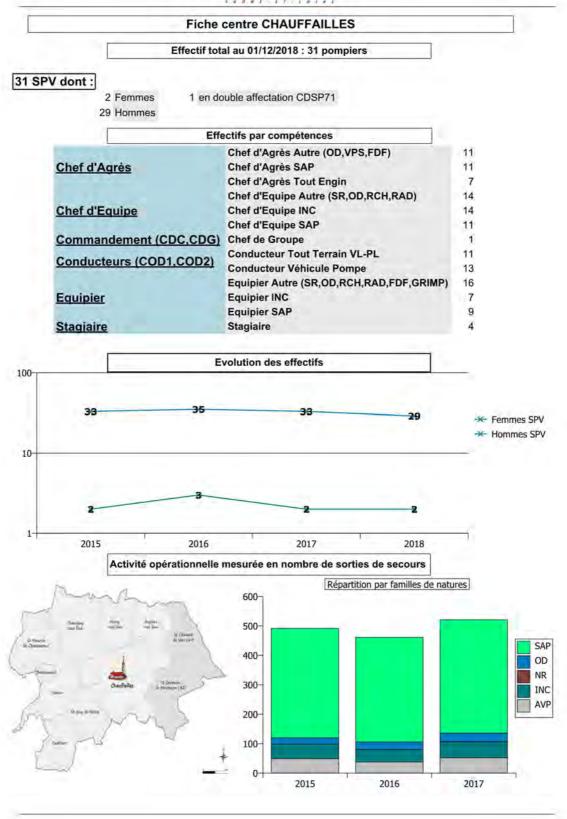


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













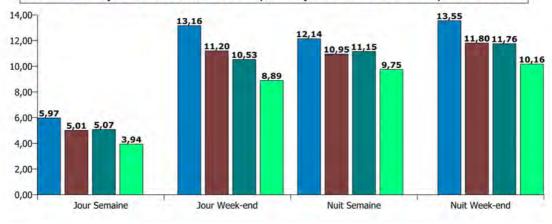
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	49	9,96 %	50	10,16 %	21	4,27 %	372	75,61 %	492
2016	38	8,24 %	42	9,11 %	26	5,64 %	355	77,01 %	461
2017	52	10,00 %	54	10,38 %	29	5,58 %	385	74,04 %	520

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
FPTL	27	4,66 %	1h15	36	6,61 %	3h40	52	8,23 %	1h40
VSAV	382	65,86 %	1h49	354	64,95 %	1h50	393	62,18 %	1h48
VTU	30	5,17 %	1h16	39	7,16 %	0h51	30	4,75 %	1h03
FIL	24	4,14 %	1h36						
CAMTHE				10	1,83 %	1h37	31	4,91 %	2h00
VL	89	15,34 %	1h27	91	16,70 %	1h26	108	17,09 %	1h34
CCFM	11	1,90 %	1h34	7	1,28 %	1h59	10	1,58 %	3h03
CCFL	6	1,03 %	5h14						
AUTRES		1,90 %			1,47 %			1,26 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



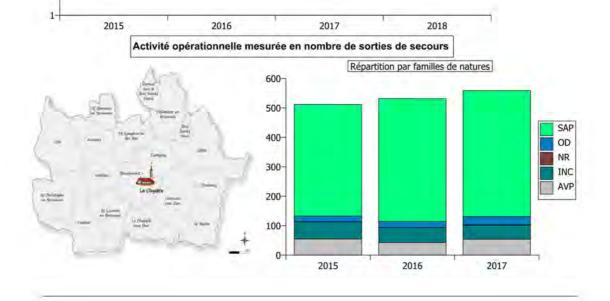
Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre LA CLAYETTE Effectif total au 01/12/2018 : 32 pompiers 32 SPV dont : 3 Femmes 1 en double affectation CDSP71 1 en double affectation PATS 29 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 11 Chef d'Agrès SAP Chef d'Agrès 10 Chef d'Agrès Tout Engin 4 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 19 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 20 Chef d'Equipe SAP 13 Commandement (CDC,CDG) Chef de Groupe 1 9 Conducteur Tout Terrain VL-PL Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 14 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 16 Equipier **Equipier INC** 7 **Equipier SAP** 7 **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV 10



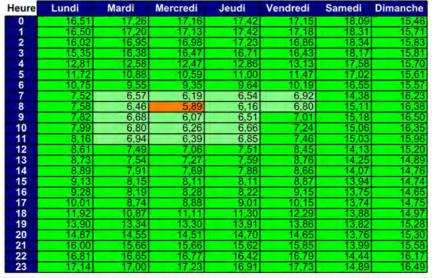




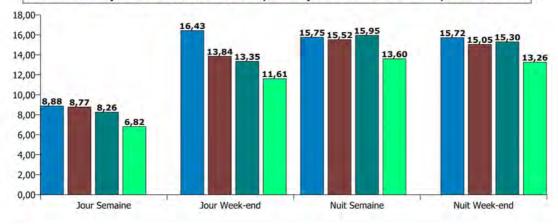
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	55	10,74 %	58	11,33 %	20	3,91 %	379	74,02 %	512
2016	43	8,08 %	51	9,59 %	20	3,76 %	418	78,57 %	532
2017	54	9,68 %	48	8,60 %	28	5,02 %	428	76,70 %	558

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	51	8,64 %	0h50	64	10,05 %	0h56	65	9,82,%	1h11
VSAV	358	60,68 %	1h40	402	63,11 %	1h36	409	61,78 %	1h38
CCFM	28	4,75 %	2h24	10	1,57 %	3h02	15	2,27 %	2h01
VL	93	15,76 %	1h37	89	13,97 %	1h47	105	15,86 %	1h51
FPT	58	9,83 %	1h30	69	10,83 %	1h35	66	9,97 %	2h37
AUTRES		0,34 %			0,47 %			0,30 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

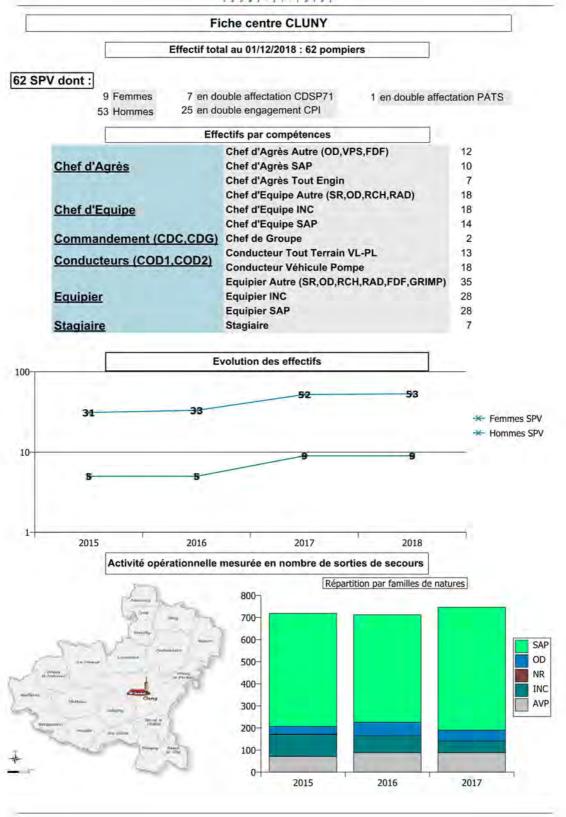


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













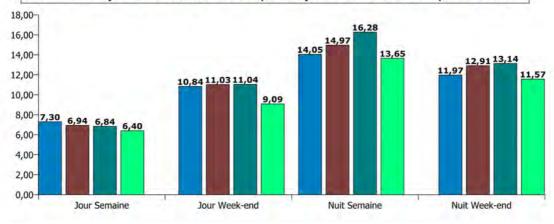
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	71	9,89 %	100	13,93 %	35	4,87 %	512	71,31 %		718
2016	88	12,34 %	76	10,66 %	62	8,70 %	487	68,30 %		713
2017	88	11,78 %	53	7,10 %	49	6,56 %	557	74,56 %		747
	201	5 % du tota	Duré	e 20	16 % du 1	total Dui	rée	2017 % 0	lu total	Durée

1	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
FPT	90	10,12 %	1h38	94	10,87 %	1h24	71	8,12,%	1h29
VTU	59	6,64 %	0h50	84	9,71 %	1h08	82	9,38 %	0h53
VSAV	506	56,92 %	1h25	501	57,92 %	1h27	562	64,30 %	1h24
CCFM	45	5,06 %	2h34	36	4,16 %	3h28	16	1,83 %	1h29
VL	170	11,60 %	1h54	135	15,61 %	1h22	134	15,33 %	1h26
AUTRES		9,66 %			1,73 %			1,04 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

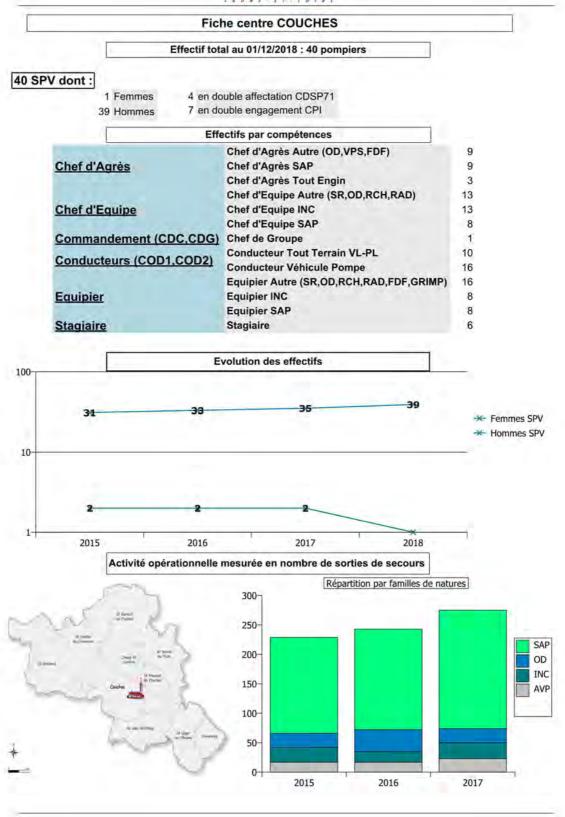
Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	14,63	17,34	17,28	17,06	16,32	14,64	13,14
1	14,38	17,20	17,09	16,98	16,24	14,92	13,60
2	14,23	17,04	16,93	16,80	16,10	14,85	13,84
3	13,75	16,40	16,31	16,18	15,52	14,39	13,90
4	12,76	14,76	14,59	14,53	14,09	14,11	13,90
5	12,26	13,70	13,59	13,51	13,12	13,79	13,84
6	11,80	12,88	12,76	12,70	12,31	13,38	13,77
7	6,38	6,77	6,60	6,84	6,77	9,45	13,12
8	6,39	6,81	6,53	6,77	6,56	9,55	14,30
9	6,93	6,89	6,64	6,81	6,79	10,15	14,64
10	6,99	6,75	6,50	6,66	6,50	10,10	14,81
11	6,89	6,62	6,27	6,57	6,26	9,96	14,68
12	6,06	5,85	5,34	5,65	5,60	9,81	12,90
13	6,04	5,83	5,29	5,85	5,46	9,97	12,21
14	6,72	6,72	5,92	6,53	6,06	9,74	11,81
15	6,79	6,64	6,04	6,63	6,24	9,45	11,47
16	6,95	6,76	6,35	6,81	6,50	9,48	11,44
17	7,92	7,35	6,89	7,45	6,99	9,60	11,59
18	10,33	9,32	8,70	9,54	8,41	10,00	12,04
19	12,06	11,16	10,50	10,91	9,63	10,26	12,60
20	13,47	12,94	12,55	12,06	10,77	10,55	12,99
21	15,05	14,51	14,41	13,62	12,01	11,21	13,76
22	16,64	16,25	16,24	15,34	13,65	11,82	14,27
23	17,22	17,01	16,87	16,07	14,36	12,43	14,65

Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













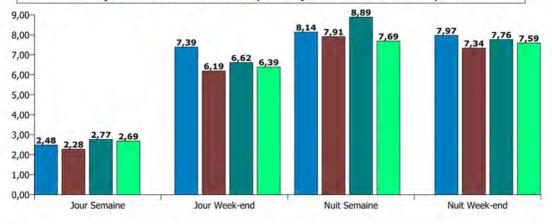
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	17	7,42 %	25	10,92 %	24	10,48 %	163	71,18 %	229
2016	17	7,00 %	18	7,41 %	37	15,23 %	171	70,37 %	243
2017	23	8,36 %	27	9,82 %	24	8,73 %	201	73,09 %	275

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VL	18	7,47 %	1h55	19	7,39 %	1h23	27	9,34 %	1h15
VSAV	172	71,37 %	1h42	177	68,87 %	1h38	207	71,63 %	1h51
FPT	16	6,64 %	2h24	18	7,00 %	2h15	13	4,50 %	2h04
CCRM							13	4,50 %	2h09
CCFL	9	3,73 %	1h26						
VTU	25	10,37 %	1h12	42	16,34 %	1h45	27	9,34 %	1h28
AUTRES		0,42 %			0,40 %			0,69 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

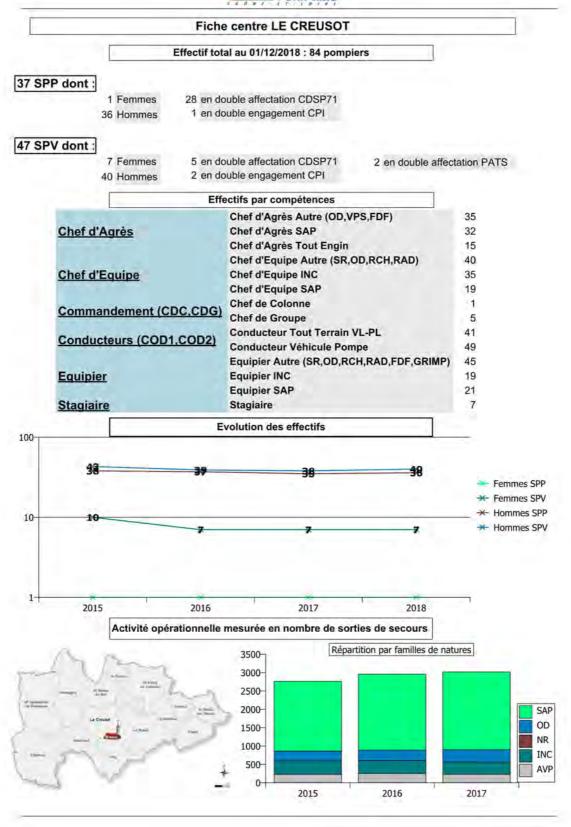


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018









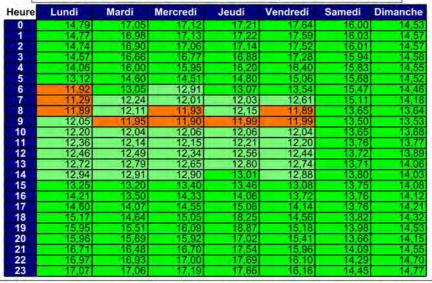




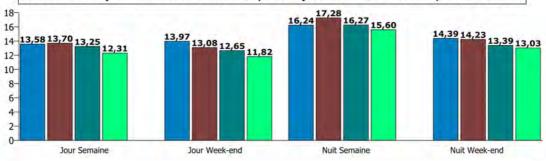
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	230	8,32 %	366	13,25 %	267	9,66 %	1900	68,77 %	2763
2016	250	8,45 %	358	12,10 %	282	9,53 %	2068	69,91 %	2958
2017	234	7,76 %	330	10,94 %	335	11,11 %	2117	70,19 %	3016

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VLCDG	210	5,84 %	1h08	236	6,21 %	1h15	200	5,18 %	1h10
VSAV	1956	54,36 %	0h56	2151	56,58 %	0h56	2202	57,05 %	0h55
CCRM	184	5,11 %	1h05	239	6,29 %	1h07	105	2,72 %	0h47
FPT	212	3,48 %	1h06	147	3,87 %	1h06	171	4,43 %	1h06
VL	243	3,38 %	1h45	281	2,65 %	1h51	229	2,97 %	1h41
FPTL							87	2,25 %	0h48
EP	80	2,22 %	1h08	53	1,39 %	1h26	86	2,23 %	1h07
CAMTHI	51	1,42 %	1h40	77	2,03 %	1h32	49	1,27 %	1h22
VPCE	55	1,53 %	4h08						
RAD 57							54	1,40 %	2h26
CEGC	40	1,11 %	4h32						
CCFM	43	1,20 %	2h10	39	1,03 %	1h44	41	1,06 %	2h06
VTU	390	10,84 %	0h42	395	10,39 %	0h57	413	10,70 %	0h51
AUTRES		9,51 %			9,56 %			8,74 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



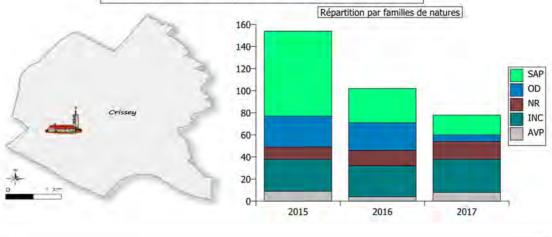
Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre CRISSEY Effectif total au 01/12/2018 : 18 pompiers 18 SPV dont : 2 Femmes 2 en double affectation CDSP71 1 en double engagement CPI 16 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 5 5 Chef d'Agrès Tout Engin Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 6 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 5 Chef d'Equipe SAP 4 2 Conducteur Tout Terrain VL-PL Conducteurs (COD1,COD2) 7 Conducteur Véhicule Pompe Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 6 Equipier **Equipier INC** 5 **Equipier SAP** 6 **Stagiaire** Stagiaire Evolution des effectifs 100 Femmes SPV Hommes SPV 16 10 2015 2016 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 160







	AVP		INC	(OD	SAF		TOTAL	ANNUEL
2015	9	6,29 %	29 2	0,28 %	28 19	,58 %	77 53,85 %	ó	143
2016	4	4,55 %	28 3	1,82 %	25 28	.41 %	31 35,23 9	Ó	88
2017	8	12,90 %	30 4	8,39 %	6 9	,68 %	18 29,03 %	ó	62
	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017 %	du total	Durée moyenne
VPI	60	39,47 %	0h53	46	42,99 %	1h04	30	42,86 %	0h51
VL	69	45.39 %	0h34	35	32.71 %	0h48	15	21,43 %	0h51

22,43 9

1,87

0,00 9

4h24

1h00

25

35,71

0,00 %

4h35

24

2

VPCEL

AUTRES

BLS

23

15,13 %

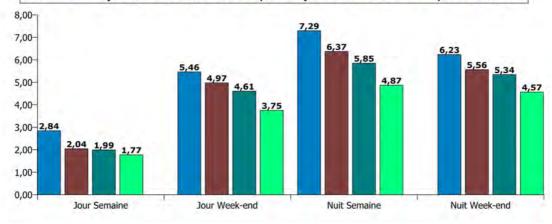
0,01 %

3h36

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







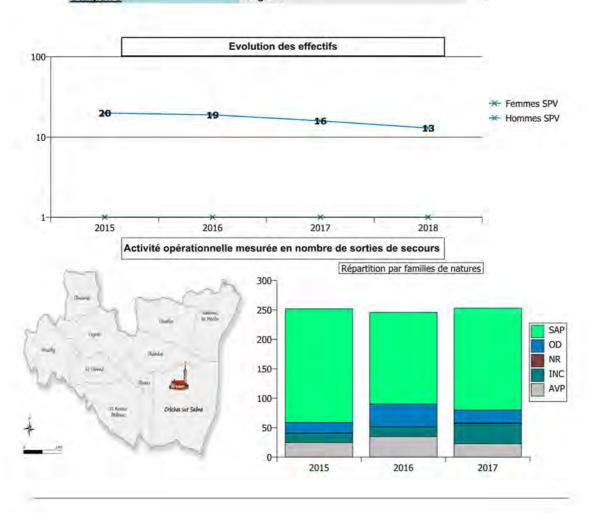
Fiche centre CRECHES SUR SAONE

Effectif total au 01/12/2018 : 14 pompiers

14 SPV dont :

1 Femmes 2 en double affectation CDSP71 13 Hommes 3 en double engagement CPI

Eff	ectifs par compétences					
Authorities of the	Chef d'Agrès Autre (OD,VPS,FDF)	10				
Chef d'Agrès	Chef d'Agrès SAP	8				
The second secon	Chef d'Agrès Tout Engin	5				
	Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD)	7				
Chef d'Equipe	Chef d'Equipe INC					
	Chef d'Equipe SAP	4				
C	Conducteur Tout Terrain VL-PL	3				
Conducteurs (COD1,COD2)	Conducteur Véhicule Pompe	5				
	Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP)	2				
Equipier	Equipier INC	1				
	Equipier SAP	2				
Stagiaire	Stagiaire	- 1				







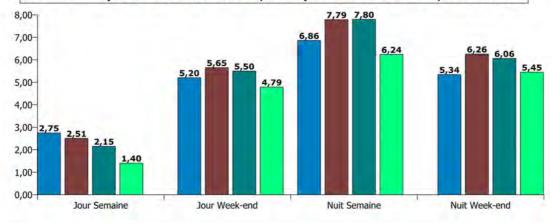
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	25	9,92 %	16	6,35 %	18	7,14 %	193	76,59 %	252
2016	35	14,23 %	17	6,91 %	38	15,45 %	156	63,41 %	246
2017	23	9,13 %	34	13,49 %	22	8,73 %	173	68,65 %	252

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
CCRM				9	3,81 %	1h22	22	9,78 %	2h12
VSAV	146	58,87 %	1h14	123	52,12 %	1h24	127	56,44 %	1h18
VTU	13	5,24 %	0h45						
FPTL	12	4,84 %	1h04	6	2,54 %	1h01			
VL	57	22,98 %	0h52	55	23,31 %	1h04	45	20,00 %	0h56
VPI	19	7,66 %	0h48	42	17,80 %	1h01	31	13,78 %	0h59
AUTRES		0,41 %			0,42 %			0,00 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



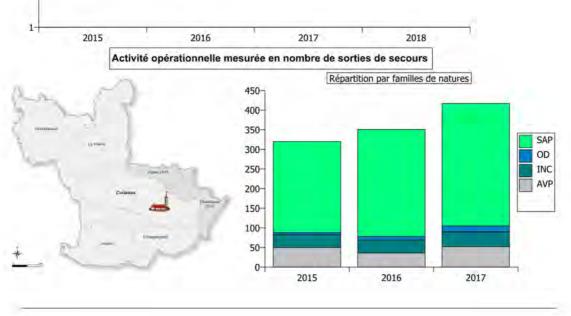
Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre CUISEAUX Effectif total au 01/12/2018 : 31 pompiers 31 SPV dont : 5 Femmes 2 en double affectation CDSP71 1 en double engagement CPI 26 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 16 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 14 Chef d'Agrès Tout Engin 3 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 21 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 20 Chef d'Equipe SAP 10 Commandement (CDC,CDG) Chef de Groupe 2 Conducteur Tout Terrain VL-PL 10 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 19 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 12 Equipier **Equipier INC** 4 **Equipier SAP Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV



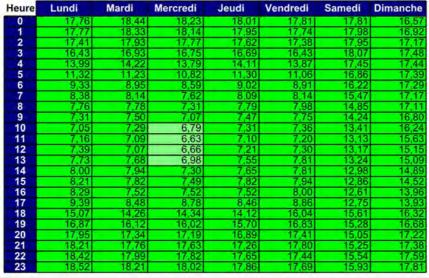




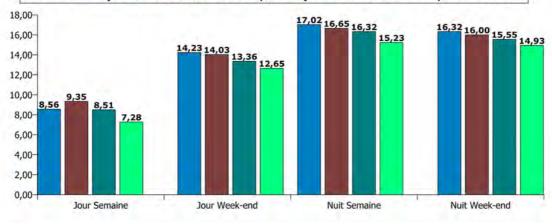
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	50	15,63 %	33	10,31 %	5	1,56 %	232	72,50 %	320
2016	36	10,26 %	33	9,40 %	9	2,56 %	273	77,78 %	351
2017	52	12,47 %	38	9,11 %	15	3,60 %	312	74,82 %	417

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	256	69,19 %	1h43	279	70,81 %	1h44	310	65,96 %	1h34
VTU	14	3,78 %	0h41	19	4,82 %	1h09	28	5,96 %	0h50
CCFM	14	3,78 %	2h45	6	1,52 %	2h37	11	2,34 %	1h19
FPT	47	12,70 %	1h34	51	12,94 %	1h15	52	11,06 %	1h22
VL	37	10,00 %	1h26	38	9,64 %	1h45	64	13,62 %	1h39
AUTRES		0,55 %			0,27 %			1,06 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre CUISERY Effectif total au 01/12/2018 : 16 pompiers 16 SPV dont : 2 en double affectation CDSP71 1 Femmes 10 en double engagement CPI 15 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 8 Chef d'Agrès Tout Engin 5 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 6 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 5 Chef d'Equipe SAP 3 Conducteur Tout Terrain VL-PL 4 Conducteurs (COD1,COD2) 6 Conducteur Véhicule Pompe Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 2 Equipier **Equipier INC** 1 **Equipier SAP** 4 **Stagiaire** Stagiaire 2 **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV 16 10 2015 2016 2017 2018 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 300 250 SAP 200-OD INC 150 AVP 100-50-0-2015 2016 2017





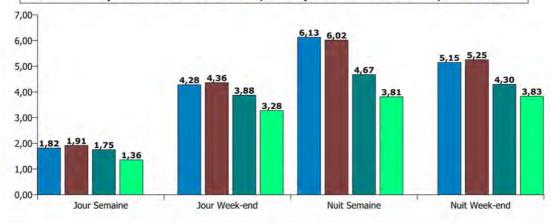
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	16	7,11 %	24	10,67 %	25	11,11 %	160	71,11 %	225
2016	23	9,70 %	31	13,08 %	26	10,97 %	157	66,24 %	237
2017	30	11,90 %	21	8,33 %	21	8,33 %	180	71,43 %	252
	204	9/ du total	Durée	200	16 % du	Dui	rée	2017 % du	Durée

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	106	49,07 %	1h47	120	53,57 %	1h47	138	57,26 %	1h48
VL	61	28,24 %	1h15	71	31,70 %	1h20	74	30,71 %	1h24
VPI	48	22,22 %	1h08	33	14,73 %	1h12	28	11,62 %	1h15
AUTRES		0,47 %			0,00 %			0,41 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

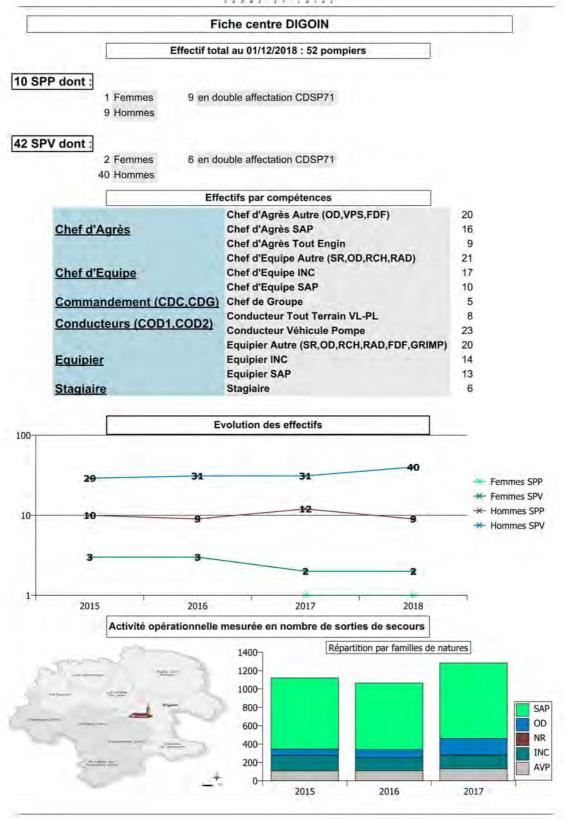


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













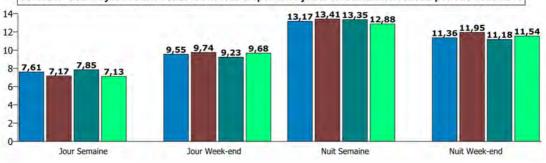
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	L ANNUEL
2015	108	9,64 %	168	15,00 %	68	6,07 %	776	69,29 %		1120
2016	109	10,23 %	142	13,33 %	88	8,26 %	726	68,17 %		1065
2017	131	10,23 %	147	11,48 %	181	14,13 %	822	64,17 %		1281
	2015	% du total	Durée moyenn	2016	% du tot	al Dur	The second second	2017 % 0	lu total	Durée moyenne

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	118	7,87 %	0h56	101	7,16 %	0h59	161	9,32 %	0h56
VL	249	6,04 %	1h50	270	6,91 %	1h47	323	5,29 %	1h40
CAMTHI	104	6,94 %	2h04	84	5,96 %	1h56	83	4,80 %	3h24
VSAV	774	51,63 %	1h13	722	51,21 %	1h13	858	49,65 %	1h11
FPT	120	4,01 %	1h16	111	4,37 %	1h43	141	4,10 %	1h43
EP	56	3,74 %	1h41	51	3,62 %	1h37	83	4,80 %	1h40
RAD 57				29	2,06 %	1h41	37	2,14 %	1h36
VLM	22	1,47 %	1h08			7			
AUTRES		18,30 %			18,70 %	3 11		19,90 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	13,97	14,89	14,94	14,94	14,16	13,67	12,16
1	14,01	14,97	15,08	15,08	14,30	13,80	12,39
2	13,75	14,85	14,95	14,99	14,18	13,67	12,40
3	13,34	14,41	14,52	14,52	13,68	13,53	12,31
4	12,47	13,40	13,35	13,39	12,87	13,42	12,29
5	11,59	12,32	12,25	12,17	11,88	13,26	12,31
6	10,92	11,31	11,33	11,15	11,03	13,11	12,34
7	6,50	6,49	6,41	6,42	6,60	9,24	10,11
8	6,69	6,69	6,56	6,71	6,87	10,31	10,82
9	6,96	6,90	6,70	6,92	7,06	10,43	11,10
10	6,82	6,74	6,64	6,93	6,97	9,61	11,11
11	6,94	6,86	6,59	6,96	6,91	9,60	10,88
12	6,82	6,76	6,61	6,85	6,63	9,49	10,37
13	7,06	7,07	6,97	7,15	6,84	9,86	10,61
14	7.19	7,20	7,03	7,26	7,01	9,85	10,59
15	7,19	7,29	7,18	7,33	6,96	9,89	10,61
16	7,43	7,58	7,44	7,53	7,11	9,95	10,71
17	8,49	8,50	8,43	8,33	8,20	9,89	10,85
18	10,04	9,99	9,95	9,94	10,95	9,77	11,08
19	9,95	9,86	9,85	9,75	11,18	9,81	11,36
20	11,33	11,30	11,37	10,98	11,06	10,16	11,96
21	13,02	12,90	12,86	12,28	11,86	10,83	12,75
22	14,06	13,84	13,84	13,07	12,56	11,20	13,22
23	14,73	14,70	14,64	13,92	13,27	11,66	13,78

Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre DOMPIERRE LES ORMES Effectif total au 01/12/2018 : 24 pompiers 24 SPV dont : 4 Femmes 1 en double affectation CDSP71 5 en double engagement CPI 20 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès SAP Chef d'Agrès 7 3 Chef d'Agrès Tout Engin Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 13 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 14 Chef d'Equipe SAP 10 Commandement (CDC,CDG) Chef de Groupe 1 Conducteur Tout Terrain VL-PL 3 Conducteurs (COD1,COD2) 10 Conducteur Véhicule Pompe Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 6 Equipier **Equipier INC** 5 **Equipier SAP** 6 Stagiaire Stagiaire 2 **Evolution des effectifs** 100-Femmes SPV Hommes SPV 10 2015 2016 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 250 200-SAP OD 150-NR INC 100-AVP 50 0 2015 2016 2017





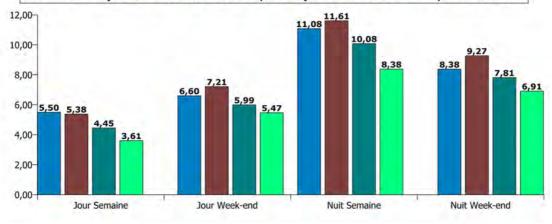
	AVP		INC		OD	- 14	SAP	3.00	TOTAL ANNUEL
2015	21	12,57 %	39	23,35 %	12	7,19 %	95	56,89 %	167
2016	19	11,38 %	32	19,16 %	6	3,59 %	110	65,87 %	167
2017	21	10,40 %	47	23,27 %	16	7,92 %	118	58,42 %	202

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	96	53,33 %	1h44	103	53,09 %	1h52	96	40,68 %	1h50
VL	25	13,89 %	1h32	38	19,59 %	1h51	53	22,46 %	2h03
CCRM	30	16,67 %	2h08	21	10,82 %	2h05	26	11,02 %	1h37
VTUB	27	15,00 %	1h07	20	10,31 %	1h00	27	11,44 %	1h25
FPT	2	1,11 %	1h28						
CAMTHE	- 1			11	4,04 %	2h22	33	13,98 %	2h01
AUTRES		0,00 %			2,15 %			0,42 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

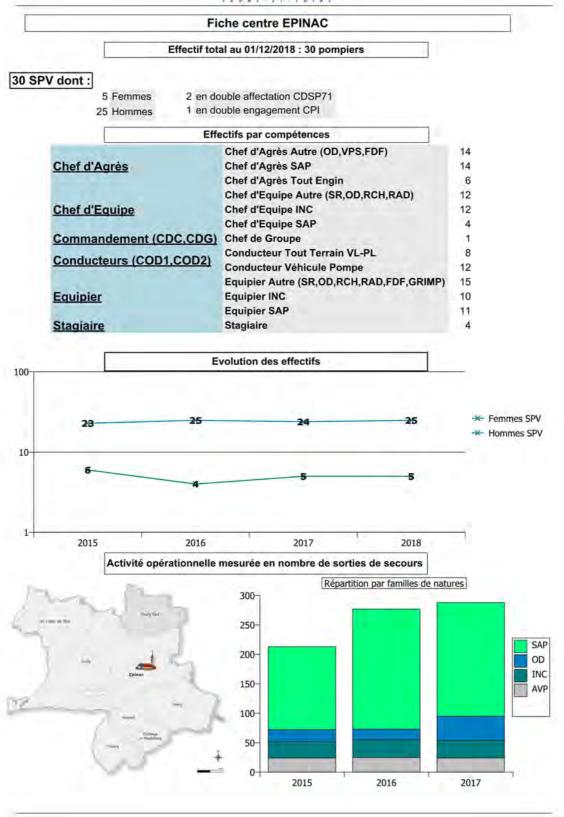


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













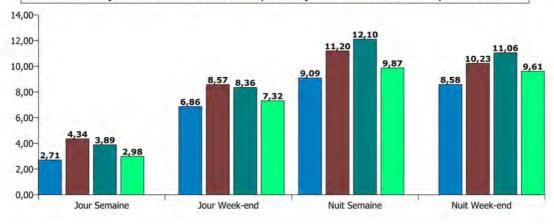
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	24	11,27 %	28	13,15 %	20	9,39 %	141	66,20 %	213
2016	25	9,03 %	30	10,83 %	18	6,50 %	204	73,65 %	277
2017	24	8,33 %	30	10,42 %	41	14,24 %	193	67,01 %	288

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VL	18	7,53 %	1h37	14	4,68 %	1h21	31	9,84 %	1h10
VSAV	159	66,53 %	1h40	222	74,25 %	1h34	205	65,08 %	1h36
VTU	29	12,13 %	1h33	30	10,03 %	0h47	50	15,87 %	1h22
CCRM	30	12,55 %	2h40	33	11,04 %	1h43	29	9,21 %	2h35
AUTRES		1,26 %			0,00 %			-0,00 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre ETANG SUR ARROUX Effectif total au 01/12/2018 : 28 pompiers 28 SPV dont : 2 Femmes 1 en double affectation CDSP71 7 en double engagement CPI 26 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 9 2 Chef d'Agrès Tout Engin Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 12 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 11 Chef d'Equipe SAP 5 Commandement (CDC,CDG) Chef de Groupe 1 Conducteur Tout Terrain VL-PL 7 Conducteurs (COD1,COD2) 10 Conducteur Véhicule Pompe Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 12 Equipier **Equipier INC** 10 **Equipier SAP** 9 Stagiaire Stagiaire 3 **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV 2015 2016 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 400 350 300 SAP OD 250 NR 200-INC AVP 150 100 50 0-2015 2016 2017





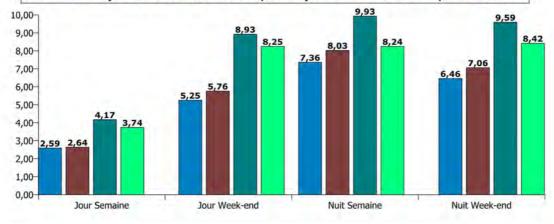
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	37	10,69 %	54	15,61 %	32	9,25 %	223	64,45 %	346
2016	28	8,16 %	49	14,29 %	29	8,45 %	237	69,10 %	343
2017	38	9,64 %	65	16,50 %	45	11,42 %	246	62,44 %	394

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	244	66,67 %	1h33	235	61,04 %	1h23	253	54,18 %	1h32
CCFL	8	2,19 %	1h19	9	2,34 %	1h52	19	4,07 %	2h42
CCGC	13	3,55 %	8h21	8	2,08 %	6h58	11	2,36 %	3h50
VL	37	10,11 %	1h57	47	12,21 %	2h02	60	12,85 %	2h25
VTU	32	8,74 %	1h05	43	11,17 %	1h10	69	14,78 %	1h40
CCRM	30	8,20 %	2h51	43	11,17 %	2h27	51	10,92 %	3h15
AUTRES		0,54 %			-0,01 %			0,84 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



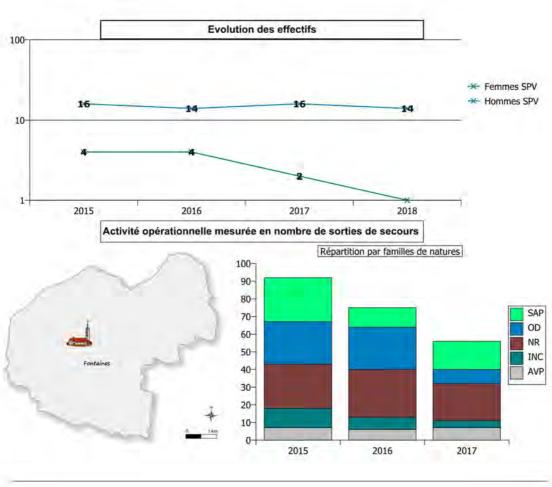
Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre FONTAINES Effectif total au 01/12/2018 : 15 pompiers 15 SPV dont : 4 en double affectation CDSP71 1 Femmes 14 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès SAP Chef d'Agrès 5 5 Chef d'Agrès Tout Engin Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 3 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 2 Chef d'Equipe SAP 3 Conducteur Tout Terrain VL-PL 5 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 7 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 7 Equipier **Equipier INC** 6 **Equipier SAP** 7 **Stagiaire** Stagiaire 5







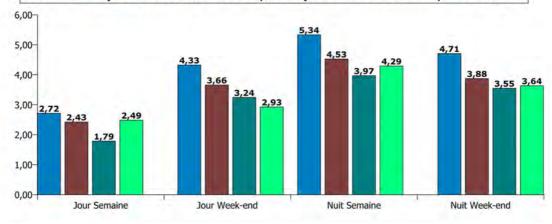
	AVP		INC		OD			SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	7	10,45 %	11	16,42 %	24	35,	82 %	25	37,31 %		67
2016	6	12,50 %	7	14,58 %	24	50,	00 %	11	22,92 %		48
2017	7	20,00 %	4	11,43 %	8	22,	86 %	16	45,71 %		35
	201	% du total	Duré moyen	20	16 % du	total	Dur		2017 %	du total	Durée moyenne

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VPI	80	80,81 %	1h32	48	66,67 %	1h06	33	66,00 %	1h05
VL	19	19,19 %	1h13	24	33,33 %	0h36	17	34,00 %	1h21
AUTRES		0,00 %			0,00 %			0,00 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



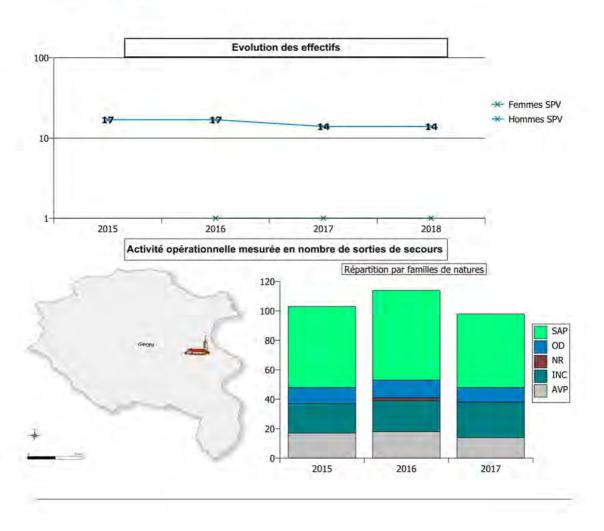
Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre GERGY Effectif total au 01/12/2018 : 15 pompiers 15 SPV dont : 1 en double affectation CDSP71 1 Femmes 14 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 3 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP Chef d'Agrès Tout Engin 1 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 9 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 9 Chef d'Equipe SAP 7 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 5 5 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 5 Equipier **Equipier INC Equipier SAP** 5 Stagiaire Stagiaire







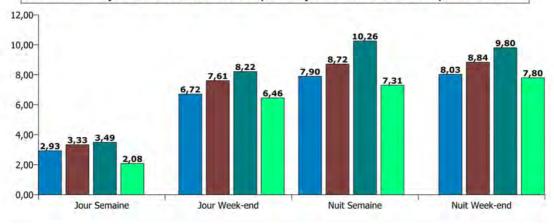
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	17	16,50 %	20	19,42 %	11	10,68 %	55	53,40 %	103
2016	18	16,07 %	21	18,75 %	12	10,71 %	61	54,46 %	112
2017	14	14,29 %	24	24,49 %	10	10,20 %	50	51,02 %	98

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VL	67	69,07 %	1h28	69	62,73 %	1h32	55	62,50 %	1h23
VPI	28	28,87 %	1h11	41	37,27 %	2h27	33	37,50 %	0h50
CAMTHE	1	1,03 %	0h39						
OD/OM/C	1	1,03 %	1h57						
AUTRES		0,00 %			0,00 %			0,00 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

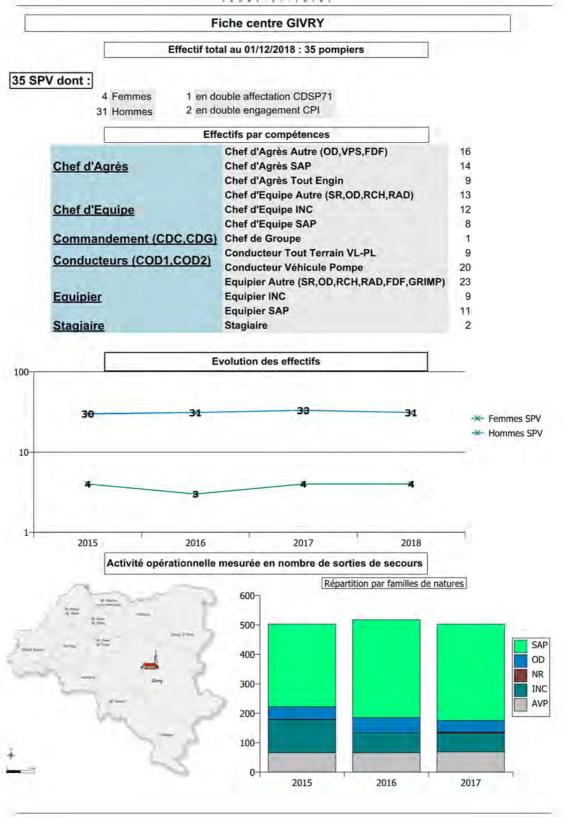


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018









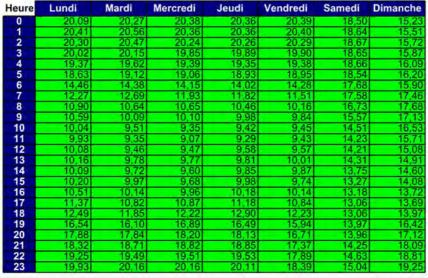




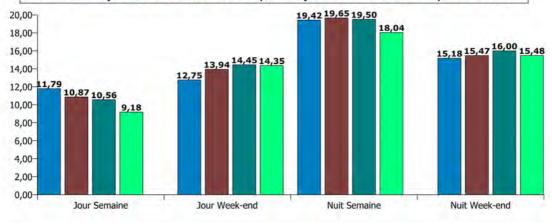
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	66	13,15 %	112	22,31 %	43	8,57 %	281	55,98 %	502
2016	66	12,74 %	67	12,93 %	52	10,04 %	333	64,29 %	518
2017	69	13,83 %	63	12,63 %	39	7,82 %	328	65,73 %	499

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	321	50,16 %	1h10	361	61,19 %	1h09	362	62,41 %	1h07
VTUB	34	5,31 %	0h60				-		
CCFM	32	5,00 %	2h39	16	2,71 %	2h02	13	2,24 %	1h25
FPT	99	15,47 %	1h33	79	13,39 %	1h30	75	12,93 %	1h36
VLAR							7	1,21 %	5h19
VTU	50	7,81 %	1h32	70	11,86 %	1h13	72	12,41 %	1h03
VL	92	14,38 %	1h44	60	10,17 %	1h35	48	8,28 %	1h23
AUTRES		1,87 %	-		0,68 %			0,52 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre GUEUGNON Effectif total au 01/12/2018 : 27 pompiers 27 SPV dont : 2 Femmes 25 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 7 Chef d'Agrès Tout Engin 4 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 9 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 10 Chef d'Equipe SAP 7 Commandement (CDC,CDG) Chef de Groupe 2 Conducteur Tout Terrain VL-PL 7 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 13 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 16 Equipier **Equipier INC** 10 **Equipier SAP** 10 Stagiaire Stagiaire 2 **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV 10 2015 2016 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 700 600 SAP 500-OD 400-INC AVP 300 200 100-0-2015 2016 2017





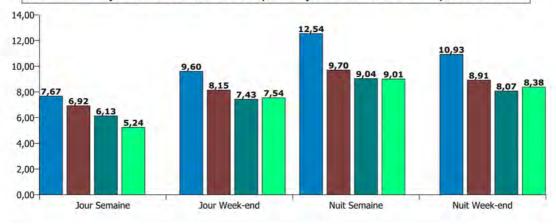
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	59	8,85 %	86	12,89 %	53	7,95 %	469	70,31 %		667
2016	50	8,09 %	72	11,65 %	47	7,61 %	449	72,65 %		618
2017	56	8,36 %	79	11,79 %	59	8,81 %	476	71,04 %		670
-	2.00	and the same of	Duré			Du	60	THE R. L.		Durée

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
FPT	67	8,59 %	1h14	75	10,46 %	1h25	66	8,41 %	1h33
VSAV	483	61,92 %	1h26	455	63,46 %	1h20	488	62,17 %	1h19
CCFM	35	4,49 %	3h42	13	1,81 %	2h33	20	2,55 %	2h15
VL	111	14,23 %	1h32	104	14,50 %	1h32	123	15,67 %	1h44
VTU	76	9,74 %	0h56	70	9,76 %	0h48	88	11,21 %	0h52
AUTRES		1,03 %			0,01 %			-0,01 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre HAUTE MOUGE Effectif total au 01/12/2018 : 19 pompiers 19 SPV dont : 5 Femmes 2 en double affectation CDSP71 4 en double engagement CPI 14 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 6 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 4 Chef d'Agrès Tout Engin 3 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC Chef d'Equipe SAP 5 Conducteur Tout Terrain VL-PL 2 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 6 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 6 Equipier **Equipier INC** 3 **Equipier SAP** 4 **Stagiaire** Stagiaire **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV 2015 2016 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 70-60-SAP 50-OD 40-INC AVP 30-20-10

2017

2015





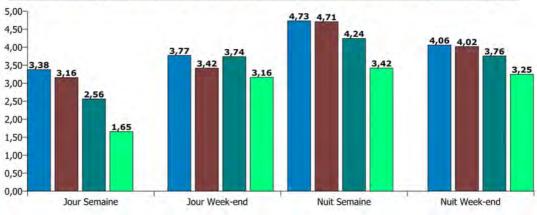
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	7	11,29 %	7	11,29 %	9	14,52 %	39	62,90 %		62
2016	10	20,41 %	5	10,20 %	13	26,53 %	21	42,86 %		49
2017	11	16,42 %	20	29,85 %	12	17,91 %	24	35,82 %		67
	1444		Duré	ė.	40 00 1	Dui	rée l			Durée

2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
36	56,25 %	1h20	29	59,18 %	1h06	46	66,67 %	1h23
27	42,19 %	0h45	20	40,82 %	0h35	23	33,33 %	0h56
1	1,56 %	1h36						
	0,00 %			0,00 %			0,00 %	
֡	36	36 56,25 % 27 42,19 % 1 1,56 %	2015 % du total moyenne 36 56,25 % 1h20 27 42,19 % 0h45	2015 % du total moyenne 2016 36 56,25 % 1h20 29 27 42,19 % 0h45 20 1 1,56 % 1h36	2013 % du total moyenne 2016 % du total 2016 %	2015 % du total moyenne 36 56,25 % 1h20 29 59,18 % 1h06 27 42,19 % 0h45 20 40,82 % 0h35 1 1,56 % 1h36	2013 % du total moyenne 2016 % du total moyenne 2017 36 56,25 % 1h20 29 59,18 % 1h06 46 27 42,19 % 0h45 20 40,82 % 0h35 23 1 1,56 % 1h36	2013 % du total moyenne 2016 % du total moyenne 2017 % du total 2016 % du total 2017 % du tota

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	4,30	4,66	4,52	4,33	4,31	4,28	3,90
1	4,26	4,65	4,53	4,33	4,27	4,30	4,02
2	4,25	4,63	4,54	4,34	4,27	4,31	4,00
3	4,25	4,61	4,54	4,34	4,28	4,31	4,1
4	4,24	4,60	4,54	4,33	4,25	4,31	4,12
5	4,12	4,36	4,33	4,06	4,00	4,21	4,12
6	3,99	4,19	4,17	3,87	3,79	4,14	4,10
7	2,11	2,52	2,40	2,56	2,62	2,87	3,09
8	2,42	2,54	2,49	2,65	2,71	3,06	3,28
9	2,49	2,56	2,48	2,65	2,71	3,37	3,9
10	2,61	2,60	2,54	2,72	2,79	3,59	4,20
11	2,60	2,67	2,61	2,65	2,74	3,71	4,3
12	2,73	2.80	2,64	2,73	2,77	3,96	4,1
13	2,80	2,79	2,70	2,79	2,72	4,09	4,18
14	2,81	2,71	2,66	2,63	2,65	4,02	4,18
15	2,77	2.71	2,66	2,58	2,63	3,99	4,00
16	2,71	2,63	2,54	2,49	2,56	3,90	3,9
17	2,62	2,56	2,46	2,36	2,29	3,87	3,7
18	2,79	2,61	2,42	2,30	2,45	3,84	3,9
19	3,32	3,14	3,03	2,97	2,96	3,63	4,00
20	4,11	4,04	3,72	3,81	3,61	3,65	4,1
21	4,60	4,24	4,10	4,18	4,02	3,63	4,3
22	4,64	4,48	4,23	4,26	4,17	3,72	4,40
23	4,71	4,54	4,29	4,31	4,26	3,83	4,36

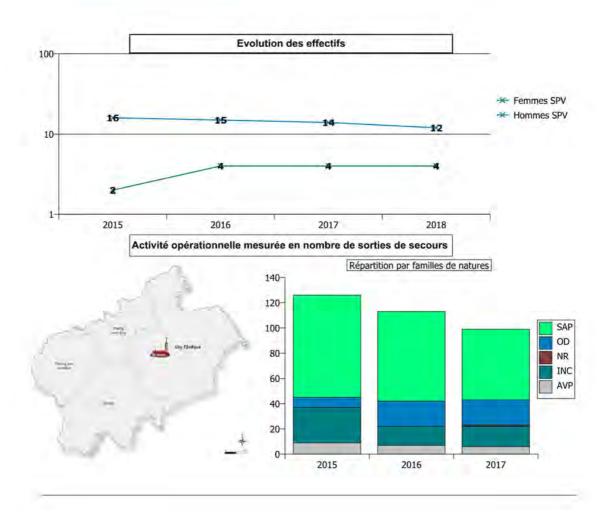
Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre ISSY L'EVEQUE Effectif total au 01/12/2018 : 16 pompiers 16 SPV dont : 4 Femmes 2 en double affectation CDSP71 12 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 5 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 5 Chef d'Agrès Tout Engin 2 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 7 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC Chef d'Equipe SAP 5 Conducteur Tout Terrain VL-PL 4 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 6 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 10 Equipier **Equipier INC** 7 **Equipier SAP**







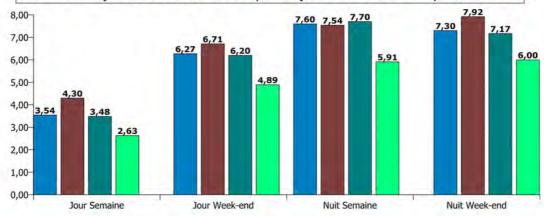
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	9	7,14 %	28	22,22 %	8	6,35 %	81	64,29 %	126
2016	7	6,19 %	15	13,27 %	20	17,70 %	71	62,83 %	113
2017	6	6,12 %	16	16,33 %	20	20,41 %	56	57,14 %	98
	2015	% du total	Duré	e 20°	16 % du	total Dui	'ée	2017 %	du total Durée

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	63	47,73 %	2h02	61	54,46 %	2h21	60	53,10 %	2h04
VL	41	21,81 %	2h54	22	10,27 %	1h42	19	8,92 %	3h22
VTU	8	6,06 %	0h45	20	17,86 %	1h16	18	15,93 %	1h27
CCRM	19	14,39 %	1h54	9	8,04 %	2h57	15	13,27 %	3h31
AUTRES		10,01 %			9,37 %			8,78 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

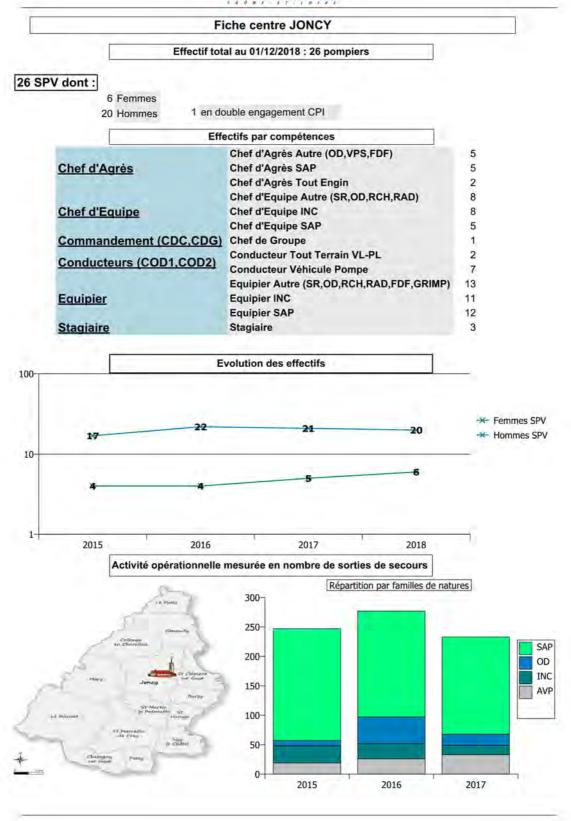


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













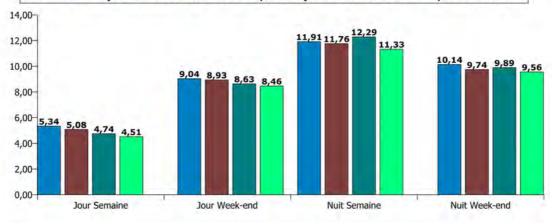
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	19	7,69 %	29	11,74 %	. 9	3,64 %	190	76,92 %	247
2016	26	9,39 %	26	9,39 %	45	16,25 %	180	64,98 %	277
2017	33	14,16 %	16	6,87 %	19	8,15 %	165	70,82 %	233

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	18	7,00 %	1h03	31	11,44 %	0h59	26	10,83 %	1h04
CCRM	28	10,89 %	1h55	29	10,70 %	1h33	16	6,67 %	1h48
VSAV	194	75,49 %	1h50	187	69,00 %	1h51	184	76,67 %	1h47
VL	11	4,28 %	1h48	23	8,49 %	1h48	14	5,83 %	2h13
FPT	6	2,33 %	1h51						
AUTRES		0,01 %			0,37 %			0,00 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

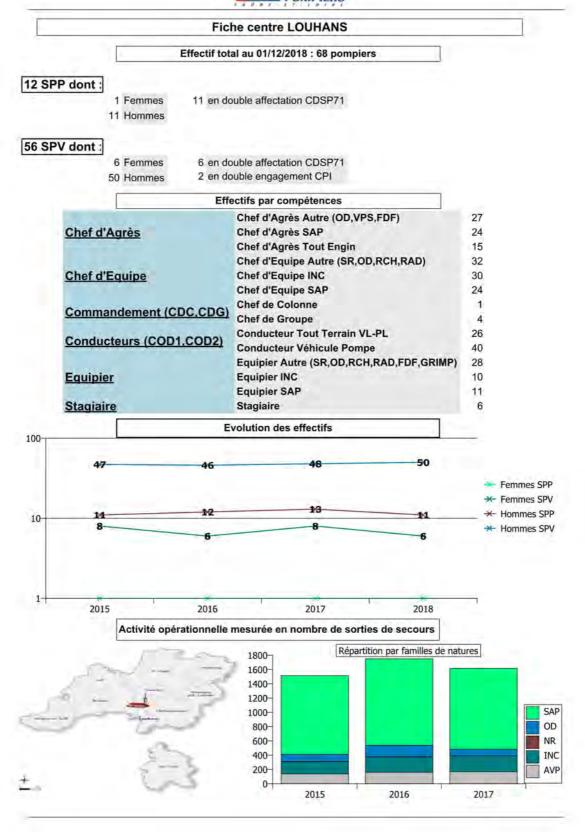


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













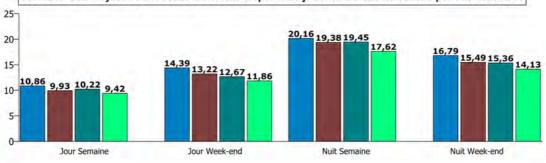
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	137	9,05 %	175	11,56 %	100	6,61 %	1102	72,79 %		1514
2016	162	9,26 %	214	12,24 %	163	9,32 %	1210	69,18 %		1749
2017	170	10,51 %	221	13,67 %	93	5,75 %	1133	70,07 %		1617
	2015	% du total	Durée	201	6 % du t	otall	rée	2017 % 0	lu total	Durée

_	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VLCDG	136	7,02 %	1h20	158	6,87 %	1h35	187	8,64 %	1h39
VTU	119	6,14 %	0h43	155	6,74 %	0h48	130	6,01 %	0h37
VSAV	1202	62,02 %	1h30	1330	57,80 %	1h32	1250	57,76 %	1h33
CCRM	93	4,80 %	1h24	109	4,74 %	1h32	96	4,44 %	1h27
FPT	89	4,59 %	1h10	97	4,22 %	1h26	102	4,71 %	1h22
VL	140	3,70 %	1h38	172	3,74 %	1h41	112	5,18 %	1h25
CAMTHI	77	3,97 %	1h35	154	3,35 %	1h38	140	3,39 %	2h09
EP	23	1,19 %	1h29	48	2,09 %	1h52	49	2,26 %	1h59
CCFM	23	1,19 %	1h15	31	1,35 %	1h45	34	1,57 %	1h02
AUTRES		5,38 %			9,11 %			6,04 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

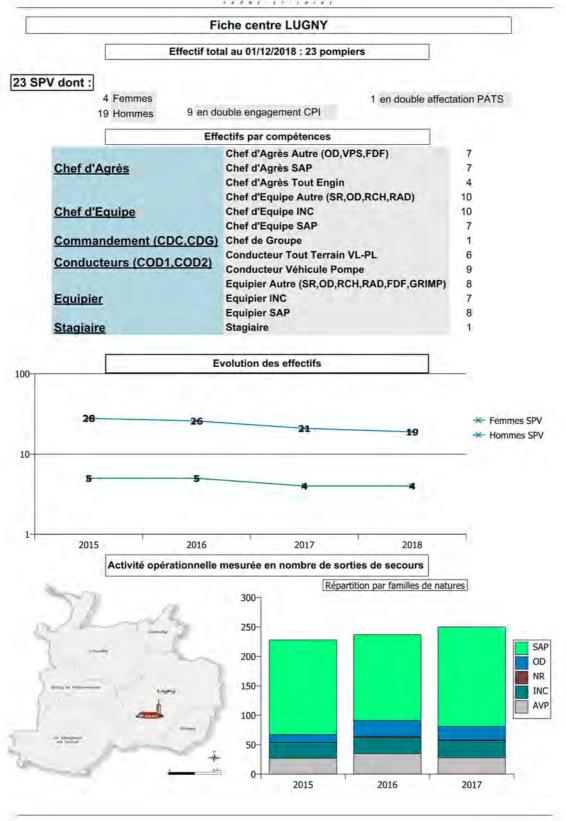
Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	18,09	20,30	20,78	20,42	19,91	18,07	16,27
1	18,06	20,20	20,72	20,40	19,83	18,04	16,48
2	17,88	20,02	20,51	20,18	19,64	18,03	16,60
3	17,59	19,69	20,20	19,87	19,34	17,98	
4	17,29	19,29	19,89	19,49	19,09	17,86	16,56
5	16,80	18,84	19,45	19,01	18,72	17,75	16,51
6	16,70	18,57	19,12	18,75	18,40	17,61	16,54
7	8,39	8,66	8,29	8,54	9,10	13,35	
8	8,75	9,19	8,86	8,95	9,44	13,60	
9	9,10	9,60	9,14	9,49	9,81	13,69	
10	9,46	10,01	9,52	9,91	10,11	14,01	13,87
11	9,71	10,41	9,59	10,16	10,47	14,06	
12	9,67	10,52	9,42	10,22	10,29	14,19	
13	9,79	10,43	9,57	10,20	10,26	14,41	14,17
14	9,89	10,41	9,59	10,18		14,43	
15	9,94	10,19	9,53	9,77	10,01	14,39	
16	10,04	9,99	9,65	9,66	10,11	14,31	14,19
17	10,82	10,38	10,30	10,44	10,62	14,37	
18	12,04	11,69	11,63	11,69	11,95	14,42	
19	16,40	16,75	16,53	16,40	15,32	14,32	
20	17,41	17,75	17,38	16,94	15,89	14,55	
21	18,55	19,16		18,24	16,74	14,87	
22	19,58	19,98		19,25	17,60	15,23	17,67
23	20,29	20,66	20,28	19,78	18,06	15,70	18,02

Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













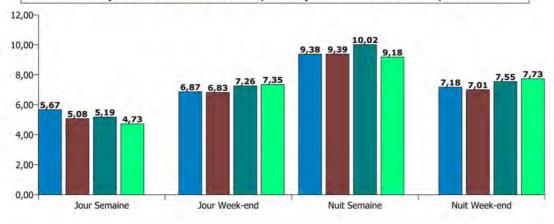
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	27	11,84 %	27	11,84 %	13	5,70 %	161	70,61 %	228
2016	35	14,89 %	27	11,49 %	27	11,49 %	146	62,13 %	235
2017	28	11,24 %	29	11,65 %	23	9,24 %	169	67,87 %	249

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
CCRM				22	8,59 %	1h54	29	10,70 %	1h22
FPT	19	7,48 %	2h29						
VSAV	175	68,90 %	1h41	162	63,28 %	1h48	183	67,53 %	1h47
VL	35	13,78 %	1h54	35	13,67 %	1h27	27	9,96 %	1h04
ANIC	3	1,18 %	1h21						
VTU	21	8,27 %	1h10	36	14,06 %	1h43	30	11,07 %	0h47
AUTRES		0,39 %			0,40 %			0,74 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

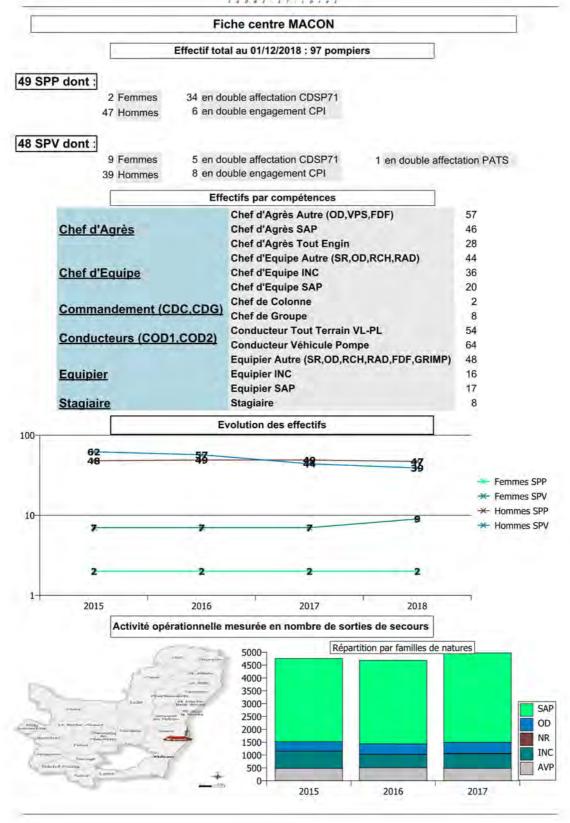


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













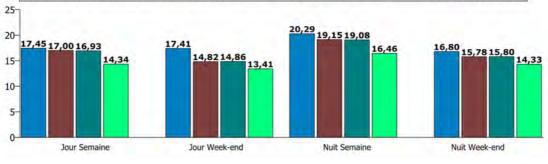
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	L ANNUEL
2015	481	10,12 %	670 1	4,09 %	360 7	57 %	3244	68,22 %		4755
2016	504	10,76 %	521 1	1,12 %	409 8	73 %	3250	69,39 %		4684
2017	487	9,82 %	564 1	1,38 %	428 8	63 %	3479	70,17 %		4958
	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyen		2017 %	du total	Durée moyenne
VTU	440	6,92 %	0h49	531	8,43 %	0h	54	524	7,69 %	0h52
VI CDC	460	7 27 0/	1504	272	E 00 9/	16	02	444	6 E2 0/	1602

	2015	% du total	moyenne	2016	% du total	moyenne	2017	% du total	moyenne
VTU	440	6,92 %	0h49	531	8,43 %	0h54	524	7,69 %	0h52
VLCDG	462	7,27 %	1h04	372	5,90 %	1h02	444	6,52 %	1h03
VSAV	3631	57,10 %	0h53	3718	59,02 %	0h55	3935	57,76 %	0h56
EP	212	3,33 %	0h58	203	3,22 %	0h56	245	3,60 %	0h52
VLM	189	2,97 %	1h14	154	2,44 %	1h08	133	1,95 %	1h14
VL	131	2,06 %	1h03	163	2,59 %	1h29	145	2,13 %	1h21
RAD 57				72	1,14 %	1h21	141	2,07 %	1h20
CAMTHI	125	1,97 %	1h21	78	1,24 %	1h38	119	1,75 %	1h01
CCFM	95	1,49 %	2h03						
FPT	728	11,45 %	0h55	677	10,75 %	0h57	735	10,79 %	0h57
AUTRES		5,44 %			5,27 %			5,74 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

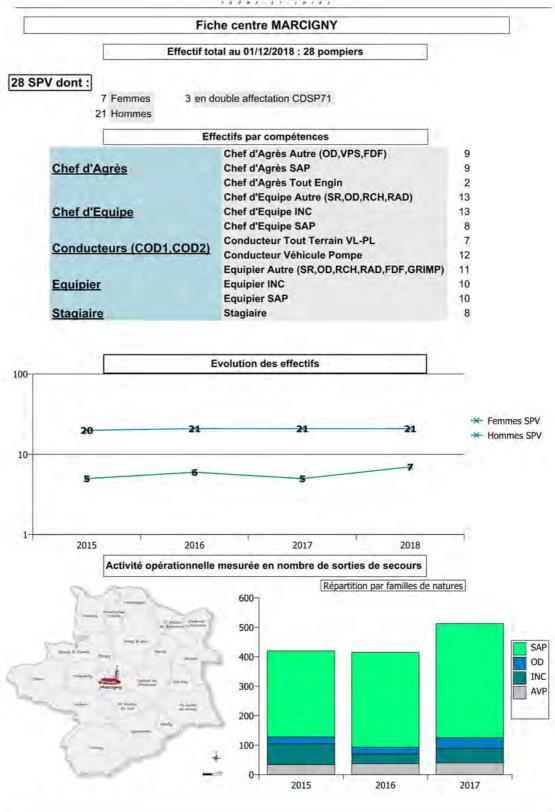
Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	17,84	19,17	18,87	18,76	18,43	17,62	16,41
1	17,85	19,10	18,86	18,76	18,42	17,66	16,47
2	17,83	19,08	18,85	18,72	18,40	17,66	16,48
3	17,82	19,06	18,86	18,71	18,40	17,65	16,47
4	17,80	19,04	18,84	18,67	18,37	17,62	16,47
5	17,56	18,74	18,58	18,39	18,12	17,61	16,46
6	16,99	18,21	18,08	17,92	17,62	17,55	16,47
7	15,46	15,60	15,58	15,61	15,45	16,19	16,81
8	15,50	15,74	15,78	15,84	15,58	15,90	16,43
9	15,67	16,00	15,93	16,05	15,66	15,90	16,44
10	15,79	16,04	16,03	16,14	15,80	15,95	16,48
11	15,86	16,10	15,99	16,21	15,86	15,95	16,5
12	15,90	16,21	16,14	16,31	15,89	16,00	16,59
13	16,06	16,28	16,24	16,43	15,93	15,98	16,59
14	16,05	16,25	16,40	16,45	16,00	16,04	16,60
15	16,15	16,28	16,51	16,45	16,12	16,11	16,5
16	16,39	16,41	16,55	16,51	16,14	16,14	16,68
17	16,83	16,24	16,57	16,31	16,02	16,15	16,84
18	18,28	16,60	16,89	16,68	16,41	16,23	17,08
19	19,34	18,26	18,28	18,08	17,89	15,71	16,82
20	18,70	18,14	18,12	17,96	17,32	15,86	17,10
21	18,89	18,48	18,43	18,10	17,38	16,02	17.58
22	19,06	18,68	18,62	18,27	17,53	16,15	17,74
23	19,13	18,81	18,67	18,35	17,70	16,29	17.8

Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













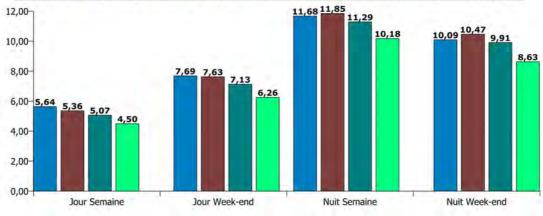
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	34	8,10 %	71	16,90 %	23	5,48 %	292	69,52 %	420
2016	37	8,92 %	33	7,95 %	23	5,54 %	322	77,59 %	415
2017	40	7,80 %	48	9,36 %	37	7,21 %	388	75,63 %	513

1	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	40	8,58 %	1h15	43	9,39 %	1h01	52	9,06 %	1h15
VSAV	310	66,52 %	1h35	339	74,02 %	1h42	420	73,17 %	1h39
VL	26	5,58 %	1h41	24	5,24 %	1h35	31	5,40 %	1h36
CCFM	20	4,29 %	4h52	9	1,97 %	1h56	15	2,61 %	2h47
OD/OM/C	5	1,07 %	1h50						
FPT	63	13,52 %	1h05	40	8,73 %	1h38	52	9,06 %	1h56
AUTRES		0,44 %			0,65 %			0,70 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

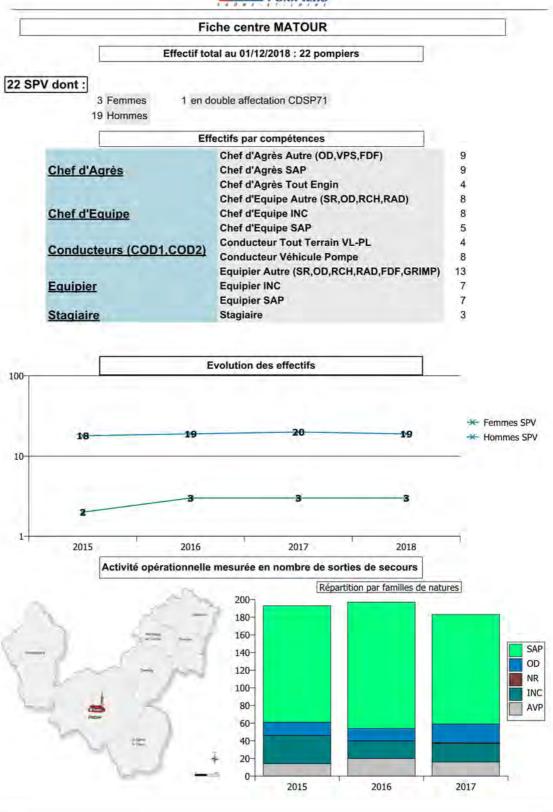
Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	12,01	12,80	13,09	12,96	12,79	12,66	10,38
1	12,20	12,79	13,09	13,06	12,91	12,94	10,70
2	12,25	12,77	13,11	13,03	12,95	12,98	11,04
3	11,94	12,47	12,79	12,69	12,67	12,83	11,15
4	10,81	11,32	11,57	11,67	11,76	12,21	11,02
5	8,33	8,50	8,86	8,92	9,27	11,26	10,78
6	6,99	7,12	7,48	7,59	7,94	10,79	10,56
7	4,96	5,00	5,31	5,30	5,63	8,19	10,15
8	4,70	4,68	4,96	4,92	5,40	7,77	10,18
9	4,75	4,73	4,94	5,01	5,45	7,73	10,00
10	4,63	4,58	4,79	4,82	5,34	7,61	9,51
11	4,33	4,57	4,51	4,63	5,04	6,78	8,84
12	4,31	4,81	4,46	4,73	5,00	6,62	8,24
13	4,32	5,07	4,64	4,95	4,90	6,44	7,88
14	4,27	4,89	4,69	4,89	5,00	6,33	7,78
15	4,38	4,86	4,87	4,89	5,02	6,27	7,74
16	4,54	4,76	5,06	4,77	5,02	6,30	7,66
17	5,32	5,56	5,36	5.26	5,58	6,22	7.44
18	6,68	6,77	6,50	6,44	6,80	6.25	7,52
19	8,88	8,93	8,82	8,63	8,95	7,31	7,69
20	10,39	10,06	10,10	9,82	9,90	8,01	8,86
21	11,25	11,01	10,89	10,64	10,45	8,53	9,94
22	12,10	12,20	11,86	11.56	11,40	9.11	10,94
23	12.68	12,81	12,63	12,42	12.14	9,69	11,65

Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













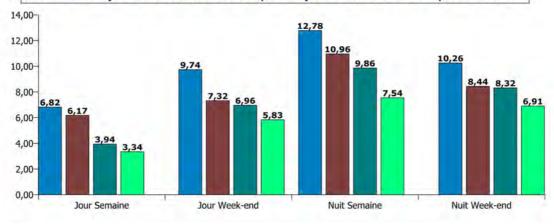
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	14	7,25 %	32	16,58 %	15	7,77 %	132	68,39 %	193
2016	20	10,15 %	20	10,15 %	14	7,11 %	143	72,59 %	197
2017	16	8,79 %	21	11,54 %	21	11,54 %	124	68,13 %	182

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	17	8,29 %	1h04	19	9,18 %	1h15	22	11,22,%	1h20
FPT	19	9,27 %	1h44	13	6,28 %	2h08	7	3,57 %	2h40
VSAV	128	62,44 %	2h03	147	71,01 %	2h08	130	66,33 %	2h02
CCFM	14	6,83 %	4h14	6	2,90 %	3h21	8	4,08 %	3h31
FPTL							4	2,04 %	1h28
VL	25	12,20 %	1h48	22	10,63 %	2h19	25	12,76 %	1h57
AUTRES		0,97 %			0,00 %			-0,00 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

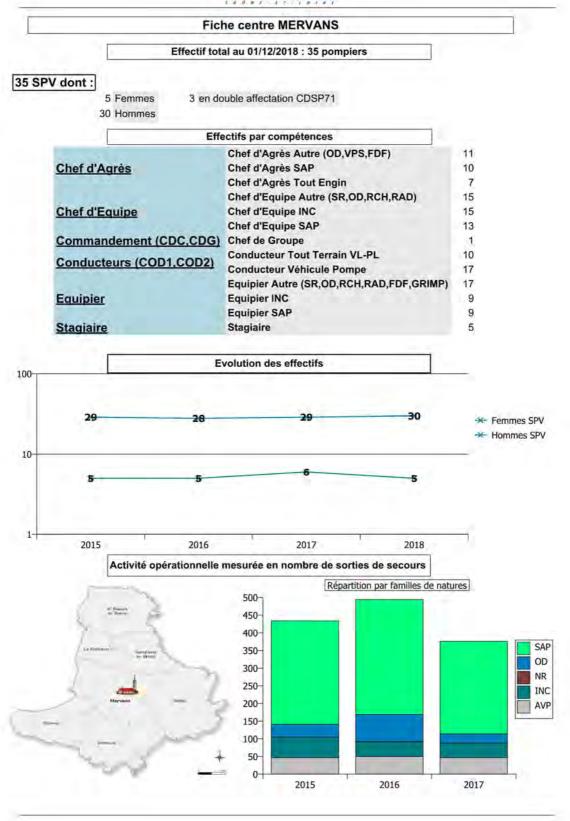


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













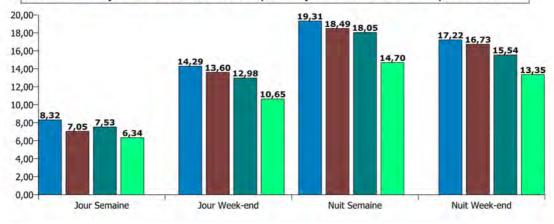
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	47	10,83 %	58	13,36 %	36	8,29 %	293	67,51 %	434
2016	50	10,14 %	41	8,32 %	77	15,62 %	325	65,92 %	493
2017	47	12,50 %	41	10,90 %	26	6,91 %	262	69,68 %	376

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
RAD 57				18	3,07 %	1h12	41	8,60 %	2h01
VSAV	248	48,06 %	1h44	295	50,26 %	1h43	230	48,22 %	1h35
VLM	19	3,68 %	0h52						
CCFL	16	3,10 %	1h23				12	2,52 %	1h44
VL	129	15,18 %	1h25	134	11,39 %	1h23	95	9,91 %	1h29
VTU	41	7,95 %	0h59	82	13,97 %	1h08	53	11,11 %	1h06
FPT	63	12,21 %	1h17	54	9,20 %	1h38	43	9,01 %	1h29
AUTRES		9,82 %			12,11 %			10,63 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

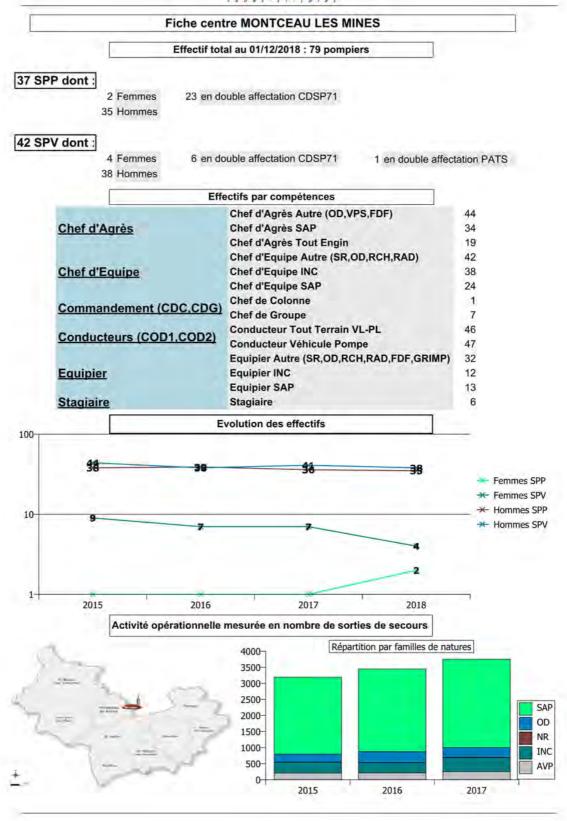


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













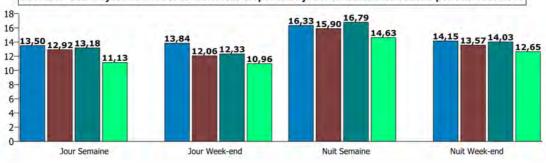
	AVP		INC	- 12	OD	SA	\P		TOTAL	ANNUEL
2015	211	6,61 %	337 1	0,55 %	248 7.	77 % 2	397 7	5,07 %	-	3193
2016	214	6,21 %	322	9,35 %	337 9,	79 % 2	571 7	4,65 %		3444
2017	255	6,80 %	440 1	1,73 %	304 8,	10 % 2	752 7	3,37 %		3751
	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	20	17 % c	lu total	Durée moyenne
VTU	360	9,11 %	0h39	406	9,45 %	0h48	3 4	32	9,03 %	0h40

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	360	9,11 %	0h39	406	9,45 %	0h48	432	9,03 %	0h40
VSAV	2421	61,28 %	0h57	2604	60,63 %	0h58	2938	61,40 %	0h59
VLCDG	193	4,88 %	1h16	197	4,59 %	1h28	231	4,83 %	1h05
FPT	306	4,02 %	1h10	338	3,94 %	1h12	363	3,80 %	1h00
VL	278	3,62 %	1h33	297	3,23 %	1h37	174	3,64 %	1h30
EP	96	2,43 %	1h05	120	2,79 %	1h20	117	2,45 %	0h47
CAMTHI	82	2,08 %	1h36	80	1,86 %	2h14	170	1,78 %	1h16
FPTL							85	1,78 %	0h37
CCFM	56	1,42 %	1h54	43	1,00 %	3h57	54	1,13 %	1h58
VPL				45	1,05 %	2h13			
AUTRES		11,16 %			11,47 %			10,17 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

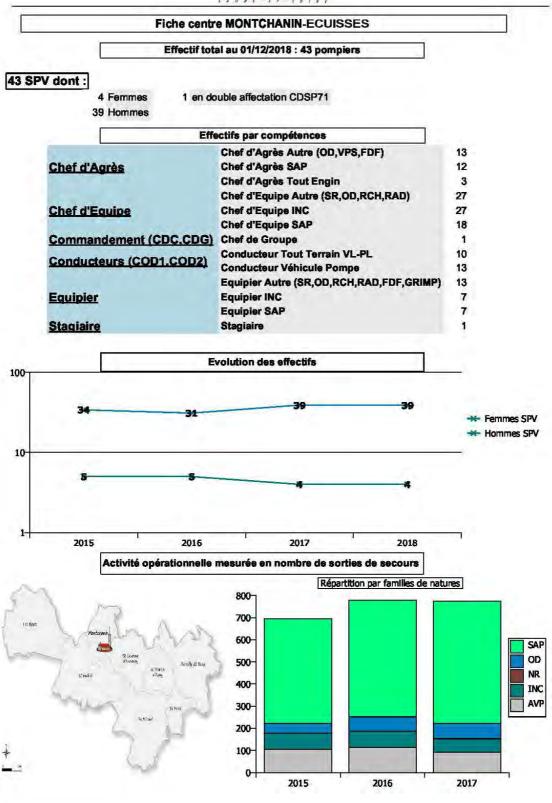


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018









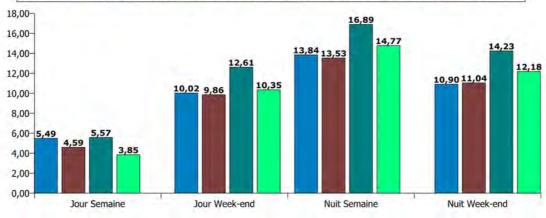




	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	105	15,13 %	73 1	0,52 %	44 6	,34 %	472	68,01 %		694
2016	113	14,51 %	73	9,37 %	66 8	47 %	527	67,65 %		779
2017	91	11,79 %	60	7,77 %	69 8	,94 %	552	71,50 %		772
	2015	% du tota	Durée moyenne	2016	% du total	Dure	100	2017 %	du total	Durée moyenne
CCRM	57	7,35 %	1h35	63	7,27 %	1	h15	58	6,63 %	1h08
MOAN	440	F7 47 0/	41.44	F40	CO 00 0	- 4	640	505	24 4 4 70	41.00

2015	% du total	moyenne	2016	% du total	moyenne	2017	% du total	moyenne
57	7,35 %	1h35	63	7,27 %	1h15	58	6,63 %	1h08
446	57,47 %	1h11	519	59,86 %	1h13	535	61,14 %	1h09
127	16,37 %	0h52	172	19,84 %	0h55	151	17,26 %	0h56
136	17,53 %	1h05	111	12,80 %	1h13	130	14,86 %	1h21
10	1,29 %	1h19						
	-0,01 %			0,23 %			0,11 %	
֡	57 446 127 136	446 57,47 % 127 16,37 % 136 17,53 % 10 1,29 %	57 7,35 % 1h35 446 57,47 % 1h11 127 16,37 % 0h52 136 17,53 % 1h05	57 7,35 % 1h35 63 446 57,47 % 1h11 519 127 16,37 % 0h52 172 136 17,53 % 1h05 111 10 1,29 % 1h19	57 7,35 % 1h35 63 7,27 % 446 57,47 % 1h11 519 59,86 % 127 16,37 % 0h52 172 19,84 % 136 17,53 % 1h05 111 12,80 % 10 1,29 % 1h19	2013 % du total moyenne moyenne 2016 % du total moyenne 57 7,35 1h35 63 7,27 1h15 446 57,47 1h11 519 59,86 1h13 127 16,37 0h52 172 19,84 0h55 136 17,53 1h05 111 12,80 1h13 10 1,29 1h19 1h19	2015 % du total moyenne 2016 % du total moyenne 2017 57 7,35 % 1h35 63 7,27 % 1h15 58 446 57,47 % 1h11 519 59,86 % 1h13 535 127 16,37 % 0h52 172 19,84 % 0h55 151 136 17,53 % 1h05 111 12,80 % 1h13 130 10 1,29 % 1h19 110 10	2015 % du total moyenne 2016 % du total moyenne 2017 % du total 57 7,35 1h35 63 7,27 1h15 58 6,63 % 446 57,47 1h11 519 59,86 1h13 535 61,14 % 127 16,37 0h52 172 19,84 0h55 151 17,26 % 136 17,53 1h05 111 12,80 1h13 130 14,86 % 10 1,29 1h19 10 10 10 1,29 1h19 10 10 1,29 10 10 1,20 10 10 1,20 10 10 1,20 10 10 10 1,20 10









Fiche centre MONTPONT EN BRESSE Effectif total au 01/12/2018 : 17 pompiers 17 SPV dont : 3 Femmes 1 en double affectation CDSP71 14 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP Chef d'Agrès Tout Engin Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC Chef d'Equipe SAP Conducteur Tout Terrain VL-PL Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 9 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 6 Equipier **Equipier INC** 5 **Equipier SAP** 5 **Stagiaire** Stagiaire **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV 10 2015 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 80-70 60-SAP OD 50-NR 40-INC AVP 30-20-10-0-2015 2016 2017





	AVP		INC	3	OD	S	AP		TOTAL	ANNUEL
2015	8	11,27 %	14 1	9,72 %	10 14	,08 %	39	54,93 %	0	71
2016	9	15,00 %	10 1	6,67 %	21 35	,00 %	20	33,33 %	6	60
2017	7	12,96 %	20 3	7,04 %	5 9	,26 %	22	40,74 %	6	54
	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du tota	Durée moyenr		2017 %	du total	Durée moyenne
VPI	39	54 17 %	0h57	44	72 13 9	1h5	52	37	61 67 %	1h20

27,87 9

0,00 9

0h43

23

38,33

0,00

1h31

33

AUTRES

45,83 %

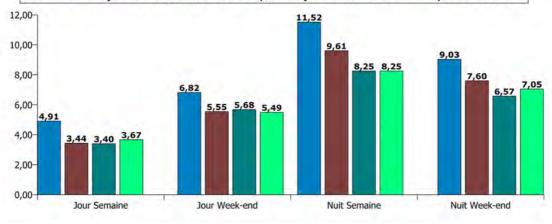
0,00 %

0h37

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

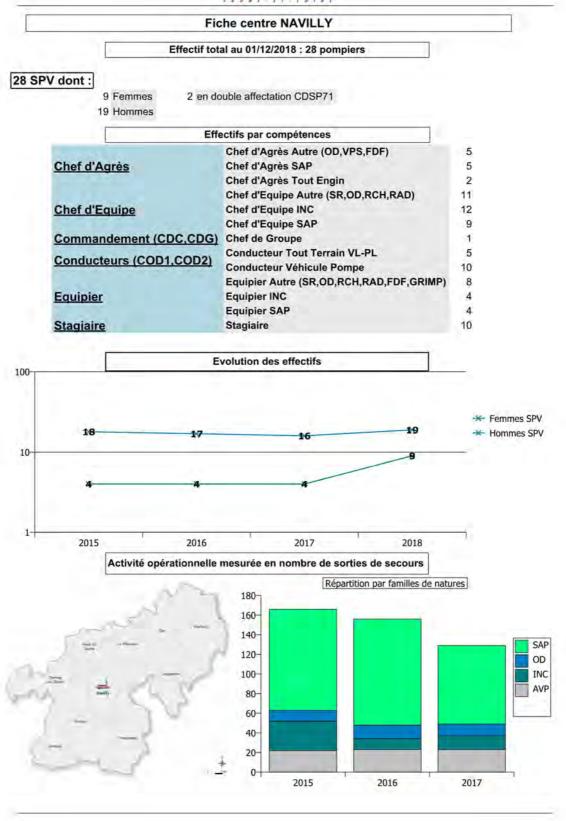
Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	9,46	10,29	10,36]	10,21	10,13	8,71	7,93
1	9,49	10,31	10,39	10,25	10,16	8,78	8,02
2	9,49	10,29	10,37	10,23	10,15	8,81	8,08
3	9,47	10,22	10,32	10,18	10,09	8,83	
4	9,40	10,09	10,21	10,03	9,96	8,79	8,03
5	8,49	9,22	9,31	9,17	9,12	8,12	7,85
6	6,25	6,35	6,36	6,29	6,24	7,27	7,35
7	4.46	4,29	4,23	4,10	3,80	5,88	6,56
8	4,10	3,88	3,82	3,60	3,22	5,63	
9	4,66	4,13	4,03	3,92	3,69	6,01	7,29
10	4,55	4,04	3,97	3,70	3,57	5,90	7,43
11	4,32	3,75	3,65	3,50	3,48	5,64	7,29
12	4,24	3,93	3,75	3,53	3,69	5,87	7,23
13	4,23	3,99	3,86	3,59	3,69	6,30	7,15
14	3,88	3,75	3,65	3,31	3,37	6,19	6,88
15	3,82	3,69	3,62	3,38	3,26	6,02	6,62
16	3,82	3,68	3,61	3,34	3,22	5,86	6,54
17	3,23	3,03	2,77	2,76	2,99	5,40	6,06
18	4,26	4,33	4,06	3,92	3,89	5,52	6,09
19	6,07	6,32	6,04	6,07	5,28	5,67	6,16
20	10,07	10,15	9,95	10,04	8,62	8,31	9,41
21	10,05	10,06	9,88	9,91	8,52	7,83	9,26
22	10,06	10,22	9,95	10,02	8,56	7,68	
23	10,24	10,30	10,05	10,10	8,64	7,79	9,32

Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













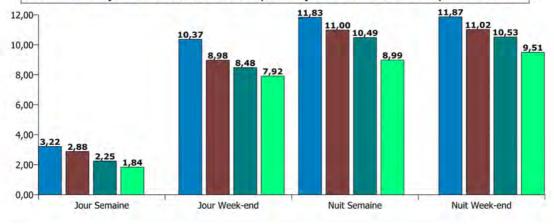
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	22	13,25 %	30	18,07 %	11	6,63 %	103	62,05 %	166
2016	23	14,74 %	11	7,05 %	14	8,97 %	108	69,23 %	156
2017	23	17,83 %	14	10,85 %	12	9,30 %	80	62,02 %	129

-	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	15	7,81 %	1h48	20	11,76 %	1h53	13	8,97 %	1h03
CCRM	24	12,50 %	2h31	14	8,24 %	2h50	9	6,21 %	1h29
VSAV	117	60,94 %	1h31	113	66,47 %	1h40	91	62,76 %	1h46
VL	31	16,15 %	2h20	21	12,35 %	2h28	30	20,69 %	1h38
BLS	3	1,56 %	2h44	2	1,18 %	3h02			
AUTRES		1,04 %			-0,00 %			1,37 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre OUROUX-SUR-SAONE Effectif total au 01/12/2018 : 24 pompiers 24 SPV dont : 2 en double affectation CDSP71 4 Femmes 5 en double engagement CPI 20 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 6 Chef d'Agrès Tout Engin 3 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 13 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 12 Chef d'Equipe SAP 9 Commandement (CDC,CDG) Chef de Groupe 1 Conducteur Tout Terrain VL-PL 2 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 10 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 8 Equipier **Equipier INC** 8 **Equipier SAP** 8 Stagiaire Stagiaire **Evolution des effectifs** 100-Femmes SPV Hommes SPV 10 2015 2016 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 300 250 SAP 200-OD INC 150 AVP 100-50-0-2015 2016 2017





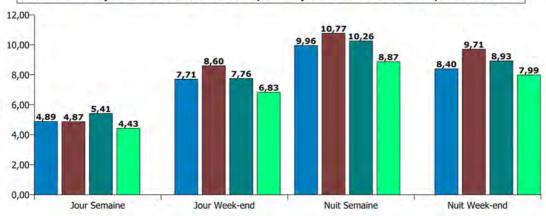
	AVP	45.0	INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	35	12,92 %	31	11,44 %	40	14,76 %	165	60,89 %		271
2016	46	18,62 %	21	8,50 %	31	12,55 %	149	60,32 %		247
2017	44	16,79 %	35	13,36 %	21	8,02 %	162	61,83 %		262
	201	% du total	Duré	20.	16 % du	totall	urée	2017 % 0	lu total	Durée

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	109	39,78 %	1h24	112	44,98 %	1h30	171	61,51 %	1h30
VPI	83	30,29 %	1h18	66	26,51 %	1h16	63	22,66 %	1h23
VL	80	29,20 %	0h57	70	28,11 %	1h16	42	15,11 %	0h60
AUTRES		0,73 %			0,40 %			0,72 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

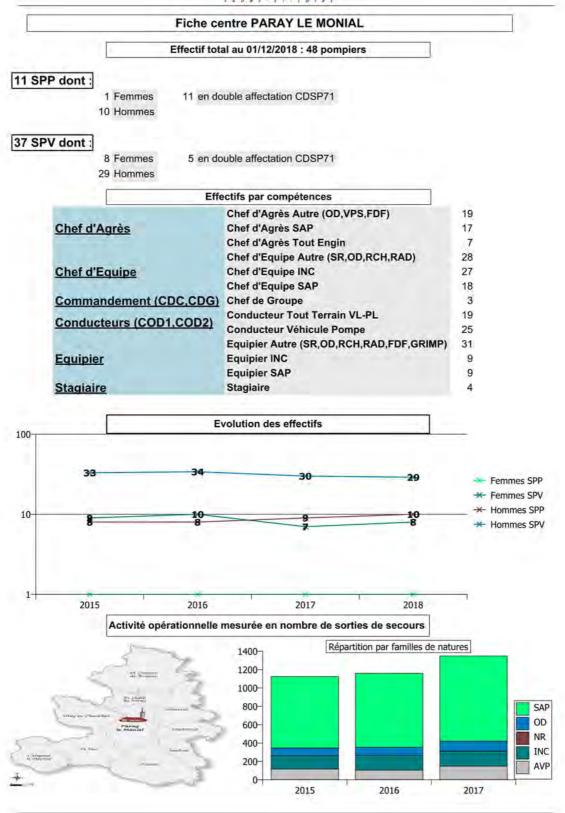


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













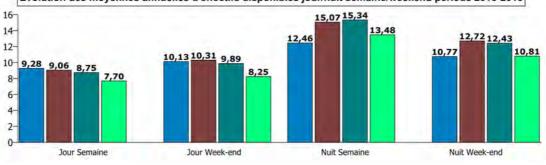
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	117	10,42 %	145	12,91 %	83	7,39 %	778	69,28 %		1123
2016	105	9,05 %	161	13,88 %	88	7,59 %	806	69,48 %		1160
2017	148	10,99 %	163	12,10 %	108	8,02 %	928	68,89 %		1347
	2015	% du total	Durée moyeni	201	16 % du t	otall	rée /enne	2017 % 0	lu total	Durée moyenne

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
FPT	119	8,80 %	1h23	113	7,61 %	1h18	163	9,52 %	1h17
VTU	84	6,21 %	0h46	141	9,50 %	0h55	146	8,52 %	0h48
VSAV	748	55,28 %	0h54	774	52,16 %	0h53	909	53,06 %	0h54
CAMTHI	52	3,84 %	1h12	106	7.14 %	1h31	81	4,73 %	1h59
VTUB	63	4,66 %	0h43						
CCFM	32	2,37 %	2h39	23	1,55 %	2h37	26	1,52 %	3h05
VL	217	16,04 %	1h12	294	11,64 %	2h46	357	10,69 %	1h32
AUTRES		2,80 %			10,40 %			11,96 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

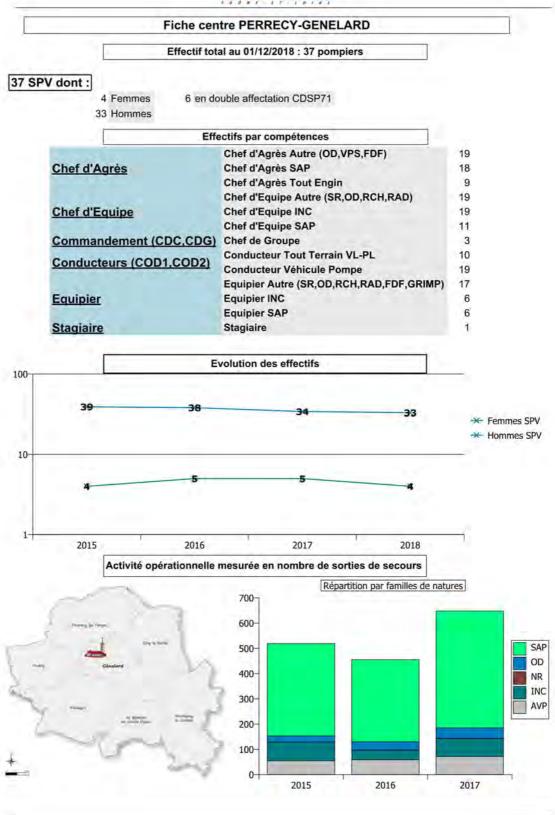


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













	AVP		INC		OD			SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	55	10,60 %	74 1	4,26 %	24	4,	62 %	366	70,52	2 %	519
2016	59	13,00 %	38	8,37 %	32	7,	05 %	325	71,59	%	454
2017	72	11,13 %	71 1	0,97 %	41	6,	34 %	463	71,56	6 %	647
	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du 1	otal	Dur	A STATE OF THE PARTY OF THE PAR	2017	% du total	Durée moyenne
VL	80	6,42 %	1h47	73	7,	72 %		1h45	109	13,81 %	1h20
VSAV	366	57,19 %	1h17	340	62,0	04 %	7	1h16	470	59,57 %	1h20
VLM	19	2,97 %	1h06								
CCFM	21	3,28 %	2h39						. 11	1,39 %	1h09
VPS				77	14,0	05 %	Y	1h17	117	14,83 %	1h08
VTU	65	10,16 %	1h16								
FPT	75	11.72 %	1h42	47	8.5	58 %	- 4	4h57	80	10,14 %	1h30

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

7,61 9

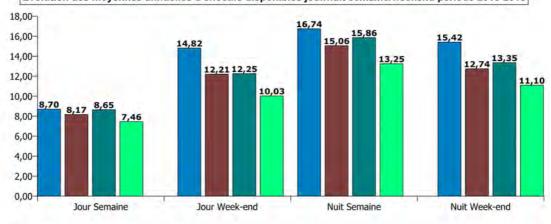
0,26 %

AUTRES

8,26 %

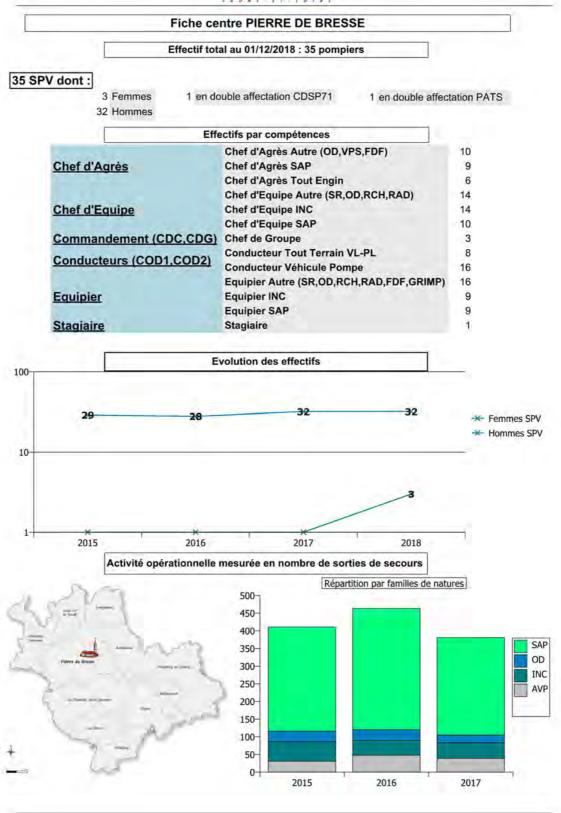
Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	15,02	17,33	17,71	17,19	16,74	16,58	13,73
1	14,98	17,15	17,59	17.14	16,70	16,77	14,33
2	14,94	17,06	17,46	17,09	16,62	16,81	14,6
3	14,40	16,48	16,84	16,55	16,14	16,64	14,7
4	13,68	15,54	15,97	15,65	15,38	16,46	14.7
5	12,48	14,18	14,44	14,17	13,91	16,35	14,7
6	10,05	10,87	11,03	10,99	10,91	15,62	14,4
7	7,02	7,46	7.64	7,60	7,84	14,93	14.6
8	6,72	6,86	6,97	6,99	7,21	14,79	14,3
9	6,92	6,87	6,87	7,09	7,39	14,66	14,0
10	6,69	6,53	6,47	6,70	6,88	14,30	13,8
11	6,58	6,22	6,09	6,36	6,66	14,08	13,3
12	7,11	6,58	6,48	6,75	7,85	13,00	13,1
13	7,91	7,28	7,05	7,39	8,89	13,14	13,4
14	8,59	7,99	7,44	7,93	9,21	12,84	13,1
15	8,65	8,17	7,45	7,99	9,27	12,26	12,6
16	8,93	8,83	8.08	8,41	9,60	11,99	12,2
17	10,98	11,05	10,18	10,17	10,61	11,95	12,2
18	12,41	12,62	11,70	11,52	11,88	11,88	12,5
19	13,31	13,22	12,45	12,33	12,64	12,14	12,8
20	13,05	13,26	12,59	12,49	11,75	9,72	11,0
21	15,24	15,62	15,05	14,51	13,61	11,21	13,0
22	16,43	16,77	16,14	15,61	14,98	12,09	14,1
23	17,15	17,58	16,97	16,44	16,15	12,97	14,8

Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













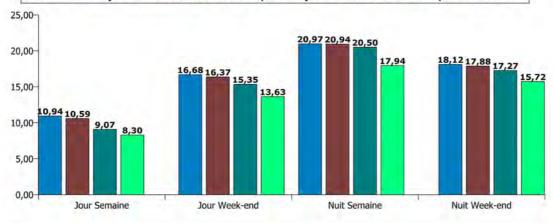
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	31	7,54 %	55	13,38 %	30	7,30 %	295	71,78 %	411
2016	48	10,37 %	42	9,07 %	30	6,48 %	343	74,08 %	463
2017	39	10,24 %	44	11,55 %	22	5,77 %	276	72,44 %	381

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	293	57,91 %	1h41	345	60,21 %	1h37	276	58,85 %	1h42
CAMTHE				9	1,57 %	1h20	30	6,40 %	1h07
CCFM	22	4,35 %	4h35	18	3,14 %	1h18	15	3,20 %	1h40
VL	78	15,42 %	1h38	74	12,91 %	1h30	52	11,09 %	1h54
FPT	56	11,07 %	1h44	59	10,30 %	1h17	55	11,73 %	1h13
VTU	55	10,87 %	0h53	64	11,17 %	1h16	38	8,10 %	1h03
AUTRES		0,38 %			0,70 %			0,63 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

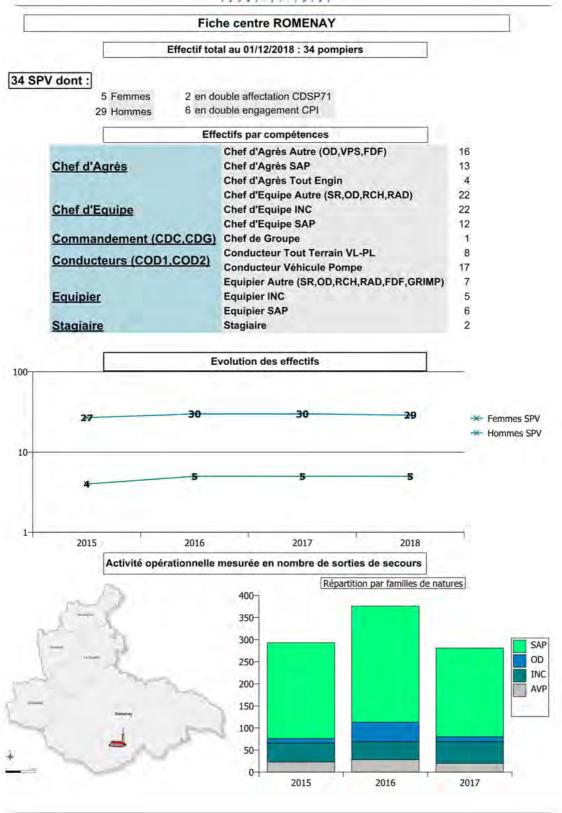
Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	20,99	21,97	22,09	21,85	21,40	20,65	18,01
1	21,10	22,03	22,23	21,95	21,62	20,80	18,45
2	21,08	22,00	22,21	21,93	21,63	20,89	18,73
3	20,81	21,69	21,86	21,61	21,26	20,74	18,78
4	19,92	20,80	20,92	20,67	20,37	20,29	18,71
5	16,42	17,32	17,57	17,29	17,09	18,35	17,14
6	13,75	14,98	15,12	15,08	14,84	17,87	16,86
7	9,62	9,94	9,72	9,42	9,55	15,12	16,49
8	9,84	8,96	8,75	8,43	8,72	16,10	20,72
9	9,82	8,82	8,65	8,20	8,57	15,31	20,52
10	9,80	8,85	8,48	8,07	8,51	14,93	20,08
11	9,68	8,72	8,39	8,02	8,43	14.74	19,17
12	10,98	10,34	9,87	9,50	9,84	15,06	18,36
13	11,97	11,32	10,99	10,60	10,91	15,83	17,94
14	9,21	8,65	7,97	7,68	8,15	15,90	17,36
15	9,24	8,70	8,10	7,79	8,39	15,65	17,09
16	9,55	9,05	8,49	8,24	8,84	15,26	16,77
17	10,86	10,41	9,75	9,55	10,16	15,09	16,44
18	13,13	12,76	11,98	11,64	12,27	15,07	16,66
19	17,03	16,40	15,66	15,46	16,64	15,51	17,25
20	19,38	18,99	18,61	18,34	19,20	16,48	18,33
21	20,69	20,33	20,17	19,84	19,59	16,89	19,42
22	21,41	21,24	21,04	20,62	20,16	17,23	20,18
23	21,90	21,79	21,51	21,11	20,54	17,58	20,73

Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













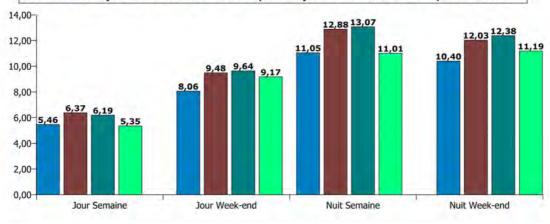
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	23	7,85 %	43	14,68 %	10	3,41 %	217	74,06 %	293
2016	28	7,45 %	41	10,90 %	44	11,70 %	263	69,95 %	376
2017	20	7,12 %	49	17,44 %	11	3,91 %	201	71,53 %	281
	1		Durá	4.		Du	60	1000	Durás

-	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	19	6,07 %	0h58	38	9,38 %	1h17	26	8,39 %	1h13
VSAV	229	73,16 %	1h55	281	69,38 %	1h55	218	70,32 %	1h57
VL	18	5,75 %	1h27	23	5,68 %	0h53	11	3,55 %	1h51
CCRM	46	14,70 %	1h30	57	14,07 %	1h30	50	16,13 %	5h02
FPT				5	1,23 %	1h11			
AUTRES		0,32 %			0,26 %			1,61 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre ROMANECHE THORINS

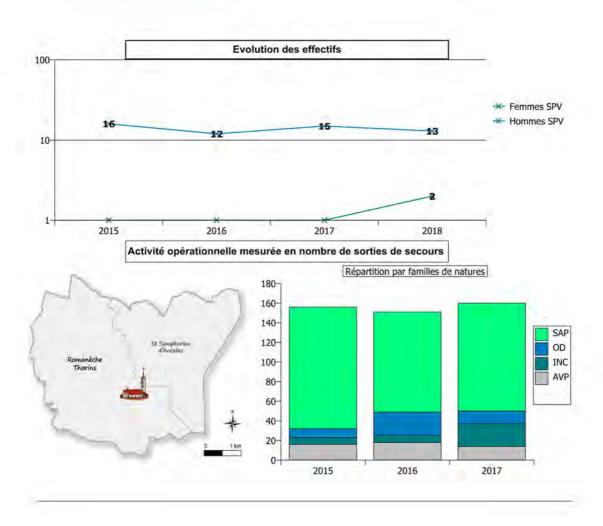
Effectif total au 01/12/2018 : 15 pompiers

15 SPV dont :

2 Femmes

13 Hommes

Eff	ectifs par compétences	
Automobile Committee	Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF)	
Chef d'Agrès	Chef d'Agrès SAP	
	Chef d'Agrès Tout Engin	
	Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD)	
Chef d'Equipe	Chef d'Equipe INC	
	Chef d'Equipe SAP	
Conductores (COD4 COD3)	Conducteur Tout Terrain VL-PL	
Conducteurs (COD1,COD2)	Conducteur Véhicule Pompe	
	Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP)	
Equipier	Equipier INC	
	Equipier SAP	







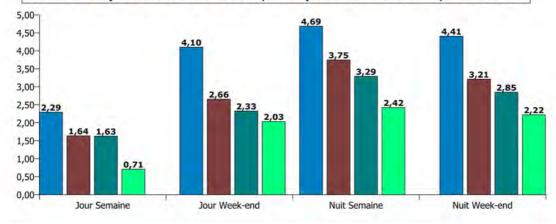
	AVP		INC		OD			SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	16	10,26 %	7	4,49 %	9	5,7	7 %	124	79,49 %	-	156
2016	18	11,92 %	7	4,64 %	24	15,8	9 %	102	67,55 %		151
2017	14	8,75 %	23	14,38 %	13	8,1	3 %	110	68,75 %		160
	2015	% du total	Durée moyenr	201	16 % du	total	Dur	Action to the second	2017 % 0	lu total	Durée moyenne

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VPI	6	4,03 %	1h49	14	9,40 %	1h21	16	11,76 %	1h23
VSAV	99	66,44 %	1h29	104	69,80 %	1h41	90	66,18 %	1h27
FPTL	8	5,37 %	1h31	2	1,34 %	0h58			
CCRM				3	2,01 %	0h48	6	4,41 %	0h59
VTU	4	2,68 %	1h03						
VL	30	20,13 %	0h46	25	16,78 %	1h11	24	17,65 %	0h55
OD/OM/C	2	1,34 %	2h26						
AUTRES		0,01 %			0,67 %			-0,00 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



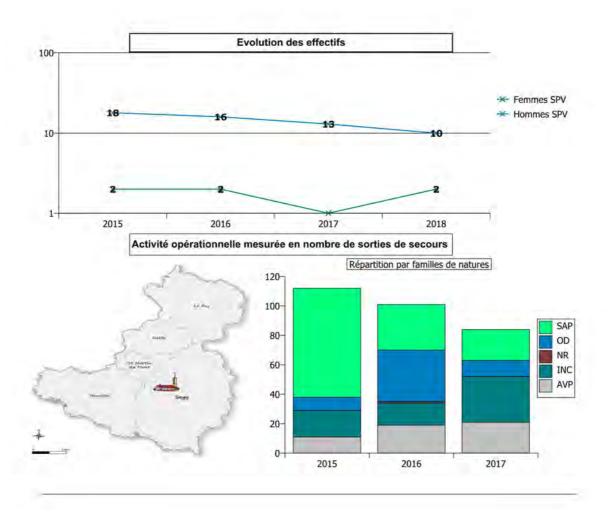
Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre SAGY Effectif total au 01/12/2018 : 12 pompiers 12 SPV dont : 2 Femmes 1 en double affectation CDSP71 10 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 3 3 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 2 Chef d'Agrès Tout Engin Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 7 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 7 Chef d'Equipe SAP 6 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 4 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) Equipier 1 **Stagiaire** Stagiaire







	AVP		INC	(OD	SA	P	TOTA	L ANNUEL
2015	11	9,82 %	18 1	6,07 %	9 8	,04 %	74 66,	07 %	112
2016	19	19,00 %	15 1	5,00 %	35 35	.00 %	31 31,	00 %	100
2017	21	25,00 %	31 3	6,90 %	11 13	,10 %	21 25,	00 %	84
	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	201	% du tota	Durée moyenne
VPI	64	56,64 %	0h55	79	73,83 %	1h25	7.	4 85,06 %	1h07

25,23 %

0,94 9

0h38

13

14,94

0,00

0h50

27

49

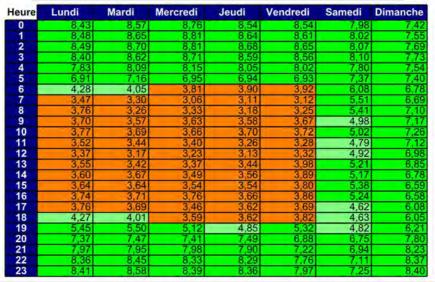
AUTRES

43,36 %

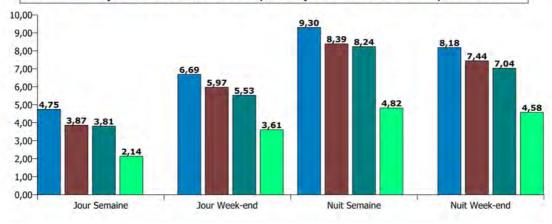
0.00 %

0h39

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre ST BONNET DE JOUX Effectif total au 01/12/2018 : 24 pompiers 24 SPV dont : 1 en double affectation CDSP71 3 Femmes 7 en double engagement CPI 21 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 8 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 8 Chef d'Agrès Tout Engin 5 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 10 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 10 Chef d'Equipe SAP 7 Conducteur Tout Terrain VL-PL 7 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 9 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 9 Equipier **Equipier INC** 8 **Equipier SAP** 8 **Stagiaire** Stagiaire **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV 10 2015 2016 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 300-250 SAP 200-OD INC 150 AVP 100-50-0-2015 2016 2017

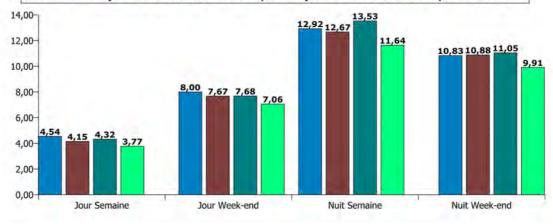




	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	21	9,72 %	31	14,35 %	14	6,48 %	150	69,44 %	216
2016	20	8,93 %	24	10,71 %	18	8,04 %	162	72,32 %	224
2017	28	11,02 %	27	10,63 %	10	3,94 %	189	74,41 %	254
-			Durá	1		Du			Durán

-	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	25	10,29 %	1h18	21	8,64 %	1h54	20	6,92 %	1h57
VSAV	153	62,96 %	1h57	171	70,37 %	2h03	188	65,05 %	1h60
CCFM	15	6,17 %	3h36	10	4,12 %	2h16	10	3,46 %	2h02
VL	26	10,70 %	1h42	13	5,35 %	2h27	38	13,15 %	1h50
FPT	22	9,05 %	1h42	26	10,70 %	2h14	32	11,07 %	1h50
AUTRES		0,83 %			0,82 %			0,35 %	









Fiche centre ST ETIENNE EN BRESSE Effectif total au 01/12/2018 : 20 pompiers 20 SPV dont : 3 Femmes 2 en double affectation CDSP71 8 en double engagement CPI 17 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 4 Chef d'Agrès Tout Engin 3 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC Chef d'Equipe SAP 9 Conducteur Tout Terrain VL-PL 1 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 8 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 6 Equipier **Equipier INC** 5 **Equipier SAP** 4 **Stagiaire** Stagiaire Evolution des effectifs 100 Femmes SPV Hommes SPV 10 2015 2016 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 250-200-SAP OD 150-INC AVP 100-50 0-2016 2017





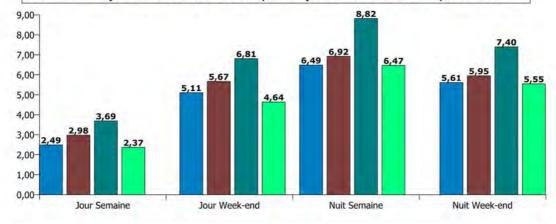
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	19	10,22 %	6	3,23 %	18	9,68 %	143	76,88 %	186
2016	27	12,50 %	20	9,26 %	12	5,56 %	157	72,69 %	216
2017	31	18,24 %	17	10,00 %	8	4,71 %	114	67,06 %	170

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	120	64,86 %	1h32	154	70,64 %	1h39	111	66,47 %	1h23
VL	42	22,70 %	0h55	30	13,76 %	1h01	26	15,57 %	1h15
VPI	23	12,43 %	1h02	34	15,60 %	1h16	30	17,96 %	1h30
AUTRES		0,01 %			0,00 %			-0,00 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre ST GENGOUX LE NATIONAL Effectif total au 01/12/2018 : 34 pompiers 34 SPV dont : 7 Femmes 6 en double engagement CPI 27 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 10 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 9 Chef d'Agrès Tout Engin 5 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 15 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 16 Chef d'Equipe SAP 11 Commandement (CDC,CDG) Chef de Groupe 1 Conducteur Tout Terrain VL-PL 7 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 14 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 15 Equipier **Equipier INC** 7 **Equipier SAP** Stagiaire Stagiaire 3 **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV 10 2015 2016 2017 2018 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 400 350 300-SAP OD 250 INC 200-AVP 150 100-50-0-2015 2016 2017





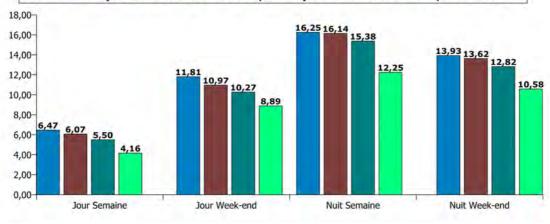
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	40	10,61 %	54	14,32 %	21	5,57 %	262	69,50 %	377
2016	41	10,30 %	36	9,05 %	39	9,80 %	282	70,85 %	398
2017	36	10,34 %	36	10,34 %	24	6,90 %	252	72,41 %	348

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VL	47	6,61 %	1h40	50	6,85 %	2h09	38	9,38 %	1h46
FPT	33	4,46 %	1h20	35	7,59 %	1h34	38	9,38 %	1h18
VSAV	272	62,24 %	1h54	292	63,34 %	1h48	268	66,17 %	1h51
CCRM	13	2,97 %	1h16						
CCFM	11	2,52 %	3h12	17	3,69 %	1h28	9	2,22 %	1h28
VLM	6	1,37 %	1h43						
VSRL	6	1,37 %	1h23						
ANIC	7			6	1,30 %	0h49			
VTU	46	10,53 %	1h17	58	12,58 %	1h06	45	11,11 %	0h50
AUTRES		7,93 %			4,65 %			1,74 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre ST GERMAIN DU BOIS Effectif total au 01/12/2018 : 29 pompiers 29 SPV dont : 1 en double affectation CDSP71 9 Femmes 2 en double engagement CPI 20 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 10 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 8 Chef d'Agrès Tout Engin 5 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 10 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 10 Chef d'Equipe SAP 7 Conducteur Tout Terrain VL-PL 2 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 10

Equipier INC

Equipier SAP

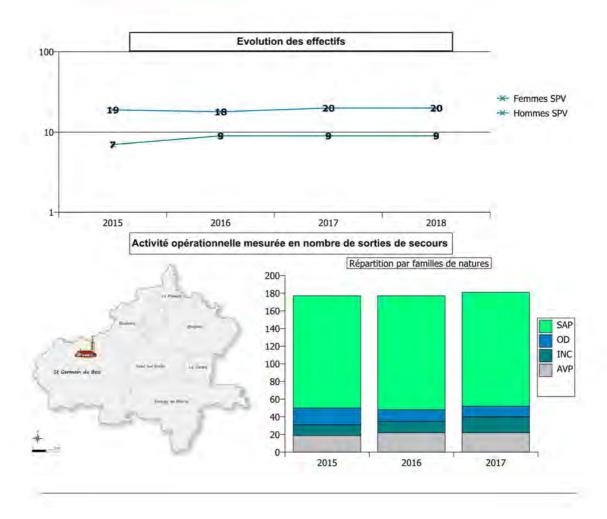
Equipier

Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP)

14

14

13



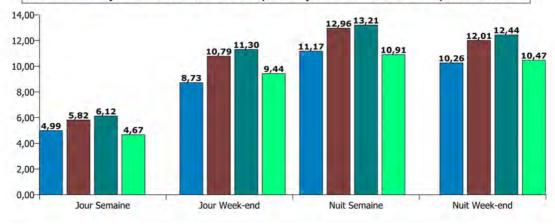




	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	19	10,73 %	12	6,78 %	19	10,73 %	127	71,75 %	177
2016	22	12,43 %	13	7,34 %	13	7,34 %	129	72,88 %	177
2017	22	12,15 %	18	9,94 %	12	6,63 %	129	71,27 %	181

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	93	51,67 %	1h43	116	61,70 %	1h45	124	64,58 %	1h54
VL	55	30,56 %	1h13	34	18,09 %	1h27	28	14,58 %	1h06
VPI	31	17,22 %	0h55	38	20,21 %	1h33	40	20,83 %	1h17
AUTRES		0,55 %			0,00 %			0,01 %	

Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	13,30	14,56	14,83	14,89	14,92	13,73	11,99
1	13,05	14,14	14,42	14,52	14,53	13,76	12,32
2	11,86	12,68	12,89	13,02	13,09	13,42	12,59
3	10,82	11,48	11,72	11,89	12,04	13,09	12,69
4	9,49	10,19	10,42	10,56	10,64	12,49	12,5
5	7,16	7,44	7,62	7,64	8,11	11,76	12,39
6	5,91	5,85	5,99	6,06	6,70	11,39	12,34
7	5,01	5,07	5,10	5,29	5,84	11,86	13,5
8	4,70	4,86	4,79	5,09	5,40	11,39	
9	4,67	4,72	4,57	4.95	5,09	10,70	12,80
10	4.78	4,57	4,49	4.68	4,84	10.13	12,49
11	4.59	4.37	4,23	4,43	4.68	9.92	12.0
12	4.31	4,21	4,09	4,33	4,75	9,61	11,30
13	4,63	4,42	4,39	4,59	5,28	9.79	
14	5.03	4,93	4,92	5,02	5.76	9,63	10,9
15	5.33	5,26	5,35	5.37	6,11	9.59	
16	5.46	5.37	5,61	5,54	6,17	9.59	
17	6,16	6.14	6,25	6.44	6,59	9,57	9,9
18	7.69	7.28	7,62	7.92	8,01	9,69	
19	10,49	9.96	10.05	10.54	10,35	10,10	
20	12,45	11,37	11,98	12,63	12,10	10,48	11,6
21	14.04	13,09	13,87	14,28	13,38	11.01	12.4
22	14,63	14.54	14,65	14,81	13.56	11,29	12,9
23	14,85	14,92	15,00	15.10	13,82	11,63	13,2







Fiche centre ST MARTIN EN BRESSE Effectif total au 01/12/2018 : 33 pompiers 33 SPV dont : 5 Femmes 6 en double affectation CDSP71 1 en double engagement CPI 28 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 12 Chef d'Agrès 9 Chef d'Agrès SAP Chef d'Agrès Tout Engin 5 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 14 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 14 Chef d'Equipe SAP 11 Conducteur Tout Terrain VL-PL 7 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 15 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 16 Equipier 12 **Equipier INC Equipier SAP** 12 Stagiaire Stagiaire 2 **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV * Hommes SPV 10 2015 2016 2017 2018 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 250-200-SAP OD 150-INC AVP 100-50 0-2015 2016 2017

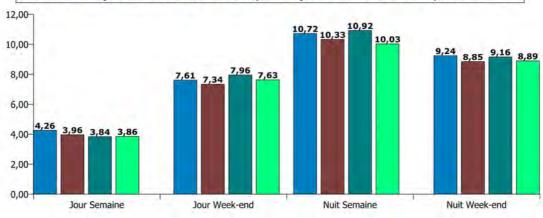




	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	19	9,36 %	34	16,75 %	28	13,79 %	122	60,10 %	203
2016	34	13,93 %	27	11,07 %	22	9,02 %	161	65,98 %	244
2017	27	12,22 %	20	9,05 %	13	5,88 %	161	72,85 %	221

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	134	63,81 %	1h28	186	70,45 %	1h36	171	76,00 %	1h23
VL	11	5,24 %	1h04	14	5,30 %	1h26	16	7,11 %	1h24
CCRM	35	16,67 %	1h40	28	10,61 %	2h03	20	8,89 %	1h19
VTU	29	13,81 %	1h12	33	12,50 %	1h09	18	8,00 %	0h44
AUTRES		0,47 %			1,14 %			0,00 %	

Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	11,42	13,29	13,05	13,07	12,56	11,00	9,83
1	11,35	13,18	12,96	13,01	12,50	11,18	10,07
2	11,19	12,91	12,70	12,74	12,23	11,22	10,36
3	10,89	12,54	12,39	12,40	11,89	11,21	10,44
4	8,53	9,36	9,38	9,25	9,04	10,03	9,73
5	6,19	6,55	6,54	6,38	6,49	8,97	9,22
6	4,23	4,37	4,28	4,24	4,34	8,38	9,00
7	3,81	3,83	3,71	3,81	3,76	7,90	8,87
8	3,78	3,63	3,58	3,61	3,52	7,55	9,81
9	3,99	3,65	3,55	3,66	3,48	7,36	9,96
10	3,94	3,54	3,56	3,51	3,32	7,18	9,94
11	3,87	3,56	3,46	3,51	3,35	7,12	9,86
12	3,85	3,66	3,52	3,50	3,44	7,06	8,82
13	4,00	3,76	3,59	3,68	3,48	7,19	8,49
14	4,19	3,82	3,72	3,96	3,65	7,41	8,40
15	4,22	3,80	3,77	3,96	3,66	7,46	8,36
16	4,40	3,87	3,66	3,61	3,63	7,57	8,22
17	4,89	4,27	4,51	4,09	3,95	7,65	8,37
18	5,98	5,16	5,65	4,87	4,53	7,83	8,55
19	8,00	7,60	8,31	7,33	6,44	7,10	7,81
20	11,01	10,45	10,88	10,32	9,11	8,34	9,42
21	12,45	11,86	11,94	11,43	10,02	8,94	10,39
22	13,01	12,63	12,75	12,13	10,44	9,18	10,98
23	13,26	12,90	12,96	12,44	10,77	9,45	11,27







Fiche centre SALORNAY SUR GUYE Effectif total au 01/12/2018 : 22 pompiers 22 SPV dont : 3 Femmes 2 en double affectation CDSP71 6 en double engagement CPI 19 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 6 Chef d'Agrès Tout Engin Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC Chef d'Equipe SAP 4 Conducteur Tout Terrain VL-PL 1 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 9 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 5 Equipier **Equipier INC** 7 **Equipier SAP** 7 **Stagiaire** Stagiaire **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV 10 2015 2016 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 300-250 SAP 200-OD INC 150-AVP 100-50-

2017

2015





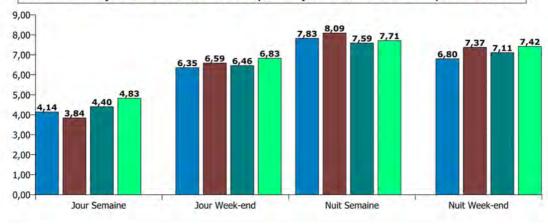
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	32	12,26 %	31	11,88 %	11	4,21 %	187	71,65 %		261
2016	38	13,43 %	13	4,59 %	36	12,72 %	196	69,26 %		283
2017	29	11,55 %	18	7,17 %	9	3,59 %	195	77,69 %		251
	201	% du total	Durée	201	16 % du	totali	urée venne	2017 % 0	du total	Durée movenne

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	165	56,70 %	2h05	170	57,43 %	2h06	177	65,31 %	1h57
VL	83	28,52 %	2h07	75	19,34 %	1h43	65	23,99 %	1h43
VPI	43	14,78 %	1h58	51	17,23 %	1h33	27	9,96 %	1h21
AUTRES		0,00 %			6,00 %			0,74 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



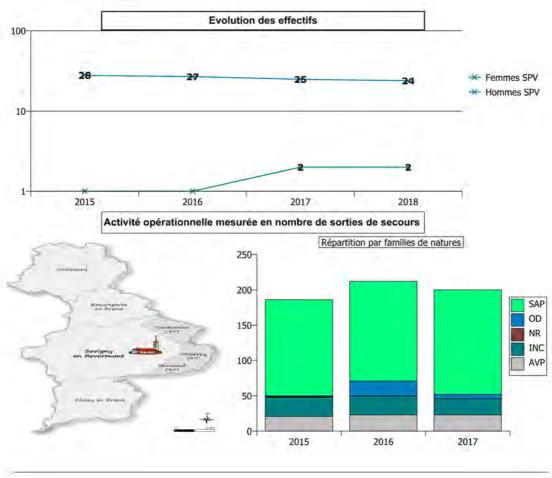
Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre SAVIGNY EN REVERMONT Effectif total au 01/12/2018 : 26 pompiers 26 SPV dont : 2 Femmes 1 en double affectation CDSP71 1 en double engagement CPI 24 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 13 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 12 Chef d'Agrès Tout Engin 5 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 15 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 16 Chef d'Equipe SAP 8 Conducteur Tout Terrain VL-PL 5 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 16 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 6 Equipier **Equipier INC** 3 **Equipier SAP** 4 **Stagiaire** Stagiaire 2





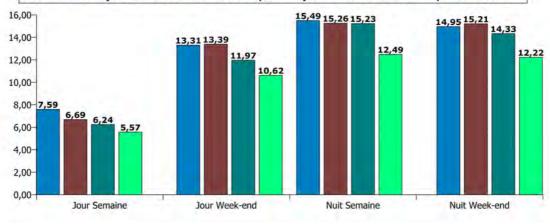


	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	21	11,35 %	27	14,59 %	1	0,54 %	136	73,51 %		185
2016	23	10,85 %	27	12,74 %	21	9,91 %	141	66,51 %		212
2017	23	11,50 %	23	11,50 %	6	3,00 %	148	74,00 %		200
	201	% du total	Duré moyer	201	6 % du t	otall	urée yenne	2017 %	du total	Durée moyenne

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	157	77,72 %	1h27	160	71,43 %	1h28	174	81,69 %	1h33
VTU	8	3,96 %	1h18	26	11,61 %	0h56	8	3,76 %	1h18
VL	8	3,96 %	1h15	11	4,91 %	1h47	7	3,29 %	1h41
CCRM	26	12,87 %	1h45	27	12,05 %	1h04	23	10,80 %	1h23
AUTRES		1,49 %			-0,00 %			0,46 %	



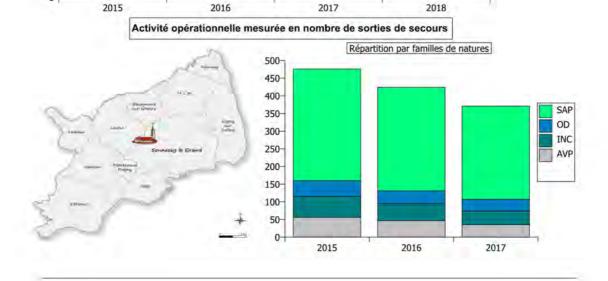
Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre SENNECEY LE GRAND Effectif total au 01/12/2018 : 30 pompiers 30 SPV dont : 2 en double affectation CDSP71 7 Femmes 23 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès SAP Chef d'Agrès 8 Chef d'Agrès Tout Engin 4 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 10 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 10 Chef d'Equipe SAP 7 Conducteur Tout Terrain VL-PL 5 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 10 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 11 Equipier **Equipier INC** 13 **Equipier SAP** 12 **Stagiaire** Stagiaire 10 **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV 10







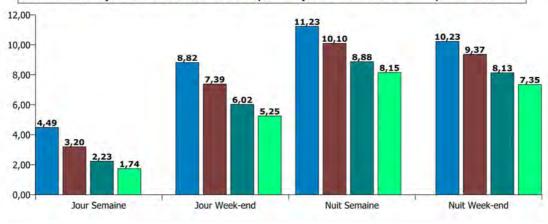
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	56	11,76 %	59	12,39 %	45	9,45 %	316	66,39 %		476
2016	47	11,08 %	48	11,32 %	36	8,49 %	293	69,10 %		424
2017	35	9,43 %	39	10,51 %	33	8,89 %	264	71,16 %		371
	2015	% du total	Duré moyen	201	16 % du t	otall	rée enne	2017 % 0	du total	Durée moyenne

-	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	62	11,81 %	0h49	38	7,82 %	1h10	38	9,36 %	0h55
VL	61	5,95 %	1h36	78	8,35 %	1h44	53	6,89 %	1h17
VSAV	328	62,48 %	1h20	298	61,32 %	1h22	267	65,76 %	1h20
FPT	69	13,14 %	1h16	66	13,58 %	1h31	45	11,08 %	1h01
BLS				6	1,23 %	2h32			
AUTRES		6,62 %			7,70 %			6,91 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



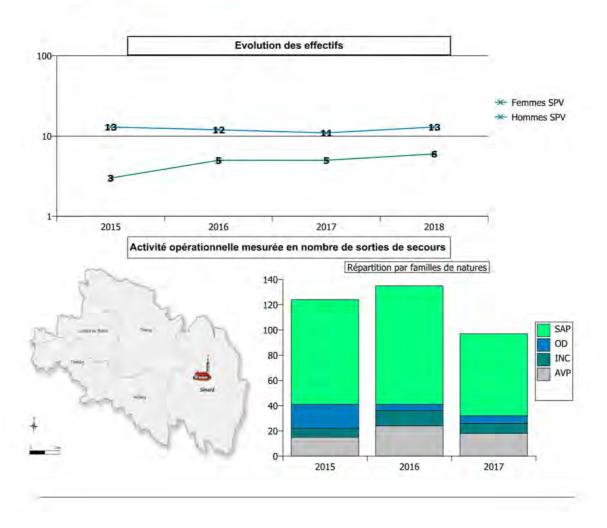
Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre SIMARD Effectif total au 01/12/2018 : 19 pompiers 19 SPV dont : 1 en double affectation CDSP71 6 Femmes 2 en double engagement CPI 13 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 5 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 2 Chef d'Agrès Tout Engin Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 9 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 9 Chef d'Equipe SAP 6 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 4 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 4 4 Equipier **Equipier INC Equipier SAP** 3 Stagiaire Stagiaire 5







	AVP		INC		OD	SA	AP .		TOTAL	ANNUEL
2015	15	12,10 %	7	5,65 %	19 15	,32 %	83	66,94 %	á	124
2016	24	17,78 %	12	8,89 %	5 3	70 %	94	69,63 %	Ó	135
2017	18	18,56 %	8	8,25 %	6 6	,19 %	65	67,01 %	6	97
	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenn	e	2017 %	du total	Durée moyenne
VSAV	68	56,20 %	1h42	103	75,74 %	1h5	2	66	66,00 %	1h39
M	26	21 /0 %	0560	14	10.20.9/	1h3	6	22	22.00.%	1501

18

13,24

0,73

1h22

12

12,00

0.00

1h49

VPI

AUTRES

26

21,49

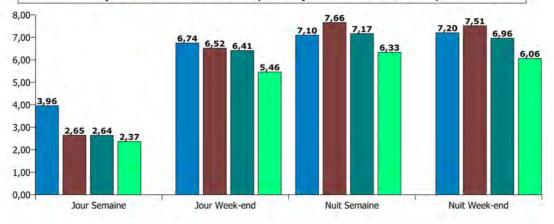
0.82 %

1h12

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre SIMANDRE Effectif total au 01/12/2018 : 14 pompiers 14 SPV dont : 2 Femmes 2 en double affectation CDSP71 2 en double engagement CPI 12 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 3 2 Chef d'Agrès Tout Engin Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 5 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 5 Chef d'Equipe SAP 6 Commandement (CDC,CDG) Chef de Groupe 1 Conducteur Tout Terrain VL-PL 3 Conducteurs (COD1,COD2) 5 Conducteur Véhicule Pompe Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 4 Equipier **Equipier INC** 4 **Equipier SAP** 4 Stagiaire Stagiaire **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV 15 10 2015 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 140 120-SAP 100-OD 80-INC AVP 60 40 20-0-2015 2016 2017





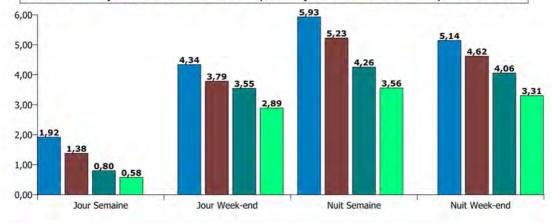
			INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	10	8,62 %	18	15,52 %	13	11,21 %	75	64,66 %	116
2016	12	9,52 %	14	11,11 %	13	10,32 %	87	69,05 %	126
2017	19	15,57 %	18	14,75 %	8	6,56 %	77	63,11 %	122

-	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	52	49,06 %	1h49	67	57,26 %	1h22	60	52,17 %	1h40
VL	30	28,30 %	1h33	32	27,35 %	1h12	31	26,96 %	1h53
VPI	23	21,70 %	1h03	18	15,38 %	1h21	24	20,87 %	1h42
AUTRES		0,94 %			0,01 %			0,00 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre SORNAY Effectif total au 01/12/2018 : 15 pompiers 15 SPV dont : 3 Femmes 1 en double affectation CDSP71 12 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 3 3 Chef d'Agrès Tout Engin Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 6 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 5 Chef d'Equipe SAP 5 Conducteur Tout Terrain VL-PL 3 Conducteurs (COD1,COD2) 8 Conducteur Véhicule Pompe Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 7 Equipier **Equipier INC** 6 **Equipier SAP** 6 **Stagiaire** Stagiaire **Evolution des effectifs** 100 Femmes SPV Hommes SPV 2015 2016 2017 Activité opérationnelle mesurée en nombre de sorties de secours Répartition par familles de natures 90 80-70-SAP 60 OD 50 NR INC 40-AVP 30-20-10 0-2015 2016 2017





	AVP		INC		OD			SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	2	3,03 %	11	16,67 %	8	12,	12 %	45	68,18	%	66
2016	10	11,49 %	12	13,79 %	34	39,	08 %	31	35,63	%	87
2017	- 1	1,69 %	26	44,07 %	5	8,	47 %	27	45,76	%	59
	2015	% du total	Durée moyen	20	16 % du	total	Dure		2017	% du total	Durée moyenne
VPI	31	48,44 %	1h	00	42 60	,87 %	1	h11	34	58,62 %	1h13
VI	33	51 56 %	Oh	27	27 39	13 %	1	b06	24	41 38 %	1h02

0,00 9

0,00

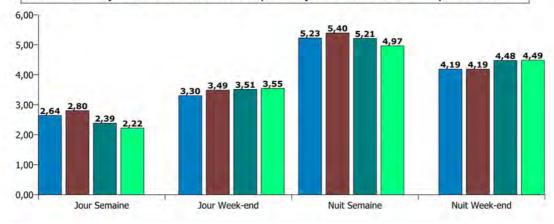
AUTRES

0,00 %

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

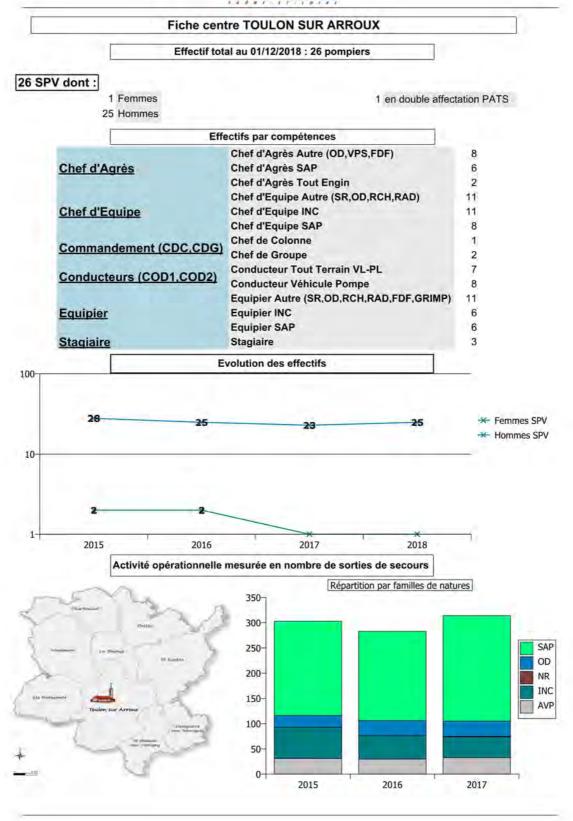
Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	5,35	5,84	5,93	5,89	5,55	5,22	4,68
1	5,45	5,96	6,04	6,00	5,70	5,37	4,96
2	5,40	5,92	5,98	5,90	5,62	5,40	5,10
3	5,34	5,81	5,88	5,85	5,54	5,26	
4	5,18	5,62	5,72	5,67	5,38	4,98	
5	4,66	5,02	5,26	5,06	4,76	4,67	4,74
6	3,64	3,79	4,08	3,88	3,67	4,12	4,69
7	2,82	2,67	2,68	2,79	2,87	3,60	4,58
8	2,53	2,44	2,35	2,44	2,59	3,27	4,49
9	2,42	2,30	2,21	2,32	2,42	2,90	4,34
10	2,23	2,16	2,07	2,20	2,21	2,72	4,26
11	2,13	2,09	2,04	2,07	2,07	2,66	4,08
12	2,16	2,06	2,09	2,10	2,06	2,82	4,06
13	2,44	2,40	2,32	2,39	2,05	3,22	3,95
14	2,58	2,66	2,47	2,53	2,09	3,50	4,02
15	2,58	2,72	2,66	2,58	2,24	3,62	4,03
16	2,53	2,71	2,91	2,66	2,28	3,63	4,03
17	2,68	2,68	2,95	2,82	2,84	3,62	4,07
18	3,04	2,88	3,15	3,15	3,21	3,62	4,19
19	4,13	3,73	4,00	3,84	3,78	3,07	3,92
20	4,70	4,30	4,67	4,33	4,25	3,55	4,36
21	5,31	4,92	5,35	4,93	4,78	3,92	4,86
22	5,62	5,65	5,62	5,18	4,98	4,23	5,10
23	5,72	5,80	5,73	5,37	5,13	4,43	5,21

Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













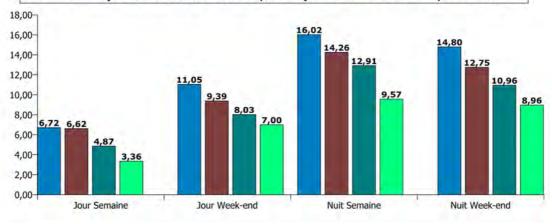
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	31	10,23 %	62	20,46 %	23	7,59 %	187	61,72 %	303
2016	30	10,60 %	46	16,25 %	30	10,60 %	177	62,54 %	283
2017	33	10,54 %	41	13,10 %	30	9,58 %	209	66,77 %	313

1	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VSAV	190	54,13 %	1h48	184	58,79 %	1h47	204	54,84 %	1h47
CCFM	19	5,41 %	3h25	10	3,19 %	2h57	20	5,38 %	3h06
VTU	36	10,26 %	1h24	48	15,34 %	1h32	53	14,25 %	1h14
VL	63	14,57 %	2h25	26	8,31 %	1h42	46	12,37 %	2h21
FPT	37	10,54 %	2h33	42	13,42 %	2h07	44	11,83 %	2h16
AUTRES		5,09 %			0,95 %			1,33 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

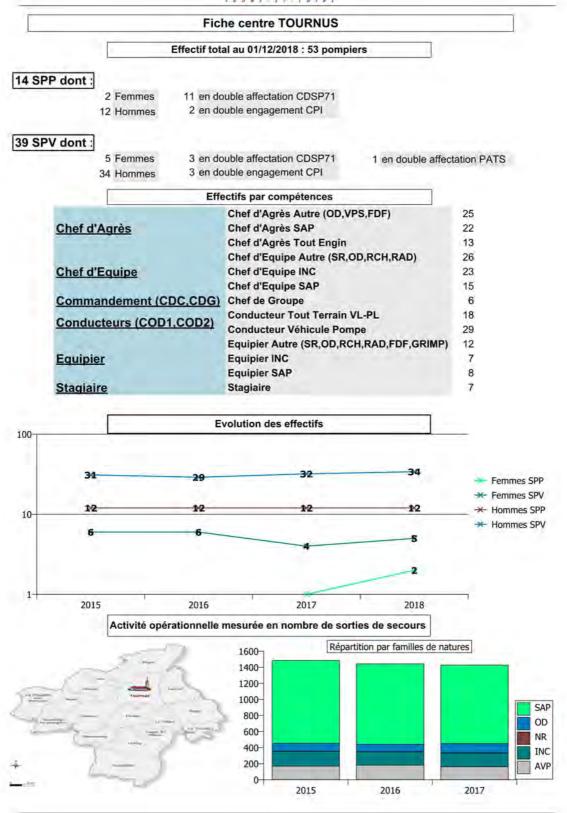


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













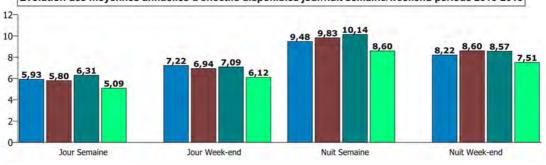
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	171	11,52 %	185	12,47 %	96	6,47 %	1032	69,54 %		1484
2016	182	12,63 %	167	11,59 %	92	6,38 %	1000	69,40 %		1441
2017	162	11,36 %	171	11,99 %	115	8,06 %	978	68,58 %		1426
	2015	% du total	Durée	20:	16 % du t	otal Dui	rée	2017 % 0	lu total	Durée

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VL	266	7,33 %	1h32	243	7,62 %	1h30	299	7,62 %	1h37
VTU	118	6,50 %	0h44	117	6,57 %	1h04	154	8,45 %	0h59
VSAV	1082	59,58 %	1h35	1070	60,08 %	1h36	1013	55,57 %	1h33
FPT	96	5,29 %	1h07	144	5,04 %	1h19	96	5,27 %	1h14
CCRM	118	6,50 %	1h28	50	2,81 %	1h19	92	5,05 %	1h07
CAMTHI	63	3,47 %	1h44	81	4,55 %	1h50	78	4,28 %	1h56
EP	21	1,16 %	1h28	31	1,74 %	1h32	33	1,81 %	1h51
FMOGP	21	1,16 %	3h30						
AUTRES		9,02 %			11,59 %			11,95 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	10,03	10,48	10,48	10,43	10,20	9,16	8,87
1	9.98	10,49	10,45	10,38	10,16	9,23	9,02
2	9,89	10,42	10,40	10,27	10,03	9,22	9,07
3	9,56	10,03	9,98	9,84	9,59	9,17	9,07
4	9,19	9,60	9,63	9,45	9,25	9,08	9,06
5	8,67	9,02	9,07	8,76	8,70	8,94	8,94
6	6,14	6,20	6,26	5,87	6,13	8,66	8,88
7	4,96	4,82	4,79	4,93	4,87	6,93	7,44
8	5,10	5,01	5,00	5,13	5,07	6,97	8,13
9	5,63	5,47	5,55	5,58	5,60	7,03	8,12
10	5,69	5,63	5,59	5,67	5,71	7,07	8,21
11	5,71	5,77	5,68	5,72	5,80	7,03	7,58
12	5,68	5,74	5,59	5,75	5,79	7,02	7,54
13	5,67	5,75	5,70	5,74	5,85	7,05	7,56
14	5,72	5,74	5,65	5,72	5,88	7,01	7,58
15	5,78	5,77	5,65	5,76	5,92	6,98	7,55
16	5,94	5,91	5,61	5,87	5,97	7,02	7,57
17	6,68	6,46	6,10	6,34	6,30	7,04	7,72
18	7,48	7,02	6,56	6,78	6,45	7,11	7,93
19	9,58	8,81	8,96	8,53	7,98	7,28	8,34
20	9,35	9,03	9,05	8,85	7,97	7,58	8,71
21	10,00	9,58	9,74	9,65	8,44	8,08	9,57
22	10,42	10,17	10,26	10,03	8,77	8,50	9,87
23	10,51	10,42	10,43	10,16	9,03	8,67	10,00

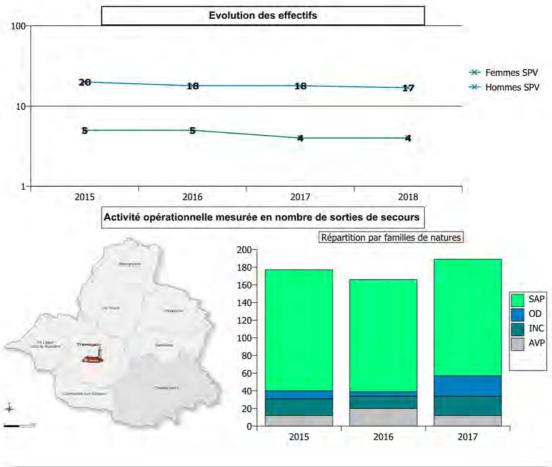
Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018







Fiche centre TRAMAYES Effectif total au 01/12/2018 : 21 pompiers 21 SPV dont : 4 Femmes 4 en double engagement CPI 17 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD, VPS, FDF) 10 Chef d'Agrès Chef d'Agrès SAP 7 Chef d'Agrès Tout Engin 1 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 12 Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 13 Chef d'Equipe SAP 8 Conducteur Tout Terrain VL-PL 5 Conducteurs (COD1,COD2) 8 Conducteur Véhicule Pompe Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 9 Equipier **Equipier INC** 5 **Equipier SAP** 7 **Stagiaire** Stagiaire **Evolution des effectifs** 100







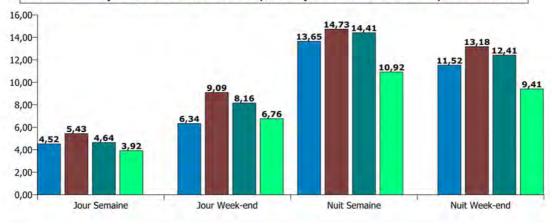
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	12	6,78 %	19	10,73 %	9	5,08 %	137	77,40 %	177
2016	20	12,05 %	14	8,43 %	5	3,01 %	127	76,51 %	166
2017	12	6,35 %	22	11.64 %	23	12,17 %	132	69,84 %	189

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	11	5,76 %	1h09	8	4,60 %	0h39	28	14,14 %	1h14
CCRM	18	9,42 %	2h49	13	7,47 %	2h07	17	8,59 %	1h19
VSAV	147	76,96 %	1h44	143	82,18 %	1h41	141	71,21 %	1h48
VL	14	7,33 %	1h25	10	5,75 %	2h00	12	6,06 %	1h19
AUTRES		0,53 %			-0,00 %			-0,00 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

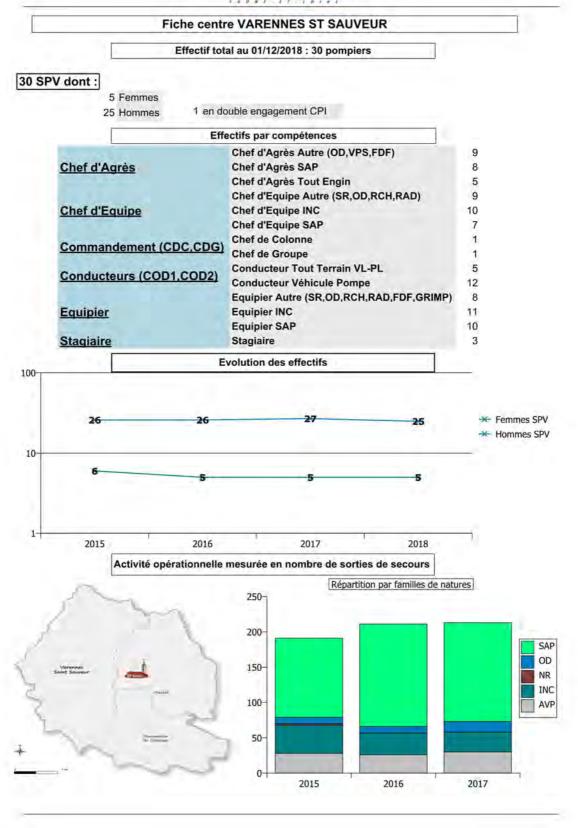


Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018













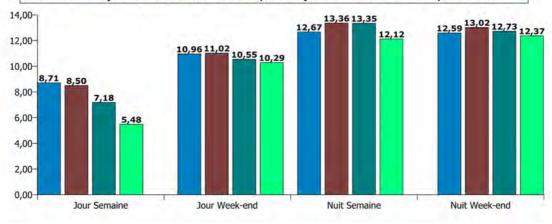
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL ANNUEL
2015	28	14,81 %	40	21,16 %	9	4,76 %	112	59,26 %	189
2016	26	12,32 %	31	14,69 %	9	4,27 %	145	68,72 %	211
2017	30	14,08 %	28	13,15 %	15	7,04 %	140	65,73 %	213

	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
VTU	14	6,51 %	1h04	16	6,96 %	0h60	22	9,17 %	1h27
VSAV	128	59,53 %	1h60	161	70,00 %	2h06	154	64,17 %	2h05
CCGC	12	5,58 %	2h26						
VL	29	13,49 %	2h16	27	11,74 %	1h16	40	16,67 %	1h57
CCRM	31	14,42 %	2h33	26	11,30 %	1h09	23	9,58 %	2h21
AUTRES		0,47 %			0,00 %			0,41 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018

Heure	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
0	15.78	15,89	15,93	15,61	15,23	14,66	13,67
1	15,24	15,30	15,27	15,00	14,67	14,77	13,81
2	13,96	13,85	13,93	13,71	13,50	14,68	13,90
3	11,57	10,99	11,04	10,80	10,70	13,38	13,00
4	9,63	8,71	8,65	8,44	8,39	12,84	12,80
5	8,20	7,19	7,09	6,92	6,84	12,73	12,70
6	7,82	6,80	6,73	6,64	6,54	12,59	12,59
7	7,88	6,72	6,78	6,69	6,45	12,20	12,53
8	7,80	6,59	6,69	6,54	6,45	12,23	12,61
9	8,11	6,65	6,58	6,52	6,71	11,81	12,77
10	8,41	7.01	6,77	6,78	6,96	11,92	12,90
11	8,31	7,17	6,76	6,90	6,96	11,75	12,61
12	8,47	7,43	7,18	7,28	7,73	11,41	12,17
13	8,07	7,14	7,08	6,97	7,95	11,23	11,99
14	7,42	6,73	6,82	6,52	7,41	10,78	11,67
15	7,09	6,34	6,51	6,22	7,23	10,14	10,97
16	7,13	6,51	6,46	6,41	7,24	10,09	10,82
17	8,50	7,71	7,55	7,55	7,62	10,02	10,78
18	10,11	9,54	8,95	9,05	9,05	10,29	10,91
19	12,40	11,81	11,40	11,42	11,00	10,54	11,35
20	15,87	15,63	15,64	15,44	14,75	13,88	15,91
21	15,86	15,58	15,56	15,25	14,65	13,46	15,71
22	15,91	15,85	15,59	15,27	14,56	13,42	15,75
23	15,91	15,92	15,56	15,27	14,66	13,50	15,78

Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018

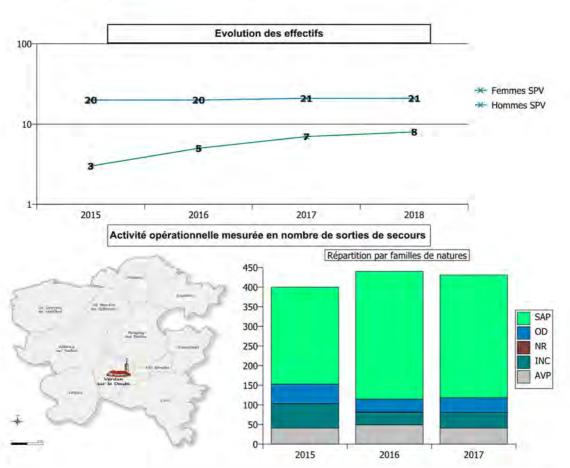






Effectif total au 01/12/2018 : 29 pompiers 29 SPV dont : 8 Femmes 2 en double affectation CDSP71 21 Hommes Effectifs par compétences Chef d'Agrès Autre (OD,VPS,FDF) 7 Chef d'Agrès SAP 7 Chef d'Agrès Tout Engin 4 Chef d'Equipe Autre (SR,OD,RCH,RAD) 12

Chef d'Equipe Chef d'Equipe INC 12 Chef d'Equipe SAP 10 Conducteur Tout Terrain VL-PL 8 Conducteurs (COD1,COD2) Conducteur Véhicule Pompe 12 Equipier Autre (SR,OD,RCH,RAD,FDF,GRIMP) 15 Equipier **Equipier INC** 10 **Equipier SAP** 11 **Stagiaire** Stagiaire







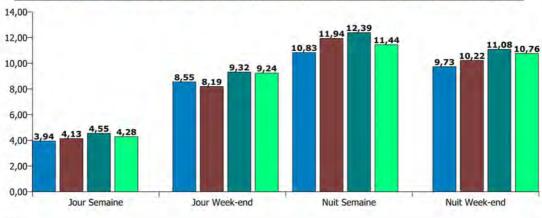
	AVP		INC		OD		SAP		TOTAL	ANNUEL
2015	41	10,25 %	62	15,50 %	50	12,50 9	6 247	61,75 %		400
2016	49	11,16 %	32	7,29 %	33	7,52 9	6 325	74,03 %		439
2017	41	9,51 %	40	9,28 %	37	8,58 9	6 313	72,62 %		431
	201	% du total	Durée	201	16 % du	totali	urée ovenne	2017 %	du total	Durée moyenne

1	2015	% du total	Durée moyenne	2016	% du total	Durée moyenne	2017	% du total	Durée moyenne
FPT	56	12,61 %	1h48	40	8,05 %	1h31	41	8,40 %	1h26
VL	44	9,91 %	1h53	35	7,04 %	2h19	30	6,15 %	1h14
VSAV	256	57,66 %	1h38	352	70,82 %	1h34	331	67,83 %	1h32
CCFM	27	6,08 %	2h46	12	2,41 %	3h16	12	2,46 %	1h33
VTU	55	12,39 %	1h11	51	10,26 %	1h26	67	13,73 %	0h51
BLS				5	1.01 %	3h18			
AUTRES		1,35 %			0,41 %			1,43 %	

Capacité opérationnelle moyenne par tranche horaire période 2015-2018



Evolution des moyennes annuelles d'effectifs disponibles jour/nuit semaine/weekend période 2015-2018





CONCLUSION

• Un S.D.I.S. qui, conscient des défis à relever, doit préserver sa capacité opérationnelle

L'établissement doit :

- Agir principalement sur la charge opérationnelle et la ressource du SDSIS dans un esprit de juste secours.
- Se recentrer sur le cœur de métier.

L'établissement doit veiller à :

- La réalisation des objectifs opérationnels du S.D.A.C.R.
- La maîtrise des dépenses.
- La communication auprès des autorités et des Élus.
- La concertation avec les acteurs S.P.V., S.P.P. et P.A.T.
- La communication avec la population pour développer une culture de sécurité civile comprise et partagée.
- Un S.D.I.S. qui s'appuie sur deux piliers, le S.D.A.C.R. et la convention S.D.I.S./Département, pour conduire des politiques publiques partagées, dans une démarche de "juste secours"

S.D.A.C.R.



Convention S.D.I.S./Département





❸ Un S.D.I.S. qui croit en ses capacités d'agilité et de solidarité pour développer une vraie culture départementale

11 projets:

- Pour préserver et développer la seule vraie richesse du S.D.I.S. : la ressource humaine.
- Pour adapter l'organisation et les pratiques opérationnelles.
- Pour renforcer les coopérations avec les partenaires.





VI. Glossaire

A.M.U	Aide Médicale Urgente
A.N.T.A.R.E.S.	Adaptation Nationale des Transmissions Aux Risques Et au Secours
A.P./C.P	Autorisation de Programme/Crédit de Paiements
A.P.R.R	Autoroute Paris Rhin Rhône
A.P.S	Activité Physique et Sportive
A.R.S	Agence Régionale de Santé
A.R.T.T	Aménagement et Réduction du Temps de Travail
A.S.L.L	Arrivée Sur Les Lieux
A.T.S.U	Association des Transports Sanitaires d'Urgence
A.V.P	Accident sur le Voie Publique
B.R.A	Bassin de Recherches et d'Actions
B.F.C	Bourgogne Franche-Comté
C.A	Conseil d'Administration
C.C.F	Camion Citerne Feux de Forêts
C.C.G.C	Camion Citerne Grande Capacité
C.C.M	Communauté Urbaine Le Creusot-Montceau
C.C.R	Camion Citerne Rural
C.D. 71	Corps Départemental de Saône-et-Loire
C.I	Centre d'Intervention
C.I.G.C	Centre d'Ingénierie et de Gestion de Crise
C.I.S	Centre d'Incendie et de Secours
C.O.D	Centre Opérationnel Départemental
C.O.D.I.S	Centre Opérationnel Départemental d'Incendie et de Secours
C.O.G.I.C	Centre Opérationnel de Gestion Interministérielle des Crises
C.O.S	Commandant des Opérations de Secours
C.O.Z	Centre Opérationnel Zonal
C.P.I.N.I	Centre de Première Intervention Non Intégré au SDIS
C.R.R.A	Centre de Réception et de Régulation des Appels
C.S.O.S	Comité Spécial d'Orientations Stratégiques
C.T.A	Centre de Traitement des Alertes
D.A.C	Démarche d'Amélioration Continue
D.D.R.M	Dossier Départemental des Risques Majeurs
D.A.T.A.R	Délégation interministérielle à l'Aménagement du Territoire et à
	l'Attractivité Régionale
D.D.T	Direction Départementale des Territoires
D.G.C.L	Direction Générale des Collectivités Locales
D.G.F.I.P	Direction Générale des FInances Publiques
D.I.R	Direction Interdépartementale des Routes
D.O.S	Directeur des Opérations de Secours
D.R.I	Direction des Routes et des Infrastructures
D.R.I.R.E	Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de
	l'Environnement
E.D.F	Électricité De France
E.L.I	Équipe Légère d'Intervention
E.P.C.I	Établissement Public de Coopération Intercommunale
E.R.P	Établissement Recevant du Public
F.C.T.V.A	Fonds de Compensation de la Taxe à la Valeur Ajoutée
F.P.T	Fourgon Pompe Tonne
F.P.T.H.R	Fourgon Pompe Tonne Hors Route
F.P.T.S.R	Fourgon Pompe Tonne Secours Routier
F.P.T.S.R.L	Fourgon Pompe Tonne Secours Routier Léger
G.H.T	Groupement Hospitalier de Territoire
	p



I.B.N.B	Intervention à Bord des Navires et Bateaux
I.N.C	Incendie
I.N.S.E.E	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
I.P.C	Indice des Prix à la Consommation
I.S.P	Infirmier Sapeur-Pompier
I.T.S.P	Indisponibilité de Transporteur Sanitaire privé
I.T.T	Interruption de Travail Temporaire
J.S.L	Journal de Saône-et-Loire
M.I.S.E	Missions Inter-Services de l'Eau
M.P.R	Moto-Pompe Remorquable
NexSIS	Système unifié de gestion des appels, alertes et opérations des S.I.S
N.R.B.C.E	Nucléaire, Radiologique, Biologique, Chimique et Explosif
N.T.I.C	Nouvelle(s) Technologie(s) d'Information et de Communication
O.D	Opérations Diverses
O.P.A.C	Office Public d'Aménagement et de Construction
P.R.S	Plan Régional de Santé
P.A.R.U	
	Plan d'Action Régional sur les Urgences
P.A.T.S	Personnel Administratif, Technique et Spécialisé
P.C.A	Président du Conseil d'Administration
P.C.D	Président du Conseil Départemental
P.I.S.U	Protocoles Infirmiers de Soins d'Urgence
P.L	Poids Lourd
R.A	Recherche Action
R.C.E.A	Route Centre Europe Atlantique
R.G.P.P	Révision Générale des Politiques Publiques
R.I	Règlement Intérieur
R.N	Route Nationale
R.O	Règlement Opérationnel
S.A.M.U	Service d'Aide Médicale Urgente
S.A.U	Service d'Accueil des Urgences
S.U.A.P	Secours d'Urgence Aux Personnes
S.D.A.C.R	Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques
S.D.I.S	Service Départemental d'Incendie et de Secours
S.G.O. – S.G.A.	Système de Gestion Opérationnelle - Système de Gestion d'Alertes
S.I.G	Système d'Information Géographique
S.I.S	Services d'Incendie et de Secours
S.I.V.U	Syndicat Intercommunal à Vocation Unique
S.M.U.R	Service Mobile d'Urgence et de Régulation
S.N.C.F	Société Nationale des Chemins de Fer
S.P.P	Sapeur-Pompier Professionnel
S.P.V	Sapeur-Pompier Volontaire
S.R	Secours Routier
S.R.O.S	Schéma Régional d'Organisation Sanitaire et Sociale
S.S.S.M	Service de Santé et de Secours Médical
SY.N.E.R.G.I.	SYstème Numérique d'Échange, de Remontée et de Gestion des
	Informations
T.M.D	Transport de Matières Dangereuses
V.CH	Véhicule risques CHimiques
V.L	Véhicule Léger
V.N.F	Voies Navigables de France
V.P.I	Véhicule de Première Intervention
V.P.R.O	Véhicule de PROtection
V.S.A.V	Véhicule de Secours d'Assistance aux Victimes
V.S.A.V.C.I	V.S.A.V. affecté en Centre d'Intervention
V.T.U	Véhicule tous Usages
Z.A.A.C	Zone d'Accumulation d'ACcidents
Z.U.S	Zones Urbaines Sensibles



