



10466467948

Concours / Examen : LIEUTENANT AÈRE CLASSE.....  
Session : 2024..... Type : EXTERNE.....  
Spécialité : /.....  
Epreuve : NOTE D'ANALYSE.....

Service Départemental d'Incendie et de Secours Premier

le 25/04/24

CIS ALPHA

Chef de centre adjoint

Lieutenant A

### Note d'analyse

à l'attention du Directeur du SDIS Premier

L'ouverture prochaine du CIS ALPHA va permettre d'augmenter la couverture du secteur comme l'a introduit le nouveau SDAUR.  
En parallèle, la fermeture du CIS BRAVO va permettre de venir renforcer l'effectif du CIS ALPHA, déjà fort de 22 sapeurs-pompier professionnels dont 2 officiers, par 65 sapeurs-pompier volontaires.

La présente note a pour objet d'accompagner au mieux les transitions induites par le changement et d'apporter des éléments de langage par une communication claire sur le déploiement du projet.

Aussi dans un premier temps nous étudierons les enjeux à l'œuvre dans le projet (I), tant organisationnels (A), qu'humains (B) et techniques (C). Puis, nous définirons un plan d'action sur les accompagnements et dispositifs à mettre en œuvre afin d'assurer la meilleure transition vers le nouveau CIS (II) ..1.1.7.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

en détaillant le volet managérial (A), les ressources humaines (B) et enfin la vie du CIS (C).

## I) les enjeux à l'oeuvre dans le projet d'ouverture du CIS ALPHA

### A) les enjeux organisationnels :

L'ouverture d'un nouveau centre d'incendie et de secours est une étape importante et un enjeu important dans la vie d'un SDIS mais également dans le bassin dans lequel il s'implante. En effet, maillon opérationnel dans la chaîne des secours, le CIS ALPHA va permettre à la communauté de communes ALPHA d'avoir une meilleure couverture des risques et de travailler de manière plus régulière avec le SDIS Premier.

Il conviendra de définir sous quelles formes les gardes seront prises au sein du CIS = 24h, 12h ? En garde active ou en astreinte depuis leur domicile par les SPV ? Cela permettra d'établir des équipes équilibrées et d'arrêter le P.O.J défini dans le R.O.

Le changement opéré par le nouveau CIS, devra s'accompagner d'une bonne communication envers les agents et d'une présence accrue et régulière de l'Etat major du CIS et des 2 officiers dans les premiers temps.

### B) les enjeux humains :

L'enjeu majeur de cette ouverture prochaine va résider dans la nouvelle cohabitation entre SPP et SPV dont le

.2/....

CIS va fermer. Un accompagnement régulier devra être fait pour ces nouvelles équipes qui vont devoir faire le deuil de leur CIS et s'adapter à de nouvelles règles et manières de travailler. Nous serons là dans un centre mixte où un équilibre devra se faire. Il sera primordial de créer un lien de confiance entre tous les agents = nouveaux et anciens du CIS BRAVO.

L'augmentation de la féminisation chez les sapeurs-pompiers devra également être prise en compte aussi bien dans l'intégration au sein des équipes que dans l'aménagement des espaces.

### C) les enjeux techniques =

La création d'un nouveau CIS permet d'éviter de reproduire les erreurs du passé notamment en terme d'organisation de l'espace. Comme introduit dans la partie en annexe, la féminisation des effectifs doit nous pousser à imaginer des espaces modulables (restaurants, salle de repas, chambres, douches) et d'acquies des équipements ergonomiques notamment en terme d'ÉPI (fantalon et polo adaptés aux différentes morphologies).

Un espace pour les spécialités devra également être proposé afin de simplifier le stockage et les déplacements en intervention.

Dans un souci d'éco-responsabilité, le nouveau CIS pourra également être la pierre angulaire de nouvelles démarches au sein du SDIS :

- création d'un jardin potager;
- système de tri des déchets avec compostage sur site;
- réduction des dépenses en terme d'énergie avec la mise en place d'éco-geste (lumières sur minuterie dans les zones hors espace de vie par exemple).

Tous les enjeux identifiés, nous pouvons dès à présent nous concentrer sur le plan d'actions pouvant être mis en place au sein du CIS ALPHA. Celui-ci s'intégrera dans une démarche PDCA en route de Berning pour chaque étape du projet. 3.1.7.

## II) La définition du plan d'action sur les accompagnements et dispositifs à mettre en œuvre afin d'assurer la meilleure transition vers le nouveau CIS

### A) les accompagnements et dispositifs managériaux =

La première étape à ne pas négliger est l'accueil des différents agents. Premier contact entre eux et avec l'équipe d'encadrement du CIS, il ne doit pas être pris à la légère. C'est à partir de lui que se créent les relations inter-personnelles et il sera la base du lien de confiance nécessaire pour un environnement serein.

Aussi, la mise en place d'un management transversal par l'Etat-major peut-elle être envisagée. Basé sur l'exemplarité, la congruence, la bienveillance et la constance dans les prises de décision, le management transversal permettra à chaque agent de se sentir inclus dans les prises de décision et sera plus à même de les comprendre.

Nous pourrions proposer la mise en place d'un comité de lecture, permettant ainsi à chaque grade d'être représenté et de participer aux décisions du CIS. Ils seroient de plus les relais dans chaque équipe et groupe d'agent, des informations à transmettre. Introduit dans la première partie, la communication devra être omniprésente et multi-canal. Pour se faire, nous pouvons solliciter le service communication du SDIS pour nous appuyer et être force de proposition.

### B) les accompagnements et dispositifs en terme de ressources humaines =

Une liste des aptitudes opérationnelles de chaque agent du CIS devra être établie. Elle permettra de proposer un vrai plan de carrière aux SPP mais également d'offrir une vision à plus ou moins long terme de leur engagement aux SPV. Articulée aux entretiens professionnels des SPP, cette liste permettra également aux SPP d'avoir des perspectives et de leur donner les moyens de s'investir dans le CIS dans des



10466467948

Concours / Examen: LIEUTENANT 1ÈRE CLASSE  
Session: 2024 Type: EXTERNE  
Spécialité: /  
Epreuve: NOTE D'ANALYSE

missions liées à leur grade.

La gestion RH pourrait être déléguée à un des deux officiers. Il aurait ainsi la charge des permis d'astreinte et la tenue du POS.

L'accompagnement des nouvelles recrues pourrait se faire grâce à un système du tuteurat = chaque nouvel arrivée se verrait remettre un livret d'accueil présentant le SDIS, le LIS et les règles de fonctionnement. On lui attribuerait également un tuteur en charge de son intégration au sein des agents du LIS. Un suivi des livrets serait également réalisé par l'Etat-major du LIS.

Pour pérenniser les effectifs et rendre attractif la mission des sapeurs-pompiers, le LIS ALPHA était un centre mixte, la mise en place de l'engagement différencié peut s'envisager pour le recrutement des S.P.V. Véritable levier d'attractivité, l'engagement différencié permet de s'engager sur une ou deux des trois missions habituellement dévolues aux sapeurs-pompiers = l'incendie, les opérations diverses et les secours et soins à personnes.

Nous pourrions, après validation du CCSPV et du CAS DIS, proposer des tests de recrutement différents en fonction de la ou des missions choisies par la nouvelle recrue. Nous serions de ce fait dans une démarche d'inclusion.

Sur l'aspect RH, l'accueil des sapeurs-pompiers du

5.1.7.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

CIS BRAVO devra se faire par étape afin d'optimiser le changement d'organisation. Une intégration des gardes pourrait se réaliser selon une planification établie en consultation avec les agents.

### C) les accompagnements et dispositifs pour la vie du CIS :

L'inauguration du CIS ALPHA permettra d'insuffler la première dynamique des agents en dehors des temps opérationnels. Moment officiel de la vie d'un centre, l'inauguration permettra à chaque agent d'apporter son approbation au chef de centre par sa présence mais également de montrer à la population le visage des acteurs de leur sécurité. Elle permettra également aux autorités locales de témoigner de leur soutien au CIS et au SOIS Premier.

La formation des agents permettra également d'agir sur la vie du centre. La mixité et la diversité seront mis à l'honneur en donnant la possibilité à chaque agent titulaire de la formation d'accompagner de proximité SPP et SPV d'animer les temps de FmPA. Ainsi, chaque agent, sans discrimination liée à son statut, pourra apporter à ses collègues des connaissances.

Ensuite, la rédaction d'un règlement interne au CIS pourra se faire conjointement avec les agents qui désirent s'y impliquer. Des règles non-négociables en lien avec les différents textes régissant les SOIS, seront fixées par l'Etat-major. Le reste du règlement sera écrit par les agents répartis en groupe de travail ; grade, fonction et statut n'entrant pas en ligne de compte.

Afin de maintenir des relations cordiales entre les différents agents, un travail de coopération devra se faire avec

.6.1.7.

l'amicale du CIS. Nouvellement créée en parallèle du CIS, elle devra intégrer les vétérans du CIS BRAVO afin de pérenniser l'esprit de cohésion introduit avec le nouveau CIS.

Véritable partenaire de l'Etat-major, l'amicale permettra de créer des moments conviviaux entre les différents agents.

Aussi, nous avons vu que la création d'un nouveau CIS au sein d'un bassin opérationnel, entraîne des enjeux organisationnels, humains et techniques qu'il convient de bien identifier. La mixité des agents, SPV et SPP mais également homme/femme et plus récemment engagé pour une mission ou toute mission, sont des éléments influençant grandement sur un nouvel équilibre à trouver.

Cependant, nous avons également vu que des accompagnements et des dispositifs étroitement nécessaires dans l'optique de créer et maintenir un climat de confiance. Cela passe par des listes d'aptitudes opérationnelles à jour, un accueil personnalisé et encadré et un véritable partenariat avec l'amicale du Centre. Tous ces éléments permettront de faire du CIS ALPHA un exemple vertueux d'éco-responsabilité, d'adhésion, d'exemplarité et de culture managériale.

