



10421267948

Concours / Examen : Lieutenant 1^{er} Classe
Session : 2024 Type : EXTERNE
Spécialité :
Epreuve : Note d'analyse

SDIS Premier
Lieutenant X

le 25/04/2024

A l'attention du Directeur
du SDIS Premier

Objet: Note d'analyse des enjeux de la création du nouveau
Centre de Secours Alpha

Référence : - Décision du CASDIS portant sur la création du nouveau
centre de secours Alpha
- Schéma ~~Directeur~~ Départemental d'Analyse et de Couverture
des Risques du département Premier
- Règlement Opérationnel du SDIS Premier

L'approbation récente du Schéma Départemental d'Analyse et
de Couverture des Risques par le préfet a mis en lumière le
fort développement du secteur que couvre le centre d'incendie
et de secours Bravo. Face à l'allongement des délais d'intervention
et aux difficultés de recrutement de Sapeurs pompiers volontaires dans
ce centre, le Conseil d'Administration du Service Départemental
d'Incendie et de Secours, par son Président, a décidé
la création du CIS Alpha, qui viendra augmenter

A.I.S.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

La couverture opérationnelle dans ce secteur. Celle-ci s'accompagnera de la fermeture du CIS Bravo. Les spécialités qu'il abrite, en Risque Chimique et en Sauvetage Nautique, seront transférées vers le nouveau centre, et l'effectif SPV qui le compose sera intégré au CIS Alpha.

Nous reprendrons dans son premier temps les enjeux de ce projet, en détaillant les volets organisationnels, humains et techniques; puis nous définirons un plan d'action détaillant les accompagnements et dispositifs qu'il sera bon de mettre en œuvre.

I) Les enjeux du projet

a) Volet Organisationnel.

Le futur CIS Alpha vise à augmenter la couverture opérationnelle d'un secteur en plein développement, comme l'a précisé le SDACR récemment approuvé. Le nouveau centre devra donc répondre aux besoins actuellement identifiés mais devra également pouvoir s'adapter aux contraintes et aux risques potentielles de demain en prévoyant par exemple une potentielle modularité des locaux et des espaces de stockage du matériel et moyens d'intervention.

Une des demandes du président du CASPIS est que ce projet soit porteur de valeurs fortes en terme d'éco-responsabilité, d'inclusion et d'exemplarité. La féminisation des effectifs des SDIS est aujourd'hui l'objet de mesures nationales. Notre futur centre devra donc être un exemple en matière de vivre ensemble et faire en sorte que que l'environnement induise naturellement une égalité et un respect de tous en adoptant la structure à l'accueil, l'hébergement

L.1.5.

et au lieu être des personnels féminins et masculins. Il faudra aussi veiller à la basse consommation en énergie du bâtiment et prendre de bonnes habitudes citernes en matière de consommation électrique par exemple et en prévoyant un emplacement adéquat du nettoyage du matériel dédié au risque chimique.

B) Volet Humain

Le nouveau CIS aura un effectif augmenté par rapport au CIS Bravo. Il faudra organiser un accueil des nouveaux arrivants de sorte que leur intégration se fasse en douceur. De plus ce nouveau centre sera un effectif mixte de SPP et SPV. Peut-être pourrions-nous proposer un SPV qui le souhaiterait (du centre Bravo) en accompagnement pour les concours SPP? Il sera important de solliciter la participation des SPV du Centre Bravo pour la réflexion sur le centre Alpha de sorte qu'ils soient acteurs de leur futur environnement et qu'il réponde à leurs attentes.

Concernant les futurs recrutements de SPP et SPV qui complèteront l'effectif du nouveau centre, nous pourrions mettre en œuvre une politique de "ne pas être sapeur-pompier toute mission" de sorte de recruter des pompiers avec certains profils plus accés vers le secours à personne par exemple, de sorte de féminiser l'effectif, comme suggéré par le Répondre Chef de Groupement sur la féminisation de l'ENSOSP en 2019.

C) Volet Technique

Il conviendrait d'établir un état des lieux des moyens à disposition, dans le CIS Bravo dans un premier temps, et dans les CIS et CSP environnants, de manière à distribuer correctement les moyens. Nous migrerons en majeure partie des équipements du CIS Bravo vers le CIS Alpha et nous devrons ensuite réfléchir à l'achat de moyens additionnels, plus récents, certainement plus efficaces et plus sécuritaires pour les équipes. Il faudra faire également l'état des lieux des compétences à disposition et procéder .3.1.5.

à l'élaboration d'un plan de formation pour les nouveaux arrivants et ceux qui le souhaiteraient.

L'analyse des enjeux de la création de ce nouveau centre nous impose maintenant de nous pencher à l'élaboration d'un plan d'action sur les accompagnements et dispositifs à mettre en œuvre pour assurer la meilleure transition vers ce nouvel établissement d'enseignement.

II] Plan d'action

a) Culture Manageriale

Ce futur CIS se doit d'être novateur. Au-delà d'un bâtiment tout neuf, éco-responsable et ~~fonctionnel~~ fonctionnel, il faudra aussi que les valeurs qui l'animent soient fortes. Cela doit se faire en partant du chef de centre. Le management a beaucoup évolué ces derniers temps : le manager doit amener son équipe vers l'efficacité, certes, mais surtout en sécurité et en sérénité. Le manager devra y être bienveillant et transparent, ce qui fera appel à une communication adéquate et à de l'empathie. Le manager devra gérer son équipe à titre collectif mais devra aussi être à l'écoute de chaque individu à titre individuel, c'est la clé d'une bonne relation de confiance comme le détaille l'article du 10 janvier 2023 de l'EDHEC Business School.

b) Féminisation des effectifs

Par le recrutement et l'adaptation des locaux au lieu de vie ensemble, nous pourrions répondre à cette directive nationale.



10421267948

Concours / Examen : ...Lieutenant 1^{er} Classe
Session : ...2024... Type : ...Externe
Spécialité :
Epreuve : ...Note d'analyse

c) incorporation effectif SPV du C15 Bravo

Pour l'effectif du C15 Bravo, le nouveau centre Alpha peut être mal vécu (attachement au centre Bravo, modification des habitudes, ...). Il faudra donc accompagner le changement sans brutalité. Il conviendra de le faire de manière progressive et sur la durée de sorte de faciliter l'adhésion au projet. Le risque de traumatisme psychosociaux existe si le changement est brutal et imposé par la force. Nous pouvons aussi inclure le personnel du C15 Bravo aux groupes de réflexion sur le C15 Alpha pour les rendre acteurs du changement, et même les solliciter pour être parrains / marraines et tutorer les nouveaux arrivants, comme le suggère l'article de Forbes du 21 mars 2023.

La création de ce nouveau centre rendue nécessaire par le développement de ce secteur est l'opportunité de développer des valeurs fortes de bien vivre ensemble et de bien être pour nos effectifs, tendant ainsi vers plus d'efficacité. Il faudra être patient et à l'écoute de toutes les idées, et opinions, qui composeront la richesse de ce nouveau centre.

S.I.S.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

...../.....

