



**SERVICE DÉPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

RECUEIL

DES ACTES ADMINISTRATIFS

DU SDIS 25

NUMERO 19 DU MOIS DE DECEMBRE 2022

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS
10 chemin de la Clairière 25042 BESANCON CEDEX
☎ 03 81 85 36 00 – Fax 03 81 85 37 09

**LISTE DES ACTES INSERES
AU RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS DU SDIS 25
N° 19 DU MOIS DE DECEMBRE 2022**

Je certifie que les actes portés sur la liste ci-dessous comportant une page, figurent dans le recueil des actes administratifs du SDIS 25 n° 19 du mois de décembre 2022.

Le directeur départemental adjoint,

Colonel hors classe Jean-Luc POTIER

ACTES SOUMIS A PUBLICATION

PAGE

Délibérations du conseil d'administration du 8 décembre 2022

Prestations entraînant une participation aux frais engagés par le SDIS	5
Modification du tableau des emplois budgétaires	8
Plan pluriannuel de formation SDIS 25.....	18
Evolution du règlement intérieur	23
Détermination des taux de promotion pour les avancements de grade en 2023.....	69
Mise en place d'une référence « mixité et lutte contre les discriminations »	75
Examen professionnel de sergents 2022 organisé par le SDIS 25 : fixation de la participation financière des SDIS souhaitant recruter un agent sur la liste d'admission.....	79
Le projet d'établissement : CAP 2028.....	81
Débat d'orientations budgétaires 2023.....	86
Evolution des ressources et des charges prévisibles pour l'exercice 2023	123
Autorisation d'engager, de liquider et de mandater des dépenses d'investissement jusqu'à l'adoption du budget primitif 2023.....	128
Fixation des modalités de calcul et de répartition des contributions des communes et EPCI compétents au budget du SDIS.....	131
Contributions des communes et EPCI pour 2023	139
Constitution d'une provision comptable pour créances présentant un risque d'irrecouvrabilité	158

Arrêtés de la présidente du conseil d'administration

Arrêté n°2022/1779/RH-2V relatif à la réinscription sur la liste d'aptitude au grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels, au titre du concours interne, session 2020	161
Arrêté n°2022/RH/1790 relatif à la modification de l'arrêté instituant un bureau de vote électronique centralisateur pour les élections professionnelles du 8 décembre 2022	162
Arrêté n°2022/RH/1802 relatif à la modification de l'arrêté n°2022/RH/1560 fixant les listes électorales pour les élections professionnelles 2022.....	163
Arrêté n°77/2022/LEP/BM fixant la liste départementale des médecins habilités à la détermination de l'aptitude médicale des sapeurs-pompiers	164

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

***PRESTATIONS ENTRAINANT UNE PARTICIPATION
AUX FRAIS ENGAGES PAR LE SDIS***

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 17 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Florence ROGEBOZ, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGININ, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

PROCURATION

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Christophe FOURNEROT, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA41_20221208-DE

PRESTATIONS ENTRAINANT UNE PARTICIPATION AUX FRAIS ENGAGES PAR LE SDIS

Le 26 novembre 2020, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs (SDIS) fixait le nouveau cadre des participations aux frais sollicitées par le SDIS en application de l'article L.1424-42 du code général des collectivités territoriales (CGCT) auprès des bénéficiaires des interventions ne se rattachant pas directement à ses missions de service public.

Deux types de participations aux frais étaient notamment concernés :

- les interventions du SDIS pour assistance à personne(s) bloquée(s) dans un ascenseur ;
- les interventions pour destruction d'hyménoptères.

1) Analyse des résultats opérationnels, un an environ après la mise en œuvre de la disposition

- Les interventions du SDIS pour assistance à personne(s) bloquée(s) dans un ascenseur :

Les interventions réalisées par le SDIS en l'absence de danger avéré ou potentiel pour les occupants de l'ascenseur sont à la charge de l'ascensoriste. En carence de ses services, l'entreprise peut faire appel au SDIS pour extraire les personnes bloquées dans l'appareil et mettre l'installation en sécurité dans l'attente de l'intervention du technicien compétent.

La mise en place de la participation aux frais ainsi que la mise en relation systématique du requérant avec l'ascensoriste ont permis de faire baisser significativement le nombre d'interventions pour ascenseur bloqué (600 en 2018, 445 en 2019, 304 en 2020 et **269 en 2021** soit une baisse de 55 % en 3 ans).

Le SDIS constate cependant que certains ascensoristes choisissent volontairement de faire appel au SDIS au lieu de réaliser la prestation, s'accommodant d'un montant de participation aux frais considéré faible.

- Les interventions pour destruction d'hyménoptères :

Les missions pour destruction de nids d'hyménoptères ne sont réalisées par le SDIS que lorsque la situation présente un risque avéré pour la population. Dans les autres situations, non urgentes, le demandeur est invité à utiliser les services d'un prestataire privé.

L'année 2020 a connu une forte augmentation du nombre de sollicitations opérationnelles. La part de prestations avec participation aux frais a dans le même temps triplé, passant de 6 % en 2019 à 19 % en 2020.

Le montant de cette participation restant toutefois peu dissuasif en regard des tarifs pratiqués par le secteur privé, certains particuliers sollicitent encore les sapeurs-pompiers, même en intervention non urgente.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA41_20221208-DE

2) Proposition d'ajustement des dispositions

Il est aujourd'hui proposé de rehausser le montant de participation aux frais prévu par la délibération du 26 novembre 2020 afin de conserver l'effet dissuasif de la mesure et ainsi limiter l'impact de ces prestations sur la continuité du service de secours au profit des situations urgentes.

Tableau N°1 – Missions (hors du cadre normal des missions de secours du SDIS)						
Missions			Montants actuels		Montants proposés	
			Part fixe	Part variable	Part fixe	Part variable
ASSISTANCE AUX PERSONNES	Ascenseur bloqué avec une personne non blessée à l'intérieur		250,00 €	500,00 € si intervention en EHPAD	350,00 €	500,00 € si intervention en EHPAD
ANIMAUX	Destruction d'hyménoptères	Sans moyen aérien	110,00 €	/	150,00 €	/
		Avec moyen aérien	150,00 €	/	200,00 €	/

Sur la base des éléments exposés et après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et :

- *FIXENT, conformément aux dispositions prévues ci-dessus, les conditions des participations aux frais sollicitées par le SDIS en application de l'article L.1424-42 du CGCT auprès des bénéficiaires des interventions suivantes :*
 - *assistance à personne(s) bloquée(s) dans un ascenseur ;*
 - *destruction d'hyménoptères ;*
- *ABROGENT les dispositions arrêtées par le CASDIS le 24 novembre 2020 relatives à l'assistance à personne(s) bloquée(s) dans un ascenseur.*

Pour extrait conforme,

La présidente du conseil d'administration,

Signé par : Christine BOUQUIN

Date : 08/12/2022

Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

***MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS
BUDGETAIRES***

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 17 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Florence ROGEBOZ, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGONIN, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

PROCURATION

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS BUDGETAIRES

Ce rapport présente la modification du tableau des emplois budgétaires qui est motivée par :

- l'ajustement de la structure des effectifs aux emplois pourvus ou à pourvoir ;
- l'adéquation de la ressource aux besoins des services.

1. Ajustement de la structure des effectifs aux emplois pourvus et à pourvoir

Suppressions de postes	Créations de postes
1 gestionnaire carrière-paie au service gestion des ressources humaines du cadre d'emplois des adjoints administratifs	1 gestionnaire carrière-paie au service gestion des ressources humaines du cadre d'emplois des rédacteurs
1 chef du service santé, sécurité et qualité de vie en service du grade de capitaine	1 chef du service santé, sécurité et qualité de vie en service du grade de commandant
1 chef du CSR Morteau (GTS) du grade de capitaine	1 chef du CSR Morteau (GTS) du grade de lieutenant de 1 ^{ère} classe
1 administrateur réseaux télécoms du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux	1 administrateur réseaux télécoms du cadre d'emplois des techniciens territoriaux
1 technicien SIG adjoint au chef de service du cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux	1 technicien SIG adjoint au chef de service du cadre d'emploi des techniciens territoriaux


2. Adéquation de la ressource aux besoins des services

Suppressions de postes	Créations de postes
1 chef du service évaluation du cadre d'emplois des attachés territoriaux	1 contrôleur de gestion et d'évaluation du cadre d'emplois des rédacteurs 1 secrétaire assistant de gestion à la direction du cadre d'emplois des adjoints administratifs
1 médecin du grade de médecin hors classe	1 pharmacien du grade de pharmacien hors classe
	1 poste non permanent de gestionnaire au service finances du cadre d'emplois des adjoints administratifs (contrat d'un an) à compter du 1 ^{er} janvier 2023
	1 chef du bureau gestion des effectifs et du temps de travail par intérim du cadre d'emplois des rédacteurs au 1 ^{er} janvier 2023

Il est proposé de transformer le poste de chef du service évaluation (catégorie A) en un poste de catégorie B et un de catégorie C.

Le poste de catégorie C correspond au nécessaire redimensionnement du Bureau de la direction générale et de l'assemblée (BDGA), afin de prendre en compte la réelle charge de travail de ses agents, la gestion administrative des dossiers pilotés par le cabinet de direction, la nécessaire sécurisation de la gestion administrative de l'assemblée et de son bureau, et enfin la prise en charge du suivi administratif des accords de territoires inhérents au plan pluriannuel immobilier dont le pilotage est désormais assuré sous l'autorité directe du directeur départemental adjoint.

Le poste de catégorie B correspond au métier de l'évaluation et du traitement statistique des données qui évolue également pour s'orienter désormais vers une fonction de gestionnaire de données permettant à la fois de compléter les données nationales et différents rapports statistiques tels que le rapport social unifié (RSU), les futures données du projet d'établissement 2022-2028 ainsi que les multiples recensements (DGSC, ADF, INSIS...).

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA42_20221208-DE

Par ailleurs, il est proposé de transformer temporairement le poste de 3^{ème} médecin professionnel du SDIS actuellement vacant en un poste de pharmacien. En effet, il paraît opportun de réaliser cette démarche administrative temporairement afin de recruter le futur gérant de la pharmacie à usage intérieur (PUI), le temps de la mise en place effective de la réorganisation de la PUI.

En effet, l'efficacité de la PUI est un point clé du bon fonctionnement du SDIS. L'accroissement du nombre de missions de secours d'urgence à personne, la diversification des dispositifs médicaux désormais utilisés par les sapeurs-pompiers, l'augmentation de la participation opérationnelle du SSSM génèrent une suractivité du pôle pharmaceutique depuis plusieurs années.

Ces différents paramètres imposent une modernisation et une sécurisation du fonctionnement de la PUI effectives à brève échéance.

La réorganisation de la PUI fait partie intégrante du projet de service du SSSM et va nécessiter un important mais nécessaire surcroît de travail sur une période estimée à 18 mois environ.

La pharmacienne-cheffe du SDIS, la lieutenant-colonelle Corinne MARTIN, également gérante de la PUI, fera valoir ses droits à la retraite au 1^{er} juillet 2024 avec un départ effectif début 2024. Il paraît indispensable que son successeur soit pleinement impliqué dans la réorganisation de la PUI, pour permettre une adéquation optimale entre le futur fonctionnement de la PUI et la façon de travailler du prochain pharmacien gérant, dans le respect des obligations réglementaires.

La création d'un poste non permanent de gestionnaire au service finances constitue un renfort dans le cadre de la mise en place de la nouvelle nomenclature budgétaire M57 sur l'année 2023.

Le poste de chef de bureau gestion des effectifs par intérim est une création temporaire permettant le recrutement proactif d'un agent dans l'attente du départ en retraite effectif du titulaire du poste. Cette démarche administrative est mise en œuvre exceptionnellement pour les postes à fortes expertises et nécessitant une transmission importante du savoir et de l'historique.

II/ MODIFICATIONS DU TABLEAU DES EMPLOIS BUDGETAIRES

La modification du tableau des emplois budgétaires est présentée en synthèse à la page suivante, ainsi que le tableau dressant la liste précise des postes permanents créés et le grade ou le cadre d'emplois correspondant.

Cette modification ne nécessite pas l'inscription de crédits supplémentaires au chapitre 12 du budget primitif 2022.

Les membres du comité technique ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 22 novembre 2022.

Les membres de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours ont émis un avis favorable, à la majorité (2 abstentions), sur ce dossier le 22 novembre 2022.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et adoptent les modifications du tableau des emplois budgétaires.

***Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,***

Signé par : Christine BOUQUIN
Date : 08/12/2022
Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN

SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
 Reçu en préfecture le 09/12/2022
 Publié le
 ID : 025-282500016-20221208-DCA42_20221208-DE

Filière et Catégorie	Cadres d'emplois ou Grades	TEB consolidé au 02/06/2022-08/12/2022			Modification du TEB au 11/10/2022-08/12/2022			Motif	Postes pourvus au 1er octobre 2022 1er décembre 2022			
		effectifs permanents budgétaires	effectifs non permanents budgétaires	Effectif total	effectifs permanents budgétaires	effectifs non permanents budgétaires	Effectif total		effectifs permanents		effectifs non permanents	Effectif total
		titulaires	contractuels (1)		titulaires	contractuels (1)			titulaires	contractuels (2)	contractuels (1)	
FILIERE SPP (hors SSSM)		404	0	404	0	0	0		394	1	0	395
A+	Contrôleur général	1	0	1	0	0	0		1	0	0	1
	Colonel hors classe	1	0	1	0	0	0		1	0	0	1
A3	Lieutenant Colonel	6	0	6	0	0	0		6	0	0	6
A2	Commandant	12	0	12	1	0	1	+1 chef service SQVS	12	0	0	12
A1	Capitaine	14	0	14	-2	0	-2	-1 chef service SQVS -1 chef CSR Morteau	12	0	0	12
B3	Lieutenant hors classe	5	0	5	0	0	0		5	0	0	5
B2	Lieutenant 1 ^{ère} classe	25	0	25	1	0	1	+1 chef CSR Morteau	21	0	0	21
B1	Lieutenant 2 ^{ème} classe	25	0	25	0	0	0		23	0	0	23
C2	Adjudant	128	0	128	0	0	0		128	0	0	128
	Sergent	84	0	84	0	0	0		83	0	0	83
C1	Caporal-chef	59	0	59	0	0	0		59	0	0	59
	Caporal Sapeurs	44	0	44	0	0	0		43	1	0	44
FILIERE SPP (SSSM)		8	0	8	0	0	0		7	0	0	7
A3	Médecin hors classe	2	0	2	-1	0	-1	-1 médecin GTE/GTS	1	0	0	1
	Médecin de classe normale	1	0	1	0	0	0		1	0	0	1
A2	Pharmacien hors classe	1	0	1	1	0	1	+1 pharmacien	1	0	0	1
	Cadre de santé	1	0	1	0	0	0		1	0	0	1
A1	Infirmier hors classe	2	0	2	0	0	0		2	0	0	2
	Infirmier	1	0	1	0	0	0		1	0	0	1
FILIERE ADMINISTRATIVE		66	0	66	2	1	3		62	2	0,5	64,5
A	Attachés Territoriaux	8	0	8	-1	0	-1	-1 chef service évaluation	6	1	0	7
B	Rédacteurs Territoriaux	20	0	20	3	0	3	+1 contrôleur gestion/évaluation (01/01/23) +1 gestionnaire carrière/paie SPP +1 chef bureau effectifs par intérim (01/01/23)	19	1	0	20
C	Adjoints Administratifs	38	0	38	0	1	1	+1 gestionnaire finances (01/01/23)	37	0	0,5	37,5
FILIERE TECHNIQUE		37,5	0	37,5	0	0	0		30,5	5	0	35,5
A	Ingénieurs Territoriaux	5	0	5	0	0	0		5	0	0	5
B	Techniciens territoriaux	10	0	10	2	0	2	+1 tech SIG +1 tech SIR	6	4	0	10
C2	Agents de Maîtrise	11	0	11	-1	0	-1	-1 tech SIR	9	1	0	10
C1	Adjoints Techniques	11,5	0	11,5	-1	0	-1	-1 tech SIG	10,5	0	0	10,5
TOTAUX		515,5	0	515,5	2	1	3		493,5	8	0,5	502

Postes budgétaires particuliers

Filière et catégorie	Cadres d'emplois ou grades	TEB consolidé au 02/06/2022-08/12/2022	Modification du TEB au 11/10/2022-08/12/2022	Observations
		effectifs permanents budgétaires	effectifs permanents budgétaires	
B2	Lieutenant de 1ère classe	1	0	Mise à disposition du SDIS de Mayotte à compter du 01/09/2022

(1) Article 3 loi 84-53 du 26-01-1984 modifiée (cf. annexe 1)

(2) Article 3-1 ou 3-2 ou 3-3 de la loi 84-53 du 26-01-1984 (cf. annexe 1)

Effectifs supplémentaires budgétés dans la masse salariale pour remplacer momentanément des titulaires absents

Catégorie	(3)	Effectifs non permanents budgétaires
C	Volant Remplacement (maladie, maternité, etc.)	3

(3) Article 3-1 de la loi 84-53 du 26-01-1984

ANNEXE 1**Cadre légal d'emploi de contractuels**

	Emplois permanents	Emplois non permanents
Article 3-1	Remplacement titulaires (temps partiels, congés annuels, maladie, maternité, congé parental)	
Article 3-2	Vacances d'emplois < 2 ans	
Article 3-3	Pas de cadre d'emplois de fonctionnaires pouvant assurer les fonctions correspondantes Emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou des besoins du service le justifient	
Article 15 loi 2005-843 du 26-07-2005		
	Contrat à durée indéterminée	
Article 110 loi 84-53 du 26-01-1984		
		Emplois de cabinet

SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLOW

ID : 025-282500016-20221208-DCA42_20221208-DE

Postes permanents créés à compter du 01/10/2022 01/12/2022

Grades	Nombre	Postes	temps non complet	Groupement	Service
Contrôleur général	1	emploi fonctionnel de directeur départemental des services d'incendie et de secours		direction	
Sous-total	1	Contrôleurs généraux			
Colonel hors classe	1	emploi fonctionnel de directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours		direction	
Sous-total	1	Colonels hors classe			
Lieutenant-colonel	1	chef du groupement des services de l'organisation des secours		GSOS	
	1	chef du groupement des services techniques et de la logistique		GSTL	
	1	chef du groupement des services de prévention des risques		GSPR	
	1	chef du groupement territorial ouest		GTO	
	1	chef du groupement territorial est		GTE	
1	chef du groupement territorial sud		GTS		
Sous-total	6	Lieutenants-colonels			
Commandant	1	chef du cabinet de direction (équivalent chef de groupement)		direction	
	1	chef du service santé sécurité et qualité de vie en service		direction	service santé sécurité et qualité de vie en service
	1	chef du service prévention/adjoint au chef de groupement		GSPR	prévention
	1	chef du service maintenance et contrôles/adjoint au chef de groupement		GSTL	maintenance et contrôles
	1	chef du service développement du volontariat /adjoint au chef de groupement		GSRH	développement du volontariat
	1	chef du service opération-prévision GTO/adjoint au chef de groupement/officier référent de secteur Ornans - Amancey - Vuillafans -Lavans-Vuillafans - Longeville		GTO	opération-prévision
	1	chef du CSP Pontarlier/adjoint au chef de groupement par intérim		GTS	CSP Pontarlier
	1	chef du CSP Besançon centre		GTO	CSP Besançon centre
	1	chef du CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	1	chef du CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	1	chef du service prévision		GSPR	prévision
	1	chef du service formation		GSRH	formation
	1	chef du CODIS/adjoint au chef de groupement		GSOS	CODIS
Sous-total	12	Commandants			
Capitaine	1	chef du service santé sécurité et qualité de vie en service		direction	service santé sécurité et qualité de vie en service
	1	chef du service opération-prévision GTE/adjoint au chef de groupement/officier référent de secteur Isle sur le Doubs - Trois Cantons - Saint-Maurice-Colombier		GTE	opération-prévision
	1	chef du service RH-formation-développement volontariat GTO/officier référent de secteur Marchaux - Pouilley-les-Vignes - Emagny - Recologne		GTO	RH-formation-développement volontariat
	1	chef du service logistique-immobilier GTO/officier référent de secteur Valdahon - Vercel - Premier Plateau - Saône-Mamirolle - Etalans - Avoudrey -Flangebouché-Gonsans		GTO	logistique-immobilier
	1	chef du service RH-formation-développement volontariat GTE/officier référent de secteur Mathay - Mandeuve - Pont de Roide		GTE	RH-formation-développement volontariat
	1	adjoint au chef du CSP Besançon centre/officier référent de secteur Sancey-Pierrefontaine-les-Varans-Charmoille-Servin		GTO	CSP Besançon centre
	1	chef du CSR Audincourt-Valentigney/officier référent de secteur Audincourt-Valentigney - Abbévillers - Plateau de Blamont - Hérimoncourt		GTE	CSR Audincourt-Valentigney
	1	chef du service mise en œuvre opérationnelle		GSOS	mise en œuvre opérationnelle
	1	officier expert (N1) bureau doctrine et gestion activité opérationnelle/adjoint au chef de service		GSOS	mise en œuvre opérationnelle
	1	officier expert (N1) bureau administration du système de gestion opérationnelle/adjoint au chef du CODIS		GSOS	CODIS
	1	officier expert (N1) prévention /adjoint au chef de service		GSPR	prévention
	1	chef du service acquisitions parc habillement et matériels		GSTL	acquisitions parc habillement et matériels
	1	officier expert (N1) pôle mise en œuvre des formations/ adjoint au chef de service		GSRH	formation
1	chef du CSR Morteau/officier référent de secteur Morteau - Villers-le-Lac - GrandCombe-Chateleu - Les Gras - Le Russey		GTS	CSR Morteau	
Sous-total	14	Capitaines			
Lieutenant hors classe	1	officier expert (N2) prévention		GSPR	prévention
	1	chef du service logistique-immobilier GTE		GTE	logistique-immobilier
	1	adjoint au chef du CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	1	officier expert (N1) bureau formation et activités physiques des SP GTO/ adjoint au chef de service		GTO	RH-formation-développement volontariat
1	chef du bureau ressources humaines CSP Besançon centre		GTO	CSP Besançon centre	
Sous-total	5	Lieutenants hors classe			
	1	officier expert (N1) prévision/adjoint au chef de service		GSPR	prévision
	1	chef du service RH-formation-développement volontariat GTS/officier référent de secteur Orchamps-Vennes - Gilley - La Chaux-de-Gilley - Arc-sous-Cicon		GTS	RH-formation-développement volontariat
	1	chef du service opération-prévision GTS/officier référent de secteur Pontarlier -Val d'Usiers - Ouhans - Les Fourgs - Montperreux - Verrières-de-Joux		GTS	opération-prévision
	1	chef du service logistique-immobilier GTS/officier référent de secteur Frasné - Levier - Boujailles - Marais du Drugeon à compter du 01/11/2022		GTS	logistique-immobilier
	1	adjoint au chef du CSP Pontarlier/officier référent de secteur Mont d'Or -Mouthe - Chapelle-des-Bois - Rochejean - Labergement-Sainte-Marie		GTS	CSP Pontarlier

SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA42_20221208-DE

Grades	Nombre	Postes	non complet	Groupement	Service
Lieutenant 1 ^{ère} classe	1	adjoint au chef du CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	1	chef du CSR Baume-les-Dames/officier référent de secteur Baume-les-Dames - Clerval - Rougemont - Moncey		GTO	CSR Baume-les-Dames
	1	chef du CSR Saint-Vit/officier référent de secteur Saint-Vit - Quingey - Arc-et-Senans - Boussières - Fourq		GTO	CSR Saint-Vit
	1	chef du CSR Bethoncourt-Sochaux		GTE	CSR Bethoncourt-Sochaux
	1	chef du CSR Morteau/officier référent de secteur Morteau - Villers-le-Lac - Grand/Combe-Chateleu - Les Gras - Le Russey		GTS	CSR Morteau
	1	officier expert (N1) bureau formation et activités physiques des SP GTE/ adjoint au chef de service		GTE	RH-formation-développement volontariat
	1	officier expert (N2) bureau prévision GTE		GTE	opération-prévision
	1	officier expert (N1) bureau mise en œuvre opérationnelle GTE/adjoint au chef de service		GTE	opération-prévision
	1	officier expert (N2) bureau parc matériels roulants GTO		GTO	logistique-immobilier
	1	officier expert (N2) bureau mise en œuvre opérationnelle GTO		GTO	opération-prévision
	3	officiers expert (N2) prévention		GSPR	prévention
	1	officier expert prévision (N2)		GSPR	prévision
	1	chef du bureau MOO-CRSS CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	1	chef du bureau logistique CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	1	chef du bureau ressources humaines CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	1	chef du bureau MOO-CRSS CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	1	chef du bureau MOO-CRSS CSP Besançon centre		GTO	CSP Besançon centre
1	chef du bureau formation et activités physiques CSP Besançon centre		GTO	CSP Besançon centre	
1	chef du bureau formation et activités physiques CSP Pontarlier		GTS	CSP Pontarlier	
Sous-total	25-26	Lieutenants 1^{ère} classe			
Lieutenant 2 ^{ème} classe	1	officier expert (N2) prévision		GSPR	prévision
	1	officier expert (N1) bureau parc matériels roulants/adjoint au chef de service		GSTL	acquisitions parc habillement et matériels
	1	officier expert (N2) bureau formations tronc commun et activités physiques des SP		GSRH	formation
	1	officier expert (N2) bureau élaboration du PPF		GSRH	formation
	1	officier expert (N2) bureau formation aux spécialités des SP		GSRH	formation
	1	officier expert (N2) bureau suivi post-opérationnel et spécialités		GSOS	mise en œuvre opérationnelle
	1	officier expert (N1) bureau prévision GTO/adjoint au chef de service		GTO	opération-prévision
	1	officier expert (N1) bureau petits matériels habillement GTO/adjoint au chef de service		GTO	logistique-immobilier
	1	officier expert (N1) bureau petits matériels habillement GTE/adjoint au chef de service		GTE	logistique-immobilier
	1	officier expert (N2) bureau petits matériels habillement GTS		GTS	logistique-immobilier
	1	officier expert (N1) bureau parc matériels roulants GTS/adjoint au chef de service		GTS	logistique-immobilier
	1	officier expert (N1) bureau mise en œuvre opérationnelle GTS/adjoint au chef de service		GTS	opération-prévision
	1	officier expert (N1) bureau formation et activités physiques des SP GTS/ adjoint au chef de service		GTS	RH-formation-développement volontariat
	1	officier expert (N3) gestionnaire formation bureau formation GTO		GTO	RH-formation-développement volontariat
	1	officier expert (N2) bureau formation et activités physiques CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	1	officier expert (N2) bureau formation et activités physiques CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	1	officier expert (N2) bureau ressources humaines CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	1	officier expert (N2) logistique CSP Besançon centre		GTO	CSP Besançon centre
	1	officier expert (N2) bureau logistique CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	1	officier expert (N2) bureaux logistique/MOO-CRSS CSP Pontarlier		GTS	CSP Pontarlier
1	officier expert (N2) bureau ressources humaines CSP Pontarlier		GTS	CSP Pontarlier	
3	chef de salle opérationnelle		GSOS	CODIS	
1	chef du CSR Maïche/officier référent de secteur Maïche - Damprichard - Charquemont - Saint Hippolyte - Montecheroux - Vaufrey à compter du 01/12/2022		GTE	CSR Maïche	
Sous-total	25	Lieutenants 2^{ème} classe			
Adjudant	14	chefs d'agrès tout engin/sous-officiers de garde CSP Besançon centre		GTO	CSP Besançon centre
	18	chefs d'agrès tout engin CSP Besançon centre		GTO	CSP Besançon centre
	1	gestionnaire des EJO et du temps de travail/chef d'agrès tout engin CSP Besançon centre		GTO	CSP Besançon centre
	15	chefs d'agrès tout engin/sous-officiers de garde CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	6	chefs d'agrès tout engin CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	1	gestionnaire des EJO et du temps de travail/chef d'agrès tout engin CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	1	référent MOO-CRSS/chef d'agrès tout engin /sous-officier de garde CSR Baume-les-Dames		GTO	CSR Baume-les-Dames
	1	référent logistique/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSR Baume-les-Dames		GTO	CSR Baume-les-Dames
	1	prévisionniste GTO/chef d'agrès tout engin CSP Besançon centre		GTO	opération-prévision
	1	gestionnaire habillement GTO/chef d'agrès tout engin CSP Besançon centre		GTO	logistique-immobilier
	15	chefs d'agrès tout engin/sous-officiers de garde CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	7	chefs d'agrès tout engin CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	1	gestionnaire des EJO et du temps de travail/chef d'agrès tout engin CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	4	chefs d'agrès tout engin/sous-officiers de garde CSR Audincourt-Valentigney		GTE	CSR Audincourt-Valentigney
	2	chefs d'agrès tout engin CSR Maïche		GTE	CSR Maïche

SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLOW

ID : 025-282500016-20221208-DCA42_20221208-DE

Grades	Nombre	Postes	non complet	Groupement	Service
	2	chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSR Bethoncourt-Sochaux		GTE	CSR Bethoncourt-Sochaux
	1	réfèrent formation/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSR Bethoncourt-Sochaux		GTE	RH-formation-développement volontariat
	1	GTE prévisionniste		GTE	opération-prévision
	13	chefs d'agrès tout engin/sous-officiers de garde CSP Pontarlier		GTS	CSP Pontarlier
	8	chef d'agrès tout engin CSP Pontarlier		GTS	CSP Pontarlier
	3	chefs d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSR Morteau		GTS	CSR Morteau
	1	réfèrent ressources humaines/chef d'agrès tout engin/sous-officier de garde CSR Morteau		GTS	CSR Morteau
	4	adjoints au chef de salle opérationnelle/sous-officiers de garde		GSOS	CODIS
	7	adjoints au chef de salle opérationnelle		GSOS	CODIS
Sous-total	128	Adjudants			
	15	chefs d'agrès un engin une équipe CSP Besançon centre		GTO	CSP Besançon centre
	15	chefs d'agrès un engin une équipe CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	16	chefs d'agrès un engin une équipe CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	3	chefs d'agrès un engin une équipe CSR Audincourt-Valentigney		GTE	CSR Audincourt-Valentigney
	1	gestionnaire habillement GTE/chef d'agrès un engin une équipe		GTE	logistique-immobilier
	1	gestionnaire bureau prévision GTE/chef d'agrès une équipe		GTE	opération-prévision
	13	chefs d'agrès un engin une équipe CSP Pontarlier		GTS	CSP Pontarlier
	20	adjoints au chef de salle opérationnelle		GSOS	CODIS
Sous-total	84	Sergents			
	29	chefs d'équipe CSP Besançon centre		GTO	CSP Besançon centre
	11	chefs d'équipe CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	11	chefs d'équipe CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	1	chef d'équipe CSR Audincourt-Valentigney		GTE	CSR Audincourt-Valentigney
	5	chefs d'équipe CSP Pontarlier		GTS	CSP Pontarlier
	2	chefs-opérateurs de salle opérationnelle		GSOS	CODIS
Sous-total	59	Caporaux-chefs			
	13	équipiers ou chefs d'équipe CSP Besançon centre		GTO	CSP Besançon centre
	11	équipiers ou chefs d'équipe CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	17	équipiers ou chefs d'équipe CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	3	équipiers ou chefs d'équipe CSP Pontarlier		GTS	CSP Pontarlier
Sous-total	44	Caporaux / Sapeurs 1^{ère} classe			
Total	404	Filière SPP (hors SSSM)			
Médecin hors classe	1	médecin chef		SSSM	
	1	médecin référent de groupement antenne SSSM GTE/GTS		SSSM	pôle médecins
Médecin de classe normale	1	médecin référent de groupement antenne SSSM GTO/médecin-chef adjoint		SSSM	pôle médecins
Sous-total	3	Médecins			
Pharmacien hors classe	1	pharmacien chef		SSSM	pôle pharmaciens
	1	pharmacien		SSSM	pôle pharmaciens
Sous-total	2	Pharmaciens			
Cadre de santé	1	infirmier de chefferie		SSSM	pôle infirmiers
Sous-total	1	Cadres de santé			
Infirmier hors classe	1	infirmier de groupement antenne SSSM GTO		SSSM	pôle infirmiers
	1	infirmier de groupement antenne SSSM GTS		SSSM	pôle infirmiers
Infirmier	1	infirmier de groupement antenne SSSM GTE		SSSM	pôle infirmiers
Sous-total	3	Infirmiers			
Total	8	Filière SPP (SSSM)			
	1	chef du groupement des services administratifs et financiers		GSAF	
	1	chef du service évaluation		direction	évaluation
	1	chef du service de gestion des ressources humaines/adjoint au chef de groupement		GSRH	gestion des ressources humaines
	1	chef du service communication		direction	communication
	1	chef du service finances/adjoint au chef de groupement		GSAF	finances
	1	chef du service juridique		GSAF	juridique
	1	chef du service achat et marchés publics		GSAF	achats-marchés publics
	1	chef du service développement des ressources humaines		GSRH	développement des ressources humaines
Sous-total	8	Cadre d'emplois des attachés territoriaux			
	1	contrôleur de gestion-évaluation		direction	évaluation
	1	chef du bureau finances/adjoint au chef de service		GSAF	finances
	1	chef du service administration générale		GSAF	administration générale
	1	expert marchés publics/adjoint au chef de service		GSAF	achats-marchés publics
	1	expert marchés publics		GSAF	achats-marchés publics
	1	juriste GSRH		GSRH	
	1	adjoint chef du service administration générale		GSAF	administration générale
	1	adjoint au chef du service communication		direction	communication
	1	chef du bureau gestion des effectifs, du temps de travail et de la protection sociale		GSRH	gestion des ressources humaines
	1	chef du bureau gestion des effectifs, du temps de travail et de la protection sociale par intérim au 01/01/2023		GSRH	gestion des ressources humaines
	1	chef du bureau gestion carrière-indemnisation des SPV		GSRH	gestion des ressources humaines

Grades	Nombre	Postes	non complet	Groupement	Service
rédacteurs territoriaux	1	chef du bureau gestion carrière-paie des SPP/PATS/adjoint au chef de service		GSRH	gestion des ressources humaines
	1	chef du bureau gestion et contrôle des compétences		GSRH	formation
	1	chef du bureau contrats et conventions		GSTL	immobilier
	1	chef du bureau ressources humaines GTO		GTO	RH-formation-développement volontariat
	1	chef du bureau ressources humaines GTE		GTE	RH-formation-développement volontariat
	1	responsable du secrétariat de direction		direction	
	1	gestionnaire des SPV		GSRH	gestion des ressources humaines
	1 2	gestionnaire carrière-paie des SPP/PATS		GSRH	gestion des ressources humaines
	1	gestionnaires des RH		GSRH	gestion des ressources humaines
	1	gestionnaire des RH chargé de la protection sociale		GSRH	gestion des ressources humaines
1	secrétaire-coordonateur SSSM (équivalent gestionnaire)		SSSM		
Sous-total	20 23	Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux			
Cadre d'emplois des adjoints administratifs	1	assistant de direction		direction	
	1	secrétaire-assistant de gestion direction		direction	
	2	secrétaires-assistants de gestion GSAF		GSAF	
	2	secrétaires-assistants de gestion GSRH		GSRH	
	2	secrétaires-assistants de gestion GSOS		GSOS	
	3	secrétaires-assistants de gestion GSTL		GSTL	
	3	secrétaires-assistants de gestion GSPR		GSPR	
	2	secrétaires-assistants de gestion GTO		GTO	
	0,5	secrétaire-assistant de gestion CSP Besançon centre et GTO/agent d'accueil GTO	TNC	GTO	GTO/CSP Besançon centre
	1	secrétaire-assistant de gestion SSSM GTO		GTO	SSSM
	3	secrétaires-assistants de gestion GTE		GTE	
	1	secrétaire-assistant de gestion SSSM GTE		GTE	SSSM
	1	chef du bureau ressources humaines GTS		GTS	RH-formation-développement volontariat
	0,8	secrétaires-assistants de gestion GTS/secrétaires-assistants de gestion SSSM GTS	TNC	GTS	
	0,7	secrétaires-assistants de gestion GTS/secrétaires-assistants de gestion SSSM GTS	TNC	GTS	
	1	secrétaire-assistant de gestion CSP Besançon est		GTO	CSP Besançon est
	1	secrétaire-assistant de gestion CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
	1	secrétaire-assistants de gestion CSR Baume les Dames		GTS	CSR Baume-les-Dames
	1	secrétaire-assistant de gestion CSR Morteau/secrétaires-assistants de gestion GTS		GTS	CSR Morteau
	1	secrétaire-assistant de gestion GSAF/agent d'accueil direction		GSAF	administration générale
	1	gestionnaire financier et comptable		GSAF	finances
	1	assistant de gestion financière		GSAF	finances
	1	chef du bureau formation des PATS et gestion des formations extérieures		GSRH	formation
3 2	gestionnaires carrière-paie des SPP/PATS		GSRH	gestion des ressources humaines	
1	gestionnaire formation		GSRH	formation	
1	gestionnaire des SPV		GSRH	gestion des ressources humaines	
1	gestionnaire des RH		GSRH	gestion des ressources humaines	
1	correspondante administration générale-finances GTE/secrétaire-assistant de gestion CSR Audincourt-Valentigney		GTE	GTE/CSR Audincourt-Valentigney	
Sous-total	38	Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux			
Total	66-67	Filière administrative			
Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux	1	chef du groupement des services des ressources humaines		GSRH	
	1	chef du service systèmes d'information et réseaux		GSOS	SIR
	1	chef du service immobilier		GSTL	immobilier
	1	responsable sécurité des systèmes d'information/adjoint au chef de service		GSOS	SIR
	1	chef du bureau conduite d'opérations-plan pluriannuel d'investissement		GSTL	immobilier
Sous-total	5	Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux			
Cadre d'emplois des techniciens territoriaux	1	chef du bureau base de données		GSOS	SIR
	1	chef du bureau atelier télécom		GSOS	SIR
	1	chef du bureau petits matériels		GSTL	acquisitions parc habillage et matériels
	1	chef du bureau 1 maintenance maîtrise d'œuvre et petites opérations d'investissement		GSTL	immobilier
	1	chef du bureau 2 maintenance maîtrise d'œuvre et petites opérations d'investissement		GSTL	immobilier
	1	chef du service systèmes d'informations géographiques		GSPR	SIG
	1	technicien SIG/adjoint au chef de service		GSPR	SIG
	1	administrateur base de données		GSOS	SIR
	1	administrateur réseaux télécoms		GSOS	SIR
	1	technicien support et service		GSOS	SIR
1	technicien responsable des études et applications informatiques		GSOS	SIR	
1	chef du bureau exploitation		GSOS	SIR	
Sous-total	10 12	Cadre d'emplois des techniciens territoriaux			

Grades	Nombre	Postes	temps non complet	Groupement	Service
Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux	1	administrateur réseaux-télécoms		G50S	SIR
	1	chef de l'atelier départemental (et antennes GT)		GSTL	maintenance et contrôles
	1	chef de la plate-forme logistique départementale		GSTL	maintenance et contrôles
	1	chef du bureau parc matériels roulants GTE		GTE	logistique-immobilier
	1	mécanicien atelier départemental/adjoint au chef de l'atelier départemental		GSTL	maintenance et contrôles
	1	mécanicien atelier départemental		GSTL	maintenance et contrôles
	1	mécanicien antenne GTS de l'atelier départemental		GSTL	maintenance et contrôles
	1	mécanicien antenne GTE de l'atelier départemental		GSTL	maintenance et contrôles
	1	magasinier plate-forme logistique/contrôleur matériel électrique		GSTL	maintenance et contrôles
	1	contrôleur EPI/adjoint au chef de la plate-forme logistique		GSTL	maintenance et contrôles
	1	gestionnaire/contrôleur habillement GTS		GTS	logistique-immobilier
Sous-total	11 10	Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux			
Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux	1	technicien SIG/adjoint au chef de service		GSPR	SIG
	1	assistant de gestion formation		GSRH	formation
	3	mécanicien atelier départemental		GSTL	maintenance et contrôles
	1	magasinier/contrôleur GTO		GTO	logistique-immobilier
	1	mécanicien antenne GTO de l'atelier départemental		GSTL	maintenance et contrôles
	1	magasinier atelier départemental		GSTL	maintenance et contrôles
	1	contrôleur matériel incendie plate-forme logistique		GSTL	maintenance et contrôles
	1	magasinier plate-forme logistique/contrôleur EPI et ARI		GSTL	maintenance et contrôles
	1	agent d'entretien CSP Montbéliard		GTE	CSP Montbéliard
0,5	agent polyvalent	TNC	direction		
Sous-total	11,5 10,5	Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux			
Total	37,5	Filière technique			
TOTAL GENERAL	515,5 517,5				

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

PLAN PLURIANNUEL DE FORMATION SDIS 25

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 17 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Florence ROGEOZ, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGONIN, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.


PROCURATION

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA43_20221208-DE

PLAN PLURIANNUEL DE FORMATION SDIS 25

Le présent rapport a pour objet la mise en place du plan pluriannuel de formation en tant que document stratégique du SDIS 25.

A cet effet, il est proposé de ne plus intégrer au règlement intérieur ce plan de formation afin d'en réaliser un document structurant à l'instar du plan pluriannuel immobilier et du plan d'acquisition des véhicules.

Ce plan de formation a été souhaité et structuré de manière à décliner les différents axes sur lesquels porteront les efforts de formation pour les trois ans à venir en intégrant notamment les évolutions prochaines liées au schéma départemental d'analyse et de couverture du risque (SDACR) et au futur projet d'établissement.

Aussi, il est suggéré pour la période 2023-2025 de définir des axes de formation dans les domaines suivants :

- le maintien et le développement des compétences liés au métier et à l'activité de sapeur-pompier ;
- le maintien et le développement des compétences liés aux métiers des filières administrative et technique ;
- le management ;
- la santé, la sécurité et la qualité de vie en service.

Ces quatre axes de formation viennent ainsi compléter les formations obligatoires et réglementaires, nécessaires à l'accomplissement de missions opérationnelles et à l'évolution de carrière et d'engagement des agents du SDIS 25.

Enfin, il est important de préciser que le plan pluriannuel de formation 2023-2025 s'inscrit pleinement dans une perspective budgétaire de coût annuel constant, conformément à la proposition budgétaire prévisionnelle présentée dans le budget primitif 2023.

Les membres du comité technique ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 22 novembre 2022.

Les membres du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 23 novembre 2022.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et adoptent le plan pluriannuel de formation 2023-2025.

***Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,***

Signé par : Christine BOUQUIN
Date : 08/12/2022
Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN



SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS
Établissement public
 Corps départemental de sapeurs-pompiers

Le plan pluriannuel de formation du SDIS 25 2023-2025

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, les SDIS font face à un environnement en évolution constante tant dans le domaine opérationnel que fonctionnel.

Sur le plan opérationnel, le risque courant a fortement évolué. Depuis 2018, la DGSCGC a produit un grand nombre de documents de doctrines et de techniques opérationnelles qui doivent être déclinés au sein de chaque SDIS afin de faire évoluer les modes opératoires.

Par ailleurs, les menaces et crises se sont succédées à un rythme accéléré. Les SDIS ont dû appréhender une nouvelle dimension du risque attentat consécutive à la série d'attaques qui a frappé la France à partir de 2015.

Les bouleversements climatiques ont accéléré la fréquence des phénomènes météorologiques extrêmes, et notamment des épisodes d'inondations, de vents violents, de sécheresse et de canicule, de risque de feu d'espace naturel dans l'Est de la France.

De même, les SDIS ont été confrontés à divers mouvements sociaux et à la pandémie de COVID 19. Ces phénomènes d'une ampleur jamais vue auparavant, ont profondément impacté la distribution des secours et démontré le rôle essentiel des SDIS dans la capacité de résilience des territoires face aux crises sociales et sanitaires.

Ces crises ont par ailleurs confirmé la tendance à l'augmentation des violences envers les sapeurs-pompiers. Les agressions à l'encontre des sapeurs-pompiers en interventions, initialement plutôt limitées dans les quartiers sensibles, touche désormais tous les secteurs, en prise aux violences sociales et fragilités psychiatriques.


Sur le plan fonctionnel, les SDIS sont impactés par une double évolution managériale et budgétaire.

La pandémie de COVID 19 a accéléré le déploiement du télétravail. Cette transition rapide a fortement impacté les modes d'organisation du travail tant pour les agents que pour les responsables hiérarchiques.

D'autre part, l'allongement de la durée de vie et du maintien dans l'emploi conduit à faire coexister au sein des SDIS plusieurs générations et autant de conceptions différentes du rapport au travail. Afin de maintenir la qualité du service public, conserver le vivre ensemble et faire travailler ensemble des générations aux attentes très différentes seront un défi à relever dans les prochaines années.

Enfin, les contraintes budgétaires, accentuées par l'incertitude sur les coûts des énergies, vont peser de plus en plus fortement sur les collectivités territoriales contributrices au budget des SDIS et directement sur les ressources des SDIS. Ce contexte se conjugue à une baisse d'attractivité de la fonction publique territoriale qui se traduit déjà par de plus grandes difficultés à recruter.

Fort de ces constats, le plan pluriannuel de formation 2023-2025 concentrera ses ressources autour des quatre axes suivants ;

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA43_20221208-DE	

Axe n°1 : le maintien et le développement des compétences liées au métier et à l'engagement de sapeur-pompier

1.1. La lutte contre l'incendie et les feux de structures

Le risque courant (secours d'urgence aux personnes, incendie, secours routier, protection des biens et de l'environnement) se développe tant dans les connaissances des phénomènes accidentogènes que dans les techniques opérationnelles permettant d'y faire face. Ce progrès s'illustre dans le domaine de l'incendie par la multiplication des guides de doctrines et de techniques opérationnelles publiées par la DGSCGC depuis 2018.

Enjeu majeur pour l'efficacité des interventions et la sécurité des sapeurs-pompier, un effort particulier sera fait pour intégrer dans les formations de tronc commun la connaissance des phénomènes thermiques et des techniques de lutte contre les incendies.

1.2 Le secours routier et les risques émergents

De même, le risque routier s'est considérablement développé avec l'émergence des véhicules à énergie alternative. Le SDIS 25 est particulièrement exposé à ce risque compte-tenu des axes routiers qui le traversent et de l'implantation de pôles de recherche et innovation sur le territoire. Ces évolutions technologiques obligent les sapeurs-pompier à adapter leurs techniques de désincarcération mais également à considérer un risque incendie, pollution et électrique spécifique aux interventions impliquant ce type de véhicules.

1.3 La lutte contre les feux d'espace naturel

Le risque feux de forêt et plus globalement d'espace naturel s'est étendu à l'ensemble du territoire français et particulièrement sur les forêts du massif jurassien. La formation des sapeurs-pompier professionnels comme des volontaires devra être développée.

1.4 La gestion des équipes spécialisées

La gestion des équipes spécialisées s'est considérablement complexifiée au regard de l'évolution de leurs missions et d'une exigence de gestion de plus en plus élevée. Pour assurer la continuité et la gestion de ces équipes, il conviendra d'orienter et de former chaque officier SPP dans une spécialité.

1.5 L'appui à la gestion de crise

Enfin, la multiplication des phénomènes météorologiques extrêmes et des épisodes de crise sociale et sanitaire ont mis en avant l'expertise et les capacités d'adaptation des sapeurs-pompier dans la gestion opérationnelle et l'appui des directeurs des opérations de secours. Dans ce contexte, la formation de la chaîne de commandement à la gestion de crise devra être développée.

Axe n°2 : le maintien et le développement des compétences des personnels administratifs et techniques


Plusieurs lois et règlements ont fait évoluer la formation des agents de la fonction publique territoriale. Des obligations de formations ont été instaurées comme levier de performance des services publics mais également comme outil permettant aux agents de satisfaire leurs souhaits d'évolutions professionnelles.

A ce titre, le SDIS 25 mettra en œuvre ces formations obligatoires et statutaires et pourra proposer des formations liées au développement des compétences. Par ailleurs, cet objectif s'inscrit dans une politique de GPEEC plus globale ainsi que dans la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

Axe n°3 : le management

3.1 La transition managériale

La crise sanitaire conjuguée à l'émergence de nouveaux modes d'organisation du travail, a accéléré l'évolution des mentalités et modifié le rapport des agents au travail. Le SDIS devra accompagner cette transition managériale par la formation des agents et des responsables hiérarchiques.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA43_20221208-DE

3.2 La gestion des parcours professionnels et la détection des potentiels

D'autre part, dans un contexte de perte d'attractivité de la fonction publique et de forte concurrence entre collectivités, le SDIS 25 devra développer sa capacité à détecter les potentiels de ses agents pour maintenir la continuité et la performance de son organisation.

3.3 L'appui des chefs de centre volontaire en gestion et en management

Le désengagement civique et les évolutions sociétales engendrent des difficultés croissantes de management dans les centres d'incendie et de secours à composante volontaire. Le SDIS 25 devra mettre en place des formations de maintien et de perfectionnement des acquis à destination des chefs de centre volontaire et de leur adjoint sur des thèmes tels que le management, la communication interpersonnelle, l'intergénérationnalité, la quête de sens des personnels.

Axe n°4 : la santé, la sécurité et la qualité de vie en service

La qualité de vie en service permet de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail et l'efficacité du service public.

4.1 La sécurité en intervention

La sécurité des sapeurs-pompiers reste une préoccupation constante. L'augmentation des agressions envers les sapeurs-pompiers dans l'ensemble du spectre de leurs interventions, nécessite d'intégrer ce risque dans leur formation initiale et continue.

4.2 La lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes

Conformément à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le SDIS 25 a mis en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. C'est à ce titre et pour prévenir ces agissements que les managers devront être sensibilisés.

4.3 La formation aux moyens de secours et aux gestes de premiers secours

Dans le domaine de la sécurité, si celle-ci fait partie intégrante des préoccupations des sapeurs-pompiers, cette culture devra également être développée parmi les personnels de soutien. Les PATS devront être formés ou recyclés à la manipulation des moyens de secours ainsi qu'aux gestes de premiers secours.

4.4 La lutte contre le risque routier

En accord avec le plan de prévention des risques routiers, la réduction des accidents subis ou occasionnés par l'ensemble des agents du SDIS 25, tous statuts confondus, devra être engagée. Cette démarche inclura la poursuite des actions de formation à la conduite des engins spécifiques pour la délivrance des autorisations de conduite, mais également des actions de formation à l'éco-conduite.

L'effort de formation induit par ces différents axes s'entend à périmètre budgétaire constant tout en sanctuarisant les formations obligatoires et réglementaires. Pour l'année 2023 cela représente une enveloppe de 925 000 € pour 18 000 journées stagiaires.

Ces axes pourront être réévalués voire modifiés pendant la période 2023-2025 au regard des travaux en cours concernant le SDACR et le projet d'établissement du SDIS 25.

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

EVOLUTION DU REGLEMENT INTERIEUR

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 17 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Florence ROGEOZ, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGININ, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

PROCURATION

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

EVOLUTION DU REGLEMENT INTERIEUR

1. Modification du tableau des emplois budgétaires

➤ **Annexe 3 : Tableau des emplois budgétaires**

Le tableau des emplois budgétaires consolidé au 08 décembre 2022 est reproduit en annexe 3 du règlement intérieur. Cette évolution résulte de la modification du tableau des emplois budgétaires soumise à délibération du conseil d'administration à la même séance.

Il convient de modifier en conséquence l'annexe 3 conformément au document joint au présent rapport.

2. Modification d'organigramme

➤ **Annexe 2 : Organigrammes types et grades-cibles**

Tout d'abord, il convient de modifier l'organigramme grades-cibles du groupement des services des ressources humaines (GSRH) à la suite d'un changement organisationnel.

En effet, en vue de stabiliser et d'équilibrer l'organisation du GSRH et de mettre en adéquation les moyens et les enjeux relatifs au volontariat, il est proposé de transférer le bureau du volontariat actuellement au sein du service RH sous l'autorité du chef de service du développement du volontariat et actuel adjoint au chef de groupement.

Il est également proposé de modifier l'intitulé « service développement des ressources humaines » par « service pilotage des projets structurants des ressources humaines »

Par ailleurs, le travail du secrétariat de direction et de l'assemblée ayant évolué, il est primordial de redimensionner en personnel ce secrétariat.

Il est également important de noter que le métier évaluation évolue pour s'orienter désormais vers une fonction de gestionnaire de données permettant à la fois de compléter les données nationales et différents rapports statistiques tels que le rapport social unifié (RSU), les futures données du projet d'établissement 2022-2028 ainsi que les multiples recensements (DGSC, ADF, INSIS...).

Afin de prendre en compte ces évolutions tout en maîtrisant les ressources, il est proposé de transformer le poste de chef du service évaluation (catégorie A) en un poste de catégorie B et un de catégorie C.

Cette modification permettra dans un premier temps de pouvoir bénéficier d'un agent en capacité d'utiliser les outils de production et de gestion de données type OXIO et dans un second temps de renforcer le secrétariat de direction et de l'assemblée.

Par ailleurs, au regard des missions actuelles diverses et variées portées par le secrétariat de direction et de l'assemblée, il est proposé de modifier son intitulé en le dénommant bureau de la direction générale et de l'assemblée

Ces adaptations entraînent une modification de l'organigramme grades-cibles de la direction.

Enfin, il est proposé d'ajuster l'organigramme grades-cibles du GSOS à la suite d'une omission en vue d'y intégrer la mention d'adjoint au chef de groupement à la fonction CODIS comme c'est le cas actuellement.

Il convient de modifier en conséquence l'annexe 2 conformément au document joint au présent rapport.

3. Gestion des personnels

➤ **Annexe 12 : Avancement de grade SPV**

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'engagement différencié, l'avancement au grade de caporal n'est plus conditionné au suivi du premier module de formation de chef d'équipe.

Afin de prendre en compte ces évolutions, il est proposé de modifier en conséquence l'annexe 12 conformément au document joint au présent rapport.

4. Formation

➤ **Annexe 13 : La politique de formation du SDIS 25**

Le plan pluriannuel de formation (PPF) a été extrait de l'annexe 13 du règlement intérieur pour en faire un document de prospective à part entière.

Il convient de réorganiser l'annexe 13 en conséquence et d'intégrer les dernières évolutions qui ont eu lieu dans le domaine de la formation pour les agents publics territoriaux (sapeurs-pompiers et PATS).

Les principales modifications portent sur les aspects suivants :

- fusion de l'introduction avec la partie 1 relative au PPF ;
- description des principes généraux et des modalités d'élaboration du PPF dans la partie 1 ;
- en conformité avec l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, les parties 2 et 3 deviennent les dispositions générales du référentiel interne d'organisation de la formation et de l'évaluation (p8) ;
- suppression de l'évaluation budgétaire qui n'avait qu'une valeur indicative ;
- mise à jour du rôle et des missions des différents acteurs des actions de formation : filière formation et développement des compétences, responsable pédagogique, pôle formateur, formateur occasionnel (p12 à 14) ;
- mise à jour du parcours de formation des SPV pour intégrer l'engagement différencié (p20) ;
- mise à jour des obligations de formation des agents territoriaux (p21) ;
- suppression du dispositif reconnaissances des acquis titres et diplômes (RATD) remplacé par les commissions de dispense de formation (p26) ;
- ajout du congé de formation professionnelle (p26) ;
- mise à jour des dispositifs de validation des acquis et de l'expérience (VAE) et de reconnaissance de l'expérience professionnelle (p28 et 29).

Il est proposé de modifier l'annexe 13 en conséquence.

Les membres du comité technique et ceux de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 22 novembre 2022.

Les membres du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 23 novembre 2022.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et :

- *approuvent l'ensemble des modifications proposées.*

**Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,**

Signé par : Christine BOUQUIN
Date : 08/12/2022
Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN

Filière et Catégorie	Cadres d'emplois ou Grades	TEB consolidé au 08/12/2022		
		effectifs permanents budgétaires	effectifs non permanents budgétaires	effectif total
		titulaires	contractuels (1)	
FILIERE SPP (Hors SSSM)		404	0	404
A +	Contrôleur général	1	0	1
	Colonel hors classe	1	0	1
A3	Lieutenant Colonel	6	0	6
A2	Commandant	13	0	13
A1	Capitaine	12	0	12
B3	Lieutenant hors classe	5	0	5
B2	Lieutenant 1ère classe	26	0	26
B1	Lieutenant 2ème classe	25	0	25
C2	Adjudant	128	0	128
	Sergent	84	0	84
C1	Caporal-chef	59	0	59
	Caporal Sapeur	44	0	44
SSSM (TOUTES FILIERES)		8	0	8
A3	Médecin hors classe	1	0	1
	Médecin de classe normale	1	0	1
	Pharmacien hors classe	2	0	2
A2	Cadre de santé de 2ème classe	1	0	1
A1	Infirmier hors classe	2	0	2
	Infirmier de classe supérieure	1	0	1
FILIERE ADMINISTRATIVE		68	1	69
A	Attachés Territoriaux	7	0	7
B	Rédacteurs Territoriaux	23	0	23
C	Adjoints Administratifs	38	1	39
FILIERE TECHNIQUE		37,5	0	37,5
A	Ingénieurs Territoriaux	5	0	5
B	Techniciens Territoriaux	12	0	12
C2	Agents de Maîtrise	10	0	10
C1	Adjoints Techniques	10,5	0	10,5
TOTAUX		517,5	1	518,5

Postes budgétaires particuliers


Filière et Catégorie	Cadres d'emplois ou Grades	Effectifs permanents budgétaires	Observations
B2	Lieutenant 1ère classe	1	Mise à disposition du SDIS de Mayotte au 01/09/2022

Effectifs supplémentaires budgétés dans la masse salariale pour remplacer momentanément des titulaires absents

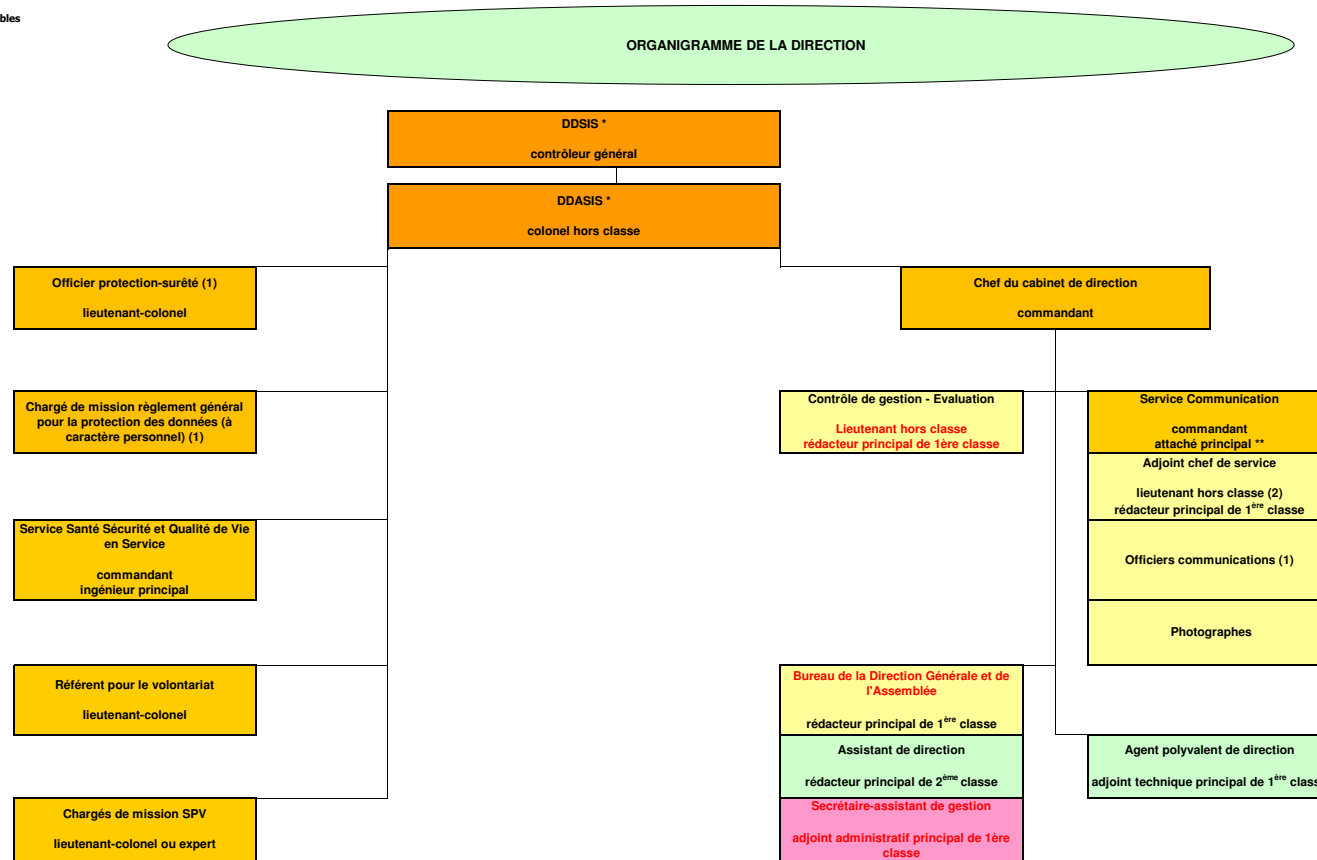
Catégorie	(2)	Effectifs non permanents budgétaires
C	Volant Remplacement (maladie, maternité, etc.)	3

(1) Article 3 loi 84-53 du 26-01-1984 modifiée
(2) Article 3-1 de la loi 84-53 du 26-01-1984**Cadre légal d'emplois de contractuels**


	Emplois permanents	Emplois non permanents
Loi 84-53 du 26-01-1984		
Article 3		Accroissement temporaire d'activité
Article 3-1	remplacement titulaires (temps partiels, congés annuels, maladie, maternité, congé parental)	Accroissement saisonnier d'activité
Article 3-2	Vacances d'emploi < 2 ans	
Article 3-3	Pas de cadre d'emplois de fonctionnaires pouvant assurer les fonctions correspondantes Emplois de niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou des besoins du service le justifient	
Article 15 loi 2005-246 du 26-07-2005		
	Contrat à durée indéterminée	
Article 110 loi 84-53 du 26-01-1984		
		Emplois de cabinet

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
 Reçu en préfecture le 09/12/2022
 Publié le 
 ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

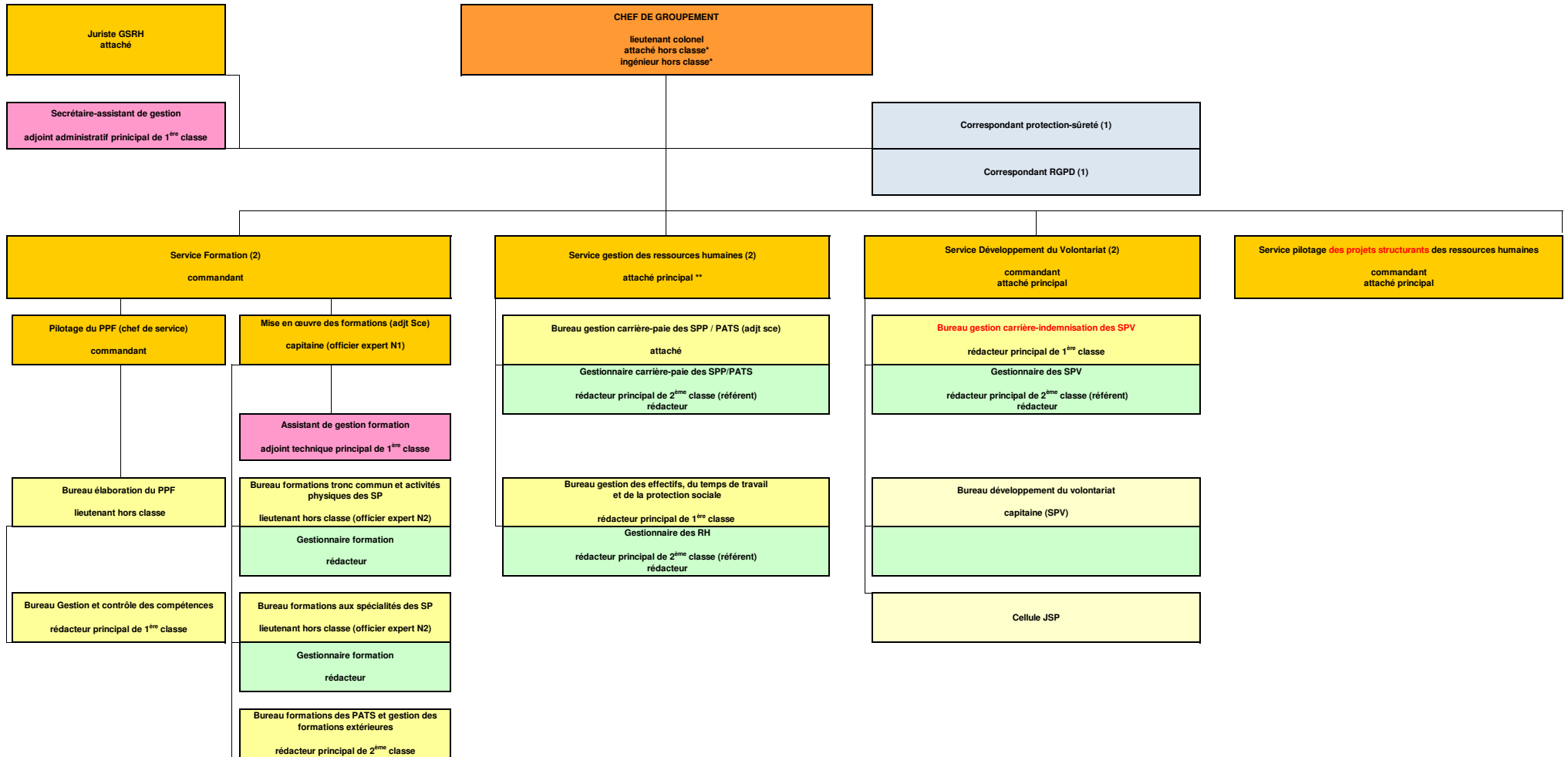
Annexe 2 - organigramme type et grades cibles




* éligible à la NBI encadrement du décret 2001-685 du 30 juillet 2001
 ** éligible à la NBI encadrement alinéa 11 du décret 2006-779 du 3 juillet 2006
 (1) fonction non exclusive cumulée avec une autre fonction principale
 (2) Jusqu'à capitaine pour chaîne de commandement (officier expert de niveau 1)

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
 Reçu en préfecture le 09/12/2022
 Publié le 
 ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

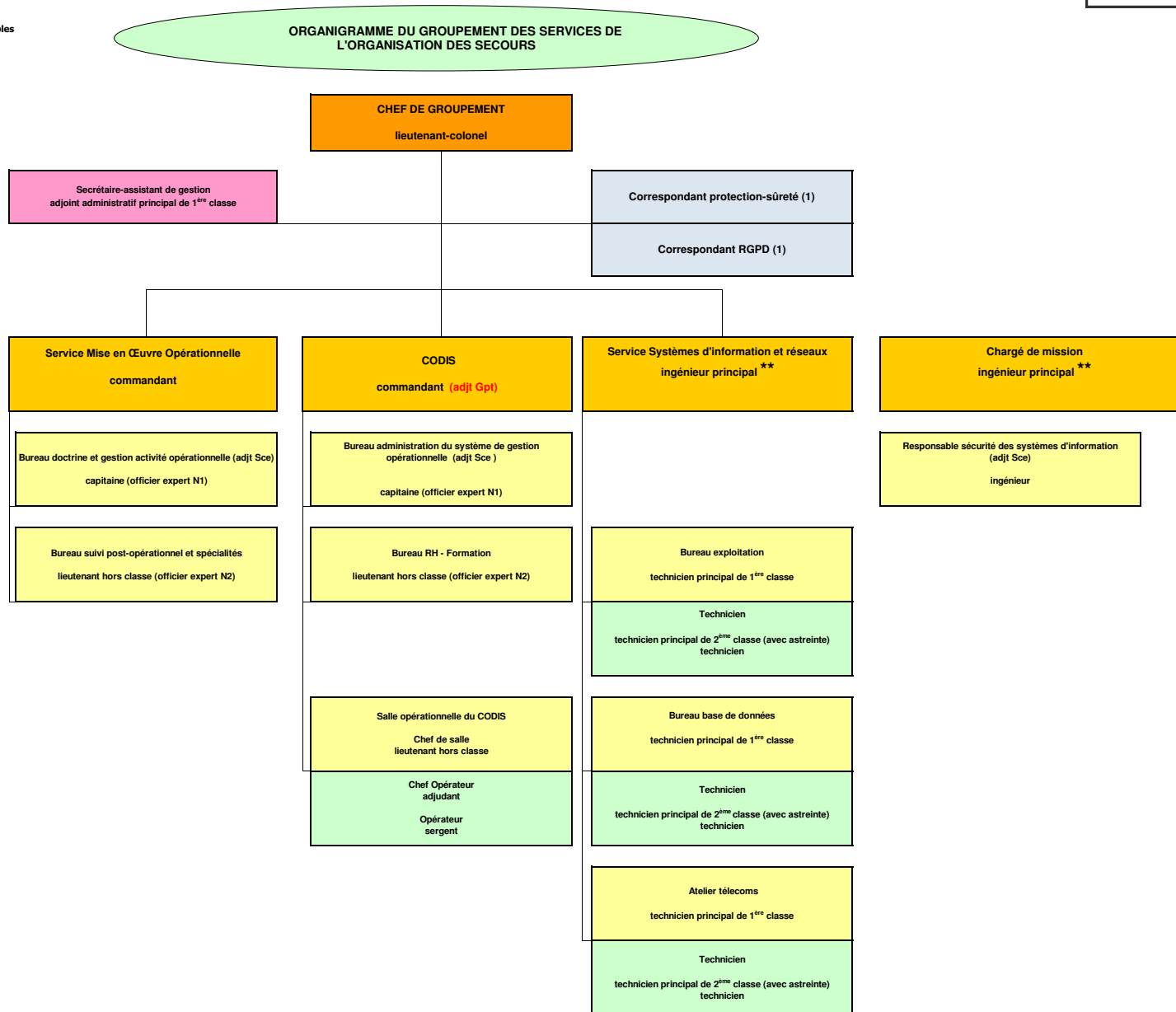
Annexe 2 - organigramme type et grades cibles




* éligible à la NBI encadrement alinéas 10 ou 11 du décret 2006-779 du 3 juillet 2006
 ** éligible à la NBI encadrement alinéa 11 du décret 2006-779 du 3 juillet 2006
 (1) fonction non exclusive cumulée avec une autre fonction principale
 (2) fonction d'adjoint possible

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
 Reçu en préfecture le 09/12/2022
 Publié le 
 ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

Annexe 2 - organigramme type et grades cibles



(1) fonction non exclusive cumulée avec une autre fonction principale

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE	

Annexe 12 : Avancement de grade des SPV

1. Avancement jusqu'au grade ~~d'adjudant de lieutenant ou d'infirmier chef~~

En vue de la préparation du CCDSPV, le service gestion des ressources humaines du GSRH adresse :

- aux chefs de groupement, pour avis, la liste SPV (hors SSSM) qui remplissent les conditions (réglementaires et conformité à l'organigramme type et aux grades cibles) pour être promus au grade supérieur ~~jusqu'au grade de lieutenant ;~~
- ~~— au médecin-chef, pour proposition après recueil, le cas échéant, des avis des chefs de groupement territorial, la liste des SPV SSSM qui remplissent les conditions pour être promus au grade supérieur jusqu'au grade d'infirmier-chef.~~

Les chefs de groupement territorial soumettent préalablement pour avis au comité de groupement la liste des promovables, après avis le cas échéant des chefs de centre. Ils transmettent ensuite leurs avis au GSRH en précisant celui du comité de groupement et celui du chef de centre.

~~Le médecin-chef transmet ses propositions au GSRH.~~

Sur la base de ces avis et propositions, le DDSIS propose au PCASDIS, les avancements de grade à soumettre au CCDSPV.

~~La nomination des sergents et adjudants n'est prononcée qu'après entrée effective en formation du SPV dans le premier module exigé après nomination dans le nouveau grade et prend effet le 1^{er} du mois qui suit l'entrée en formation.~~

- ✓ Formations pré-requises pour bénéficier d'un avancement (hors SSSM)

Pour bénéficier d'un avancement au grade de caporal, le sapeur doit justifier d'au moins trois années d'ancienneté, avoir validé la formation initiale telle que définie dans l'annexe 13 et un module adapté aux missions.

Pour bénéficier d'un avancement au grade de sergent, le caporal doit avoir accompli trois années dans son grade et avoir débuté le tronc commun de chef d'agrès une équipe.

Pour bénéficier d'un avancement au grade d'adjudant, le sergent doit avoir accompli six années dans son grade, validé la formation de chef d'équipe incendie et le module tronc commun chef d'agrès.

- ✓ Formations minimales exigées après nomination dans le grade d'avancement


Hormis pour les activités d'encadrement fonctionnel du centre (chef de centre et adjoint), l'avancement de grade est motivé par un besoin opérationnel du centre.

Le SPV ayant bénéficié d'un avancement de grade s'engage donc à suivre la formation minimale exigée pour exercer au moins une activité opérationnelle correspondant à son nouveau grade telle que définie dans l'annexe 13 du RI.

2. Avancement ~~à partir du grade de capitaine des officiers SPV~~

En vue de la préparation du CCDSPV ~~ou de la commission nationale des avancements de grade~~, le service gestion des ressources humaines du GSRH adresse :


- aux chefs de groupement, pour avis, la liste des officiers SPV (hors SSSM) qui remplissent les conditions (réglementaires et conformité à l'organigramme type et aux grades cibles) pour être promus au grade supérieur ~~à partir du grade de capitaine ;~~
- au médecin-chef, pour proposition après recueil, le cas échéant, des avis des chefs de groupement territorial, la liste des officiers SPV SSSM qui remplissent les conditions réglementaires pour être promus au grade supérieur ~~à partir du grade de commandant.~~

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

Les chefs de groupement territorial transmettent leurs avis au GSRH.


Le médecin-chef transmet ses propositions au GSRH.

Sur la base de ces avis et propositions, le DDSIS propose au PCASDIS et au préfet du Doubs, le cas échéant, les avancements de grade à soumettre pour avis au CCDSPV ~~ou à la commission nationale des avancements de grade.~~


Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

Annexe 13

LA POLITIQUE DE FORMATION DU SDIS 25

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE	

INTRODUCTION	5
PARTIE 1 : LE PLAN PLURIANNUEL DE FORMATION (PPF)	6
I. <i>Une obligation réglementaire</i>	6
II. <i>Les principes</i>	6
1. La définition des enjeux	6
2. L'élaboration	6
3. La mise en œuvre	7
4. L'évaluation et l'actualisation	7
PARTIE 2 : L'ORGANISATION DE LA FONCTION FORMATION (REFERENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION - DISPOSITIONS COMMUNES)	8
TITRE 1 : LA MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS	8
I. <i>Les formations dispensées par le SDIS 25</i>	8
1. Les référentiels internes de formation	8
2. Les formations internes	8
3. Les formations inter structures	9
II. <i>Les formations dispensées par un organisme extérieur</i>	9
1. Les formations intra SDIS 25	9
2. Les formations extra SDIS 25	9
III. <i>Les modalités d'apprentissage</i>	9
1. La formation théorique	9
A. La formation en présentiel	9
B. La formation ouverte et à distance	9
2. La formation pratique	9
IV. <i>Les prestataires externes de la formation</i>	10
1. L'ENSOSP	10
2. L'ECASC	10
3. Le CNFPT	10
4. Les autres organismes publics ou privés	10
TITRE 2 : LES ACTEURS DE LA FORMATION	10
I. <i>Le rôle du service formation du GSRH</i>	10
II. <i>Le rôle du groupement territorial</i>	11
III. <i>Le rôle des CIS</i>	11
IV. <i>Les acteurs des actions formation</i>	12
1. Les organisateurs de formation	12
2. Le responsable pédagogique	12
3. La filière formation et développement des compétences	12
A. Les concepteurs de formation (CONFOR)	12
B. Les formateurs accompagnateurs (FORACC)	13
C. Les accompagnateurs de proximité (ACCPRO)	13
4. Le pôle formateur	13
5. Les formateurs occasionnels	14
6. Les comités pédagogiques	14
7. Les conseillers techniques et référents des spécialités.	14
TITRE 3 : LES OUTILS ET MOYENS DE LA FORMATION	16
I. <i>Les CIS</i>	16
II. <i>Les installations techniques spécialisées</i>	16
1. Le Centre d'Entraînement au Port de l'ARI fixe (CEPARI fixe)	16
2. Le Centre d'Entraînement au Port de l'ARI mobile (CEPARI mobile)	16
3. Le Centre d'Entraînement aux Phénomènes Thermiques et aux Incendies (CEPTI)	16
4. Les toitures pédagogiques	16
5. Les sites privés ou publics accueillant les formations	16
6. Les malles pédagogiques	16
7. Les dotations de matériels pédagogiques	16
TITRE 4 : LE FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF DE LA FORMATION	17
I. <i>Les agréments de formation</i>	17
II. <i>Le dossier formation</i>	17
III. <i>Les diplômes et attestations</i>	17
IV. <i>Les conventions</i>	18

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE	

1. Les conventions de formation 18
2. Les conventions de mise à disposition de moyens 18

PARTIE 3 : LE REGLEMENT DE FORMATION (REFERENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION - DISPOSITIONS COMMUNES) 19

TITRE 1 : LES CATEGORIES DE FORMATION 19

- I. Les formations d'intégration et de professionnalisation..... 19*
 1. Parcours de formations obligatoires pour les sapeurs-pompiers volontaires : 19
 2. Parcours de formations obligatoires pour les agents territoriaux: 20
 - A. Sapeurs-pompiers professionnels 20
 - B. Personnels administratifs et techniques : 20
 - C. Les formations de professionnalisation..... 20
- II. Les formations de perfectionnement 21*
- III. Les formations de préparations au concours et examens professionnels de la fonction publique 21*
- IV. Les formations personnelles..... 22*
- V. Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française 22*
- VI. Le compte personnel de formation (CPF) et les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle 22*
 1. Le dispositif 22
 2. Les modalités de mise en œuvre 23
 - A. La demande 23
 - B. Conditions d'octroi 24
 - C. Rémunération de l'agent et frais liés à la formation 24
 - D. Dispositions particulières 24

TITRE 2 : LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES DE FORMATION 26

- I. La dispense de formation 26*
 1. Le principe général 26
 2. Les commissions compétentes 26
 3. Les conditions pour saisir la commission compétente 26
- II. Le congé de formation professionnelle 26*
 1. Conditions d'accès 26
 2. Démarches 27
 3. Durée 27
 4. Carrière 27
 5. Devoirs de l'agent 27
 6. Rémunération 27
- III. La validation des acquis et de l'expérience (VAE) 28*
 1. Principe 28
 2. Le congé pour VAE 28
 - A. Conditions d'accès 28
 - B. Durée 28
 - C. Modalités de demande 28
 - D. Conditions d'octroi 28
 - E. Rémunération de l'agent 28
 - F. Devoirs de l'agent 28
- IV. La reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) 29*
- V. Le bilan de compétences 29*
 1. Le dispositif 29
 2. Bénéficiaires 29
 3. La démarche 29
 4. La demande 30
 5. Le congé pour bilan de compétence 30
 - A. Conditions d'octroi 30
 - B. Rémunération de l'agent 30
 - C. Devoirs de l'agent 30
 - D. Dispositions particulières 30

TITRE 3 : LE REGLEMENT INTERIEUR DE LA FORMATION 31

- I. Les règles communes 31*
 1. Les demandes de formation 31
 2. La gestion des refus de formation 31
 3. La convocation aux actions de formations 32

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

4.	Les déplacements	32
5.	L'hébergement.....	32
6.	La restauration.....	32
7.	Les supports et frais pédagogiques.....	32
8.	Les absences aux formations	32
9.	Les évaluations	33
A.	Les évaluations du stagiaire	33
	L'évaluation formative	33
	L'évaluation certificative	33
	Le jury.....	33
B.	Les évaluations de la formation	33
	L'évaluation à l'issue de la formation (à chaud).....	33
	L'évaluation a posteriori sur le poste de travail (à froid)	33
10.	La gestion des validations et des échecs	34
11.	Le temps de travail/rémunération du stagiaire ou des formateurs	34
12.	Les règles à respecter lors des formations organisées par le SDIS 25	34
13.	Formation après absence ou indisponibilité	36
II.	<i>Les règles particulières</i>	<i>37</i>

INTRODUCTION

La politique de formation est une obligation de l'employeur définie par l'article L421-2 du code général de la fonction publique (CGFP) qui prévoit que « [...] les établissements *publics*, mettent en œuvre, au bénéfice de leurs agents, une politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale tout au long de la vie. »

La politique de formation du SDIS 25, participe à la réalisation des objectifs stratégiques fixés par le SDACR et le projet d'établissement, en apportant les compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public. En cela, elle poursuit 2 objectifs :

1. Développer la qualité du service public
Elle contribue au principe de mutabilité du service public, en s'adaptant à l'évolution permanente des risques et en développant la qualité des secours au profit de la victime.
2. Apporter les compétences adaptées aux besoins des agents
Elle constitue un facteur de développement des agents afin d'une part, de leur apporter les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission, et d'autre part, de les accompagner dans leur projet professionnel.

La politique de formation du SDIS 25 est constituée d'un triptyque :

- un outil stratégique : le plan de formation pluriannuel ;
- un bras armé : la fonction formation ;
- des modalités de mise en œuvre : le règlement de la formation.

PARTIE 1 : LE PLAN PLURIANNUEL DE FORMATION (PPF)

I. Une obligation réglementaire

Le CGFP précise dans son article L423-3 que « les collectivités territoriales et établissements publics établissent un plan de formation annuel ou pluriannuel, qui détermine le programme d'actions de formation. »

Les actions de formations concernées par le plan pluriannuel de formation sont :

1° Les formations d'intégration et de professionnalisation constituées par :

- les actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale d'insensées aux agents de toutes catégories ;
- les actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation sur un poste à responsabilité.

2° Les formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial.

3° Les formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;

4° Les actions de lutte contre l'illettrisme.

II. Les principes

Le plan de formation traduit les orientations politiques du SDIS dans le domaine de la formation. Il définit les priorités sur lesquelles seront concentrées les ressources de la formation pour une période de 3 ans.

Il prend également en compte les besoins de développement des compétences des agents.

A ce titre, il est un document stratégique distinct du règlement intérieur du SDIS, tout comme le plan d'acquisition de matériel, le plan immobilier et le plan de recrutement.

Le PPF est composé de 4 étapes :

- 1- La définition des enjeux
- 2- L'élaboration du PPF
- 3- La mise en œuvre
- 4- L'évaluation

1. [La définition des enjeux](#)

La définition des enjeux permet d'extraire les orientations stratégiques définies par le SDACR et le projet d'établissement lesquels détermineront la politique de formation sur la période de 3 ans.

Cette étape reprend également le bilan de l'évaluation du PPF échu pour, le cas échéant, adapter, poursuivre et compléter les axes de formation précédents.

2. [L'élaboration](#)

Cette étape consiste à réaliser l'analyse du besoin entre les compétences existantes et les compétences attendues au regard des différents domaines concernés par les orientations stratégiques puis de les formaliser en objectifs qualitatifs de développement des compétences.

Les besoins individuels et collectifs exprimés par les agents et les services sont réalisés en accords avec ces objectifs de formation.

Le plan de formation est ensuite formalisé, soumis aux instances et présenté au conseil d'administration du SDIS 25.

3. [La mise en œuvre](#)

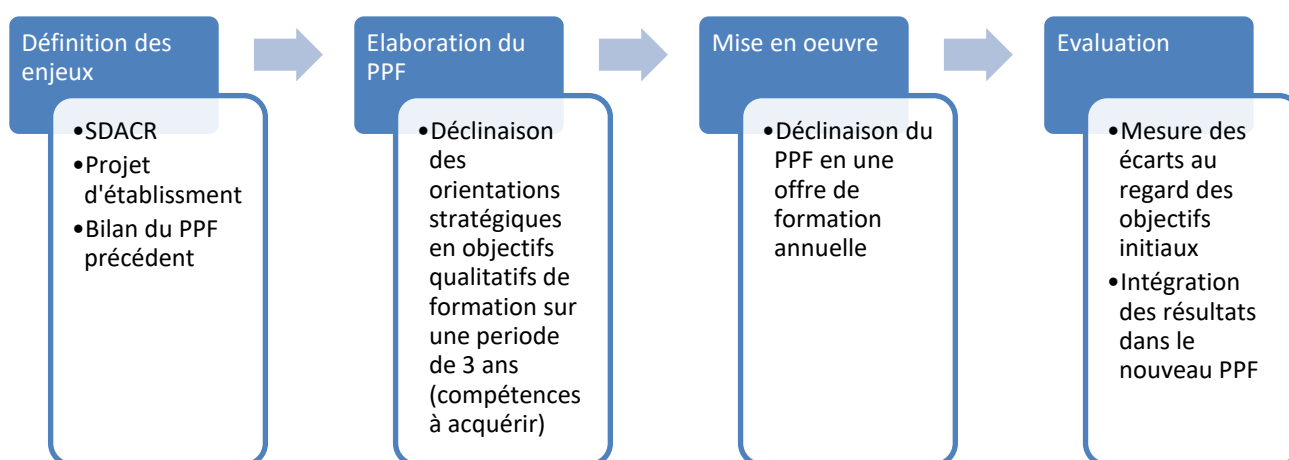
Cette étape se traduit par la réalisation d'une offre de formation annuelle qui décline les objectifs qualitatifs du PPF en actions de formation. Les actions de formations sont planifiées, budgétées et réalisées.

Chaque offre de formation annuelle fait l'objet d'une évaluation en fin d'année pour ajuster l'offre de formation suivante dans le cadre des objectifs généraux déterminés par le PPF.

4. [L'évaluation et l'actualisation](#)

Le PPF est évalué à l'issue de la période de 3 ans. Un nouveau PPF est réalisé sur la base de l'évolution des enjeux de l'établissement et du bilan du précédent PPF.

Cycle du plan pluriannuel de formation



PARTIE 2 : L'ORGANISATION DE LA FONCTION FORMATION (REFERENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION - DISPOSITIONS COMMUNES)

Le SDIS 25 présente la particularité, non seulement d'avoir, comme tout employeur public territorial, l'obligation d'établir un plan de formation, mais également d'être un prestataire de formation agréé.

La fonction formation du SDIS 25 doit donc être organisée et disposer des compétences et des moyens permettant de développer les 3 niveaux d'intervention du SDIS 25 en matière de formation :

- l'ingénierie de la formation qui relève du service formation du GSRH et qui se traduit par l'élaboration et l'évaluation du PPF ;
- l'ingénierie pédagogique qui relève également du service formation du GSRH en collaboration avec les comités pédagogiques et qui se traduit par l'élaboration des documents organisant les formations et par l'évaluation de chaque action de formation prévue dans le PPF ;
- la mise en œuvre des actions de formation qui se traduit par :
 - l'organisation matérielle et logistique ;
 - la mise en œuvre de la pédagogie.
- la mise en œuvre de la pédagogie qui relève de chaque formateur et qui se traduit dans les méthodes d'animation de chaque action de formation réalisée.

Le rôle de chaque acteur, interne comme externe, contribuant à la politique de formation du SDIS 25 doit donc être clairement défini dans un objectif d'efficacité maximale.

TITRE 1 : LA MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS

I. Les formations dispensées par le SDIS 25

1. Les référentiels internes de formation


L'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires prévoit que pour chaque formation, l'organisme de formation élabore un référentiel interne d'organisation de la formation et d'évaluation (RIOFE).

Dans ce cadre, le SDIS 25 a choisi d'organiser ces référentiels en 2 parties :

- Un RIOFE « dispositions communes » (DC), qui décrit l'organisation commune à chaque formation. Ce RIOFE-DC est constitué, pour les parties relatives aux formations de sapeurs-pompiers, par les parties 2 et 3 de la présente annexe.
- Des RIOFE « dispositions spécifiques » (DS), qui précisent les modalités d'organisation propres à chaque formation. Ces RIOFE DP sont rédigés sous la responsabilité du service formation et signés par le directeur départemental.

2. Les formations internes

Les formations dispensées par et pour le SDIS 25 constituent la plus grande partie des actions de formation.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

On distingue les formations gérées directement par le pôle « mise en œuvre des formations » du service formation du GSRH et les formations déconcentrées au niveau des groupements territoriaux.

Ces dernières sont destinées prioritairement aux sapeurs-pompiers des centres de leur secteur.

Le bureau formation du groupement territorial a alors en charge toute l'organisation du stage ainsi que son déroulement.

Les documents pédagogiques utilisés sont exclusivement ceux validés par les différents comités pédagogiques.

Le service formation du GSRH effectue quant à lui un travail de gestion a posteriori du stage.

3. [Les formations inter structures](#)

On distingue les formations mises en œuvre par le SDIS 25 :

- en qualité de prestataire, ouvertes à des agents extérieurs au SDIS 25 (ex : PLG1, IMP2) ;
- en coproduction avec d'autres SDIS, la formation se déroulant dans les locaux ou hors des locaux du SDIS 25 (ex : FAE de chefs d'équipe ou d'après 1 équipe).

II. Les formations dispensées par un organisme extérieur

1. [Les formations intra SDIS 25](#)

La formation est assurée dans les locaux du SDIS 25, mais par un prestataire extérieur (ex : stage organisé par le CNFPT pour les seuls agents du SDIS 25).

(cf. chapitre III - les prestataires externes de la formation).

2. [Les formations extra SDIS 25](#)

La formation est organisée par un prestataire extérieur en dehors des locaux du SDIS 25 (cf. chapitre III Les prestataires externes de la formation).

III. Les modalités d'apprentissage

1. [La formation théorique](#)

La formation théorique précède généralement la phase pratique d'une formation. Elle permet d'expliquer en détail les techniques avant de les mettre en œuvre. Ce type de formation se déroule en présentiel mais peut être également dispensée à distance.

A. La formation en présentiel

Il s'agit de la manière la plus classique de former. Les formateurs dispensent la formation en présence des stagiaires.

B. La formation ouverte et à distance

Il est possible à l'apprenant de se former en restant chez lui. C'est ce qu'on appelle la formation à distance, elle se réalise via Internet.

2. [La formation pratique](#)

Les stagiaires mettent en application les techniques assimilées lors de la phase théorique.

Cette phase de l'enseignement se déroule sous forme de manœuvres, de mises en situations professionnelles (MSP) ou d'ateliers pédagogiques.

IV. Les prestataires externes de la formation

1. [L'ENSOSP](#)

Située à Aix en Provence, l'École Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers (ENSOSP) assure la formation initiale des officiers, les formations à certaines spécialités (ex : prévention...) et d'autres formations supérieures (ex : FAE de chef de groupement, directeur départemental adjoint...), voire des formations universitaires.

2. [L'ECASC](#)

Située sur le domaine de Valabre à Gardanne, l'École d'Application de la Sécurité Civile (ECASC) est spécialisée dans la formation à la lutte contre les feux de forêts. Elle forme également à la conduite tout terrain et à d'autres spécialités et assure des préparations aux concours et examens pour les SPP.

3. [Le CNFPT](#)

Situé à Besançon pour son antenne régionale, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) est l'organisme de formation public des collectivités territoriales (mairies, conseils généraux, conseils régionaux, établissements publics tels que le SDIS 25).

Il assure notamment la formation des personnels administratifs et techniques.

Pour les cadres A et B de la Fonction Publique Territoriale, le CNFPT dispose d'établissements spécifiques tels que l'Institut National des Etudes Territoriales (INSET), l'Institut National des Etudes Territoriales (INET).

Il forme aussi les sapeurs-pompiers professionnels dans les domaines de la pédagogie, de l'EAP1 et de l'EAP2.

Certaines préparations aux concours de la fonction publique territoriale sont également assurées par cet organisme.

4. [Les autres organismes publics ou privés](#)

Le SDIS 25 peut solliciter d'autres organismes publics comme les autres SDIS, par exemple pour des formations pour lesquelles il ne posséderait pas les agréments nécessaires.

Il peut aussi solliciter tout organisme de formation privé, afin de dispenser une formation spécifique.

TITRE 2 : LES ACTEURS DE LA FORMATION

La fonction formation est pilotée par le groupement des services des ressources humaines. La mise en œuvre de certaines actions de formations peut être cependant déconcentrée au niveau des groupements.

(cf. annexe 13-4 : organigramme de la fonction formation).

I. Le rôle du service formation du GSRH

Le service formation du GSRH a deux missions principales :


- le pilotage du PPF, supervisé par le chef du service formation est décliné en trois missions prioritaires :

- élaborer le PPF,
- évaluer et actualiser le PPF,
- gérer et contrôler l'acquisition des compétences.

- la mise en œuvre du PPF qui consiste à la réalisation des actions de formation planifiées dans l'offre de formation.

a. La réalisation des actions de formation par le SDIS 25 lui-même :

- ingénierie pédagogique,

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE	

- organisation des formations (gestion des moyens et de la logistique).
- b. La réalisation des actions de formation par un prestataire externe :
 - rédaction des cahiers des charges,
 - recherche de prestataires,
 - rédaction des contrats et conventions.

Pour la réalisation de ces missions, le service formation coordonne un ensemble d'acteurs identifiés de la formation (cf. chapitre IV Les acteurs de la formation) positionnés aux différents niveaux du SDIS 25 (DD SIS, Groupements, CIS).

II. Le rôle du groupement territorial

Le groupement territorial est le premier niveau déconcentré de la fonction formation.

Il est en charge de :

- a. L'élaboration de l'offre de formation de son champ de compétence ;
- b. La mise en œuvre des actions de formations de son champ de compétence (cf. annexe 13-5 : *modalités pratiques*).

Pour la réalisation de ces missions, le service ressources humaines-formation du groupement coordonne un ensemble d'acteurs identifiés de la formation.

(cf. chapitre IV Les acteurs de la formation).

III. Le rôle des CIS

Le CIS est le dernier niveau déconcentré de la fonction formation.

Il est en charge, sous l'autorité du groupement, de :

- a. L'accueil d'actions de formation ;
- b. La transmission au groupement territorial de ses besoins spécifiques de formation.

Pour la réalisation de ces missions, les CIS s'appuient sur :

1. Le chef du bureau formation pour les CSP et CSR comptant des SPP ;
2. Les correspondants de la formation pour les autres CIS.

Ces agents sont les correspondants du service ressources humaines-formation des groupements territoriaux.

Ils veillent à ce que les personnels de leur structure disposent des qualifications nécessaires pour l'exercice des missions opérationnelles et fonctionnelles.

Ils sont chargés particulièrement des missions suivantes sous l'autorité du chef du CIS :

- définir les priorités des demandes de stages ;
- organiser et suivre la formation de maintien des acquis de tronc commun des personnels de son secteur (FMA – FARL) ;
- préparer des manœuvres et exercices en rapport avec les risques particuliers du secteur ;
- organiser et suivre la politique APS.

S'agissant du CODIS, les besoins en formation sont transmis directement au service formation du GSRH par le bureau RH/Formation de ce service, qui s'occupe également de définir les priorités des demandes de stage, d'organiser et suivre la formation de maintien des acquis des tronc commun de son personnel (FMA – FARL) et d'organiser et suivre la politique APS.

IV. Les acteurs des actions formation

1. [Les organisateurs de formation](#)

L'organisation des formations est assurée par les agents affectés au service formation du GSRH et dans les groupements territoriaux.

L'organisateur de formation a trois missions principales :

1. Administrative :

- sélectionner les candidatures et affecter les places en fonction des besoins et des possibilités (stagiaires, formateurs) ;
- s'assurer du respect des règles financières (nombre d'heures stagiaire et formateur de l'action de formation, ratios formateurs formés....) ;
- contrôler l'ensemble des pièces administratives du dossier formation (PV, fiches liaisons, feuilles d'émergence stagiaires formateurs, fiches perte de salaire...) à transmettre au service formation.

2. Logistique :

- permettre la mise à disposition des moyens logistiques nécessaires au déroulement de l'action de formation au regard des besoins définis dans les Référentiels Internes de Formation (RIF) ;
- réalise les bons de commande (alimentation, hébergement, location infrastructures...).

3. Managériale :

- se positionner comme une interface entre le responsable pédagogique et le service formation du GSRH, en mettant en œuvre les actions de formations dont il a la charge ;
- répartir et planifier les formateurs sur les formations dont il a la charge.

2. [Le responsable pédagogique](#)

Le responsable pédagogique est un formateur titulaire du FORACC ou du CONFOR désigné par l'organisateur de la formation et chargé de s'assurer du bon déroulement du stage dans ses aspects administratif, logistique et pédagogique.

Il fait partie de l'équipe pédagogique et est présent sur la totalité du stage. Il est le représentant de l'organisateur de formation et lui rend compte de toutes difficultés rencontrées.

3. [La filière formation et développement des compétences](#)

Les agents de la filière formation et développement des compétences (FDC) dispensent les actions de formation dans le cadre des dispositions prévues par les référentiels internes d'organisation de la formation et d'évaluations.

Elle est pilotée par le service formation qui établit et met à jour la liste d'aptitude.

A. Les concepteurs de formation (CONFOR)

Le SDIS 25 détermine un nombre de concepteur de formation par domaine d'activité (formations de tronc communs, formations techniques et logistiques, formations de spécialités).

Ils ont pour missions :

- la conception de l'ingénierie pédagogique du domaine d'activité pour lequel ils sont désignés (en collaboration avec les formateurs accompagnateurs) : rédaction et mise à jour des RIOFE, des annexes, création des documents pédagogiques (livret stagiaire, livrets pédagogiques, fiches d'évaluations...) ;
- la formation et la supervision des formateurs accompagnateurs. Ils se déplacent sur les actions de formations pour s'assurer de l'adéquation entre les documents structurant la formation et les besoins des formateurs accompagnateurs et des apprenants ;

- l'encadrement des actions de formation (voir annexe 40) ;
- l'animation des comités pédagogiques de leur domaine d'activité.

B. Les formateurs accompagnateurs (FORACC)

Les formateurs accompagnateurs ont pour mission d'accompagner les apprenants dans la conception et la réalisation de leur parcours de formation, leur auto-évaluation des compétences et, le cas échéant, dans l'élaboration de plans d'actions.

Ils sont également chargés de la formation des accompagnateurs proximité.

A ce titre, ils encadrent les formations initiales, d'avancement et de spécialités ainsi que les formations de maintien et perfectionnement des acquis.

C. Les accompagnateurs de proximité (ACCPRO)

Les accompagnateurs de proximité ont pour mission de développer et de maintenir les compétences collectives et individuelles des agents au sein de leur structure.

A ce titre :

- ils animent les formations continues journalières et/ou les formations de maintien et de perfectionnement des acquis ;
- ils préparent le départ et le retour en formation des agents et contribuent à leur intégration dans la structure (CIS, équipes spécialisées...).


4. Le pôle formateur

Afin d'uniformiser le discours pédagogique, de valoriser les agents s'investissant dans l'encadrement des formations et de faciliter la planification, il est créé un pôle formateur.

Il est constitué de sapeurs-pompiers issus des différents CIS du département et sont destinés à encadrer les actions de formations de tronc commun.

Les formations relevant du champ de compétence du pôle formateur sont:

- pour les SPV :
 - Formation d'équipier
 - Formation complémentaire JSP
 - UV Accueil
 - UV Prompt Secours
 - UV Sécurité
 - Module équipier secours à personne
 - Module équipier secours routier
 - Module équipier opérations diverses
 - Module équipier incendie
 - Module équipier moyen élévateur aérien
 - Formation chef d'équipe
 - Prérequis chef d'équipe
 - Module chef d'équipe
 - Formation chef d'agrès 1 équipe
 - Prérequis chefs d'agrès 1 équipe (SAP/SR/OD)
 - Module tronc commun chef d'agrès
 - Module chef d'agrès secours à personne
 - Module chef d'agrès secours routier
 - Module chef d'agrès opérations diverses
 - Module chef d'agrès moyen élévateur aérien
 - Prérequis chef d'agrès incendie 1 équipe
 - Module chef d'agrès incendie 1 équipe
 - Formation chef d'agrès tout engin
 - Prérequis chef d'agrès tout engin
 - Module chef d'agrès tout engin
- pour les SPP :

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE	

- Formation d'équipier
 - FI SPP
 - Complément FI SPP
- Formation chef d'équipe
- Formation chef d'agrès 1 équipe
- Formation chef d'agrès tout engin

Pour chacune de ces actions de formation, l'équipe pédagogique doit comprendre à minima un agent du pôle formateur qui assure la fonction de responsable pédagogique. Il s'assure du respect du discours et des méthodes pédagogiques mises en œuvre tout au long de la formation.

Les effectifs du pôle formateur sont déterminés en fonction des besoins de formations

Les agents du pôle doivent être titulaire a minima de la formation « formateur accompagnateur » ou « formateur premiers secours » et réaliser un minimum d'heures d'encadrement d'action de formation par an (voir annexe 40).

Le recrutement de ces agents est réalisé à l'initiative des bureaux formations des groupements territoriaux par la diffusion d'un avis de vacances. Les formateurs intègrent le pôle formateur pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les bureaux formation réunissent les agents du pôle formateur au moins une fois par an. A cette occasion, ils réalisent le bilan des actions de formation de l'année écoulée et planifient la répartition des formateurs sur l'offre de formation de l'année N+1.

Le service formation de la direction réalise un suivi du pôle formateur et met à jour la liste d'aptitude.

5. [Les formateurs occasionnels](#)

Les formateurs occasionnels complètent les équipes pédagogiques qui dispensent les actions de formation sous la responsabilité d'un agent du pôle formateur.

Ils sont titulaires à minima de la formation « ACCPRO » et sont choisis par les bureaux formations au regard de leurs compétences et leurs expertises.

Pour compléter les apports techniques et théoriques, il peut être fait appel à des formateurs intervenants experts. Ces formateurs sont choisis en fonction de leur expertise et leur expérience dans un domaine particulier. Ils ne sont pas assujettis à l'obligation de détenir un niveau de formation dans la filière développement des compétences.

6. [Les comités pédagogiques](#)

Le service formation crée, selon le besoin, des comités pédagogiques dans les différents domaines d'activités opérationnelles, techniques et logistiques.

Les comités pédagogiques sont constitués par des formateurs issus du corps départemental et des agents disposant d'une expertise et de compétences reconnues dans le domaine. Ils sont pilotés par un concepteur de formation désigné par le chef du service formation.

Ils se réunissent régulièrement et sont chargés de rédiger les RIOFE et proposer des évolutions des parcours pédagogiques, au regard du bilan des actions de formations réalisées et de la veille réglementaire technique et pédagogique.

7. [Les conseillers techniques et référents des spécialités.](#)

Pour les différentes unités spécialisées (cf. annexe 40 du RI), les conseillers techniques départementaux (CTD) sont les correspondants de leur spécialité auprès du service formation.

Le CTD a pour mission de :

- suivre le nombre d'entraînements pour chaque agent ;
- proposer un plan pluriannuel de formation pour sa spécialité au regard des effectifs cibles ;
- proposer le calendrier d'entraînements semestriel, ou si possible annuel ;
- proposer des formateurs pour les formations d'acquisition et de maintien des acquis ;

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

- contribuer à la rédaction des RIOFE de leurs spécialités en collaboration avec un CONFOR désigné par le chef du service formation du GSRH ;
- assurer le suivi des agréments de formation de sa spécialité en collaboration avec le service formation du GSRH.

TITRE 3 : LES OUTILS ET MOYENS DE LA FORMATION

I. Les CIS

Le CIS est un relais indispensable dans le dispositif de formation.

Le choix du CIS est lié aux objectifs et aux spécificités pédagogiques de la formation (exemple : équipes spécialisées).

II. Les installations techniques spécialisées

1. [Le Centre d'Entraînement au Port de l'ARI fixe \(CEPARI fixe\)](#)

Situé dans l'enceinte du CSP Montbéliard, le CEPARI est un outil pédagogique permettant d'assurer la formation initiale et de maintien et de perfectionnement des acquis des sapeurs-pompiers à cet équipement de protection individuelle.

2. [Le Centre d'Entraînement au Port de l'ARI mobile \(CEPARI mobile\)](#)

Le CEPARI mobile poursuit les mêmes objectifs que le CEPARI fixe. Il permet de limiter les contraintes de déplacement pour les sapeurs-pompiers volontaires puisqu'il est stationné dans l'enceinte des CIS.

3. [Le Centre d'Entraînement aux Phénomènes Thermiques et aux Incendies \(CEPTI\)](#)

Le CEPTI est un outil pédagogique mobile permettant d'assurer les formations initiales et de maintien et de perfectionnement des acquis des sapeurs-pompiers dans le domaine de l'incendie.

4. [Les toitures pédagogiques](#)

Il s'agit d'outils de simulation de proximité, qui ont pour vocation de permettre l'entraînement à l'utilisation du lot de sauvetage et de protection contre les chutes en toute sécurité.

Au nombre de 16, ces toitures sont installées dans l'enceinte des CIS et répartis dans tout le département.

5. [Les sites privés ou publics accueillant les formations](#)

Afin de disposer de conditions proches des réalités opérationnelles, le SDIS 25 fait appel à des personnes publiques ou privées afin de disposer de leurs locaux ou de leurs sites présentant un intérêt pour la formation.

Les modalités de mise à disposition figurent dans une convention de formation établie entre les deux parties.

Les mises en situation opérationnelle sur des exercices avec feux réels font l'objet d'un protocole de sécurité particulier.

6. [Les mallettes pédagogiques](#)

Dans le but d'harmoniser les prestations des intervenants et de diminuer leur temps de préparation, des mallettes pédagogiques sont mises en œuvre au sein du SDIS 25.

Ces documents rassemblent l'essentiel de l'information et des outils pédagogiques sur un thème donné, nécessaires à un formateur compétent chargé d'animer une ou plusieurs séquences.

Les documents pédagogiques utilisés sont exclusivement ceux validés par les différents comités pédagogiques.

7. [Les dotations de matériels pédagogiques](#)

Un plan d'équipement de matériel pédagogique est mis en œuvre pour doter les groupements et centres supports d'action de formation.

Cette dotation départementale a pour vocation d'assurer l'uniformité de la réalisation des actions de formation pour l'ensemble des agents du SDIS 25.

(cf. annexe 13-6 : dotation de matériel pédagogique).

TITRE 4 : LE FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF DE LA FORMATION

I. Les agréments de formation

Les agréments de formation sont régis par une circulaire ministérielle qui définit :

- les niveaux d'organisation des formations,
- le dispositif de délivrance et de renouvellement des agréments.

L'agrément à une formation autorise l'organisateur à dispenser cette action de formation ainsi que les FMFA selon les critères édictés par les référentiels de formation.

L'obtention d'un agrément de formation est soumise à une procédure de demande.

Le SDIS constitue un dossier et l'envoie pour avis à l'Etat-major Interministériel de Zone (EMIZ).

L'EMIZ étudie le dossier, émet un avis et le transmet à la DGSCGC qui attribue l'agrément pour une période de 3 ans (renouvelable par l'EMIZ).

II. Le dossier formation

La mise en œuvre d'une action de formation répond à un échéancier précis de tâches à accomplir.

Pour chacune de ces actions un dossier formation est constitué des pièces suivantes :

- le programme de formation ;
- l'évaluation de la formation ;
- la liste des candidats et des formateurs ;
- la feuille d'émargement de présence ;
- toutes les pièces nécessaires au paiement des stagiaires et formateurs ;
- les procès-verbaux des jurys ;
- les commandes logistiques réalisées (repas et hébergement) ;

et le cas échéant

- toutes correspondances concernant les mises à dispositions de matériel et de locaux ;
- les conventions avec les partenaires extérieurs ;
- les ordres de missions.

Le dossier de formation est transmis et archivé par service formation du GSRH pendant 30 ans.

III. Les diplômes et attestations

Pour chaque formation, les documents administratifs tels que les diplômes, les attestations de réussites et les attestations de suivi, formalisent le suivi et la réussite de la formation.

(cf. annexe 13-5 : modalités pratiques).

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

IV. Les conventions

1. [Les conventions de formation](#)

Une convention de formation est établie pour toute action de formation dispensée au profit d'un organisme extérieur, public ou privé, afin de déterminer le cadre juridique du déroulement du stage et la prestation financière qui fera l'objet d'un titre de recette émis par le SDIS 25.

2. [Les conventions de mise à disposition de moyens](#)

Une convention de mise à disposition est établie chaque fois qu'un organisme, public ou privé met à la disposition du SDIS 25 un site ou un bien à des fins pédagogiques.

Cette convention permet de déterminer le cadre juridique et les modalités financières de la mise à disposition entre les deux parties.

PARTIE 3 : LE REGLEMENT DE FORMATION (REFERENTIEL INTERNE D'ORGANISATION DE LA FORMATION - DISPOSITIONS COMMUNES)

Le règlement de la formation a pour vocation d'apporter aux agents toutes les informations pratiques pour participer aux formations planifiées dans le PPF ou bénéficier des dispositifs réglementaires existants dans le cadre de leur droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

TITRE 1 : LES CATEGORIES DE FORMATION

Conformément à l'article L422-21 du CGFP, la formation professionnelle tout au long de la vie comprend les actions suivantes :

- 1° Les formations d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, constituée par :
 - a) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents territoriaux de toutes catégories ;
 - b) Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;
- 2° Les formations de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial ;
- 3° Les formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- 4° Les formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent territorial ;
- 5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- 6° Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation.

I. Les formations d'intégration et de professionnalisation

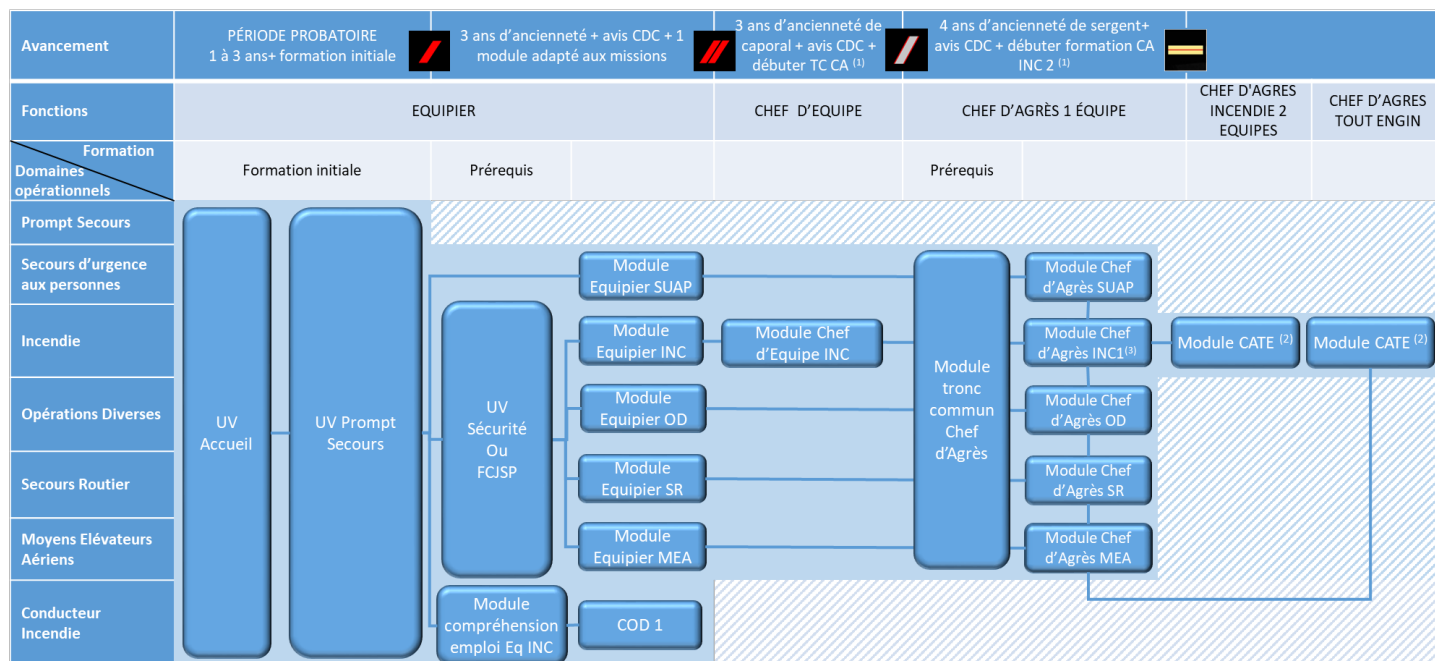
Pour l'ensemble des personnels du SDIS 25 et quel que soit leur statut (SPP, PATS, SPV), les notions de carrière, d'activités, d'emploi et de formation sont étroitement liées.

Les formations d'intégration et de professionnalisation constituent des parcours de formation obligatoires pour répondre aux obligations statutaires et réglementaires pour la tenue de l'emploi et des activités. Ces formations sont intégrées au PPF.

1. Parcours de formations obligatoires pour les sapeurs-pompiers volontaires

- les formations initiales liées aux activités de tronc commun et du SSSM ;
- les formations continues comprenant :
 - les formations liées aux avancements de grade ;
 - les formations de maintien et de perfectionnement des acquis liées aux emplois de tronc commun et du SSSM.
- les formations concernant les spécialités ;
- les formations d'Adaptation aux Risques Locaux ;

Le parcours de formation lié aux activités de tronc commun des SPV intègre l'engagement gradué et s'organise comme suit :



(1) Les modalités encadrant l'avancement de grade des SPV sont définies dans l'annexe 12: Avancement de grade des SPV

(2) Chef d'agrès tout engin

(3) Formation réservée aux SPV issus des centres exclusivement SPV

2. Parcours de formations obligatoires pour les agents territoriaux

A. Sapeurs-pompiers professionnels

- les formations d'intégration ;
- les formations de professionnalisation qui comprennent :
 - les formations d'adaptation à l'emploi ;
 - les formations de maintien et de perfectionnement des acquis liées aux emplois de tronc commun et du SSSM.
 - Les formations continues journalières
- les formations concernant les spécialités ;
- les formations d'Adaptation aux Risques Locaux.

B. Personnels administratifs et techniques

- les formations d'intégration ;
- les formations de professionnalisation.


C. Les formations de professionnalisation

Selon les statuts particuliers, chaque agent (PATS et SPP) doit suivre de 2 à 10 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière, tous les 5 ans.

D'autre part : une formation de professionnalisation est obligatoire pour toute nomination dans un poste à responsabilité. Les postes concernés par cette formation sont les suivants :

- chef de service : rôle et positionnement ;
- chef de groupement ;
- chargé de mission, chef de projet (je ne sais pas si chef de projet doit être avec un nouveau tiret)

La formation intervient dans les 6 mois suivant l'affectation.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE	

Cadres d'emplois	Formation de professionnalisation au 1 ^{er} emploi	Formation de professionnalisation tout au long de la carrière (durée sur une période de 5 ans)
Attachés territoriaux, Ingénieurs territoriaux	5 jours	2 jours
Rédacteurs territoriaux, Techniciens territoriaux	5 jours	2 jours
Adjoint administratifs territoriaux, Agents de maîtrise territoriaux, adjoints techniques territoriaux	3 jours	2 jours

II. Les formations de perfectionnement

Entrent dans cette catégorie, les formations qui ne constituent pas une obligation réglementaire mais qui ont pour but de développer ou d'acquérir de nouvelles compétences.

Ce développement peut consister en une augmentation de l'expertise dans un domaine donné ou à l'acquisition de compétences dans un nouveau domaine.

On distingue :

- les formations à l'initiative du SDIS 25 qui répondent à des besoins prioritaires pour le SDIS et sont obligatoires pour les agents (exemple : formation à l'utilisation du logiciel de traitement de l'alerte pour les agents du CODIS). Ces formations sont alors obligatoires ;
- les formations définies d'un commun accord entre l'agent et le SDIS 25 (initiative partagée), qui répondent aux priorités du SDIS 25 et aux souhaits de la progression de l'agent (exemple : perfectionnement aux outils de bureautique). Ces formations facultatives sont réalisées au titre du CPF et complétées, le cas échéant, sur le temps de travail.

Sur une période de trois ans, une seule formation de perfectionnement de niveau supérieur (ex : CSM de l'INET, master, IHEDN ...) peut être effectuée sur le temps de travail.


III. Les formations de préparations au concours et examens professionnels de la fonction publique

Le SDIS 25 s'inscrit dans une démarche volontariste d'accompagnement de ses agents permanents fonctionnaires et non titulaires (SPP, PATS) à la préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

L'agent bénéficie sur son temps de travail d'une préparation à un concours ou examen sur une période de 12 mois. Ce bénéfice se limite à une seule préparation au titre du même concours ou examen sur la durée de sa carrière au SDIS 25.

Pour la préparation d'un autre concours ou examen sur la même période de 12 mois, ou pour une nouvelle préparation au même concours ou examen sur une nouvelle période de 12 mois, l'agent peut utiliser son Compte Personnel de Formation (CPF).

Si les agents n'ont pas la possibilité de bénéficier d'un temps de préparation personnelle en utilisant prioritairement leur Compte Epargne Temps (CET), ils peuvent, à défaut, **utiliser leur CPF dans la limite de cinq jours par année civile.**

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE	

Les agents pourront avoir accès aux ressources documentaires du SDIS 25 et participer aux oraux blancs organisés par le service formation du GSRH.

IV. Les formations personnelles

Entrent dans cette catégorie, les formations suivies par un agent à son initiative, pour répondre à des objectifs professionnels ou personnels, sans lien direct avec les compétences requises pour le fonctionnement du SDIS 25.

Des dispositifs réglementaires existent afin de répondre à ces objectifs :

1. la mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général ;
2. le congé de formation professionnelle ;
3. le congé pour bilan de compétences ;
4. le congé pour Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

V. Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française

Les difficultés à lire, écrire, comprendre un message simple de la vie quotidienne peuvent freiner l'accès à l'emploi ou à la professionnalisation. Elles peuvent aussi ralentir l'évolution professionnelle des agents du secteur public. Ces situations peuvent parfois nuire au développement des projets portés par les collectivités territoriales en leur qualité d'employeur.

La loi du 19 février 2007 a introduit les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française comme une priorité dans la formation professionnelle des agents territoriaux. En effet, **14% des** agents territoriaux occupant des emplois d'exécution sont en grave difficulté face à la maîtrise des savoirs de base.

Et les conséquences peuvent être lourdes, tant pour les agents eux-mêmes, que pour les collectivités : non-respect des règles de sécurité et d'hygiène, manque d'autonomie au poste de travail, accident de travail, refus de mobilité professionnelle, ...

De surcroît, les personnels des collectivités qui veulent progresser en échelon doivent passer un concours. Certains d'entre eux ne réussissent pas l'accès aux formations dites de « remise à niveau » ouvertes par le CNFPT.

Ces formations relèvent du socle de connaissance et de compétence et sont réalisées dans le cadre du compte personnel de formation.


VI. Le compte personnel de formation (CPF) et les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle

Sans préjudice du congé pour formation professionnelle, tout agent territorial peut également mobiliser son CPF pour des actions de formation destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelles.

1. Le dispositif

Le CPF permet d'accéder à une qualification ou de développer des compétences dans la perspective d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelles, y compris vers le secteur privé.

L'utilisation du CPF porte sur toute action ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement de compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Les formations relatives à l'adaptation aux fonctions exercées ne relèvent pas du CPF.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE	

Dans la perspective de ce projet d'évolution professionnelle, les actions éligibles au titre du CPF sont prioritairement les suivantes :

- 1/ les formations relatives à la lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- 2/ les actions permettant de prévenir les situations d'inaptitude à l'exercice des missions (formations, bilan de compétences, accompagnement) ;
- 3/ les formations diplômantes ou certifiantes inscrite au RNCP ;
- 4/ l'accompagnement à la VAE ayant pour objet la délivrance d'un diplôme, titre ou certification professionnelle inscrit au RNCP ;
- 5/ les préparations aux concours et examens.

En outre, les formations doivent être dispensées par des organismes de formation dûment enregistrés auprès de la préfecture de région.

Dans le cadre de la préparation aux concours et examens professionnels le CPF peut compléter les jours octroyés par le SDIS afin de compléter le temps non pris en compte. D'autre part, il peut être mobilisé dans la limite de 5 jours par année civile pour dégager du temps de préparation personnelle.

Les fonctionnaires et les agents non titulaires bénéficient d'un compte personnel de formation de 25 heures par an dans la limite de 150 heures. Le CPF permet également l'acquisition de droits majorés pour les fonctionnaires de catégorie C les moins qualifiés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Dans ce cas, l'alimentation se fait à hauteur de 50 heures par an et le plafond est porté à 400 heures. Enfin, le CPF permet l'acquisition de droits supplémentaires lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude aux fonctions. Un crédit supplémentaire de 150 heures maximums peut être alloué.

Le CPF peut être utilisé par anticipation lorsque la durée de l'action de formation est supérieure aux droits acquis. Elle ne peut excéder les heures que peut acquérir l'agent au cours des 2 années civiles qui suivent celle de la demande. Pour les agents contractuels, l'anticipation ne pourra pas aller au-delà de la date d'expiration de leur contrat.

Les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu en priorité pendant le temps de travail. L'agent continu d'être couvert par son régime AT/MP comme tout agent qui suit une formation, y compris lorsque la formation intervient hors de son temps de service.

Les heures consacrées à la formation au titre du CPF pendant le temps de service constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

2. [Les modalités de mise en œuvre](#)


A. La demande

L'agent établit sa demande en lien avec son projet d'évolution professionnelle au président du SDIS conformément aux éléments qui figurent dans le modèle proposé par le SDIS 25. (*Annexe 13-11 : modèle de courrier de demande de CPF*)

La demande doit décrire le projet professionnel et notamment préciser les éléments suivants :

- *Nature du projet : mobilité professionnelle, reconversion professionnelle, accès à de nouvelles responsabilités...*
- *Délai de réalisation du projet*
- *Programme, nature et de la formation visée*
- *Organisme de formation sollicité*
- *Nombre d'heures requises, calendrier et coût de la formation*

Le CPF peut être utilisé par anticipation lorsque la durée de l'action de formation est supérieure aux droits acquis sans toutefois excéder les heures que peut acquérir l'agent au cours des 2 années civiles qui suivent celle de la demande. Pour les agents contractuels, l'anticipation ne pourra pas aller au-delà de la date d'expiration de leur contrat.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

B. Conditions d'octroi

Le choix de l'action de formation est arrêté par convention entre l'agent et l'autorité territoriale.

En cas de refus pendant 3 années consécutives d'une demande de mobilisation du CPF portant sur une action de formation de même nature, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire compétente.

C. Rémunération de l'agent et frais liés à la formation

Durant l'utilisation de leur CPF, les agents bénéficient du maintien de leur rémunération.

La prise en charge des frais liés à la formation dépend du type de formations. Il convient de se reporter au tableau récapitulatif des modalités de réalisation des formations par typologie (partie 2, titre 1^{er}, III 5).

D. Dispositions particulières

En cas de mutation dans le secteur public ou le secteur privé, l'agent conserve les heures acquises au titre du CPF (portabilité des droits).

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

TABLEAU RECAPITULATIF DES MODALITES DE REALISATION DES FORMATIONS PAR TYPOLOGIE

Type de formations	Eligible au CPF	Sur temps de travail	Prise en charge financière	
Formations statutaires obligatoires	Non	Oui	Oui	
Formations de perfectionnement dans la perspective d'un projet d'évolution professionnelle	Initiative SDIS 25	Non	Oui	
	Initiative partagée	Oui	Oui (1)	
	Initiative personnelle	Oui	Non	Oui, dans la limite de 50 % des frais pédagogiques et logistiques plafonnée à 1500 € et d'une formation /an /agent (1) (4)
Formations relatives à la lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française	Oui (1)	Oui (1)	Oui (1)	
Formations permettant de prévenir les situations d'inaptitude à l'exercice des missions	Oui (1)	Oui (1)	Oui (1)	
Bilan de compétences	Cas général	Oui (1)	Oui, dans la limite du congé pour bilan de compétences (1) Oui, dans la limite de 50 % des frais pédagogiques et logistiques et plafonnée à 750 €, (1) (4)	
	Dans le cadre de la prévention des situations d'inaptitude à l'exercice des missions	Oui (1)	Oui (1)	Oui (1)
Formations d'accompagnement à la VAE (6)	Oui (1) (2)	Oui, dans la limite du congé pour VAE (1)	Prise en charge des frais pédagogiques et logistiques (1) (3) (4) (8)	
Formations de préparation aux concours et examens	Première préparation	Non	Oui (1)	Oui (1) (3)
	Complément de préparation à la première demande de l'agent	Oui (1) (7)	Non	Oui, dans la limite de 50 % des frais pédagogiques et logistiques et plafonnée à 500 € (1) (4)
	Préparation suivante pour le même objet ou autre préparation dans la même période de 12 mois y compris complément de préparation à la demande de l'agent	Oui (1) (7)	Non	Oui, dans la limite de 50 % des frais pédagogiques et logistiques et plafonnée à 500 € (1) (4)
	Temps de préparation personnelle (5)	Oui (1) (7)	Non	Sans objet
Autres formations personnelles suivies à la demande de l'agent	Non	Non	Non	

(1) sous réserve de validation par l'employeur.

(2) le CPF peut être utilisé en complément des dispositions prévues au III.4 et relatives à l'accompagnement à la VAE et au congé pour VAE.

(3) les formations concernées sont seulement celles qui sont prévues au calendrier du CNFPT.

(4) le montant pris en charge par le SDIS 25 est remboursé à l'agent sur présentation d'une attestation de stage et des pièces justificatives des dépenses engagées, ou versé directement à l'organisme dans le cas d'un conventionnement préalable.

(5) dans la limite de 5 jours par année civile et seulement si l'agent ne peut pas utiliser son CET.

(6) la priorité sera donnée aux formations visant à la délivrance d'un diplôme, titre ou certification professionnelle inscrit au RNCP.

(7) à défaut de disposer d'un CET

(8) Peut-être prise en charge à 100% dans le cas d'une VAE en lien avec le poste exercé ou envisagé, dans les autres cas, prise en charge dans la limite de 50 % des frais pédagogiques et logistiques et plafonnée à 500 €

TITRE 2 : LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES DE FORMATION

I. La dispense de formation

1. [Le principe général](#)

Les formations d'intégration et de professionnalisation peuvent faire l'objet d'une dispense partielle lorsque l'agent a suivi une formation sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat ou lorsqu'il a bénéficié de la reconnaissance de son expérience professionnelle (article L422-33 du CGFP).

D'autre part, les sapeurs-pompiers volontaires disposant de formations ou d'expériences peuvent les faire reconnaître en vue d'être dispensés en tout ou partie de la formation initiale ou continue ou de se présenter à un concours de la fonction publique (article L1424-37-1 du code général des collectivités territoriales).

2. [Les commissions compétentes](#)

Les demandes de dispense de formation sont instruites par les organismes disposant de l'agrément pour la formation demandée (CNFPT, ENSOSP, SDIS ...).

La composition de la commission chargée de se prononcer sur la recevabilité de la demande est fixée, s'agissant des formations de sapeurs-pompiers, par les référentiels nationaux d'évaluation (RNE) ou les guides nationaux de référence (GNR).

Pour les formations des personnels administratifs et techniques, la demande est instruite par le CNFPT.

3. [Les conditions pour saisir la commission compétente](#)

Les demandes de dispense de formation sont centralisées par le service formation du GSRH qui réunit la commission *ad-hoc* ou transmet la demande à l'organisme de formation concerné.

Les commissions instaurées au SDIS 25 n'ont compétence que pour ses agents en activité.

La demande se compose de :

- la copie des titres, diplômes ou attestation de formation ;
- pour chacun d'eux le référentiel de formation et tout document précisant les compétences acquises par ce titre ;
- la durée d'exercice pour chaque fonction.

II. Le congé de formation professionnelle¹


L'agent territorial qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut bénéficier du congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois.

1. [Conditions d'accès](#)

Pour bénéficier de ce congé l'agent doit avoir accompli au moins 3 ans de service dans la fonction publique.

D'autre part, l'agent qui a bénéficié d'une préparation aux examens et concours de la fonction publique ou d'un précédent congé de formation professionnelle ne peut pas obtenir un congé de formation professionnelle dans les 12 mois qui suivent la fin de cette action de formation (sauf s'il a dû l'écourter pour nécessités de service).

¹Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, articles 11 à 17

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

2. [Démarches](#)

La demande de congé doit être formulée auprès de l'autorité territoriale au moins 90 jours avant la date de début de la formation. Celle-ci doit préciser :

- les dates de début et de fin du congé ;
- la formation envisagée ;
- et les coordonnées de l'organisme de formation.

À réception de la demande, le SDIS a 30 jours pour faire connaître son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Le congé de formation professionnelle est accordé sous réserve des nécessités de service.

3. [Durée](#)

La durée du congé de formation professionnelle est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière.

Le congé peut être :

- utilisé en une seule fois,
- ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

4. [Carrière](#)

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service, il est en conséquence pris en compte pour l'avancement et la promotion interne.

L'agent en congé de formation professionnelle conserve ses droits à congés annuels : il peut les prendre pendant son congé de formation professionnelle, notamment durant les périodes de vacances scolaires. Dans ce cas, le congé de formation professionnelle est suspendu durant les périodes de congés annuels et l'agent est réintégré sur son poste.

En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est également suspendu et l'agent réintégré et rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

5. [Devoirs de l'agent](#)

À la fin de chaque mois et lors de la reprise de fonction, l'agent remet au SDIS une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation. En cas d'absence sans motif valable, l'agent perd le bénéfice de son congé et doit rembourser les indemnités perçues.

À l'issue du congé de formation, l'agent a l'obligation de servir dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière) pendant une période égale à 3 fois celle pendant laquelle il a perçu des indemnités. L'employeur peut dispenser l'agent de cette obligation.

En dehors du cas de dispense, si l'agent ne respecte pas cet engagement, il rembourse les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.

6. [Rémunération](#)

Le SDIS verse une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{ère} année de congé.

Cette indemnité est égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence, compte tenu de l'indice que l'agent détient au moment de sa mise en congé.

Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

III. La validation des acquis et de l'expérience (VAE)

1. Principe

Ce dispositif permet à toute personne justifiant d'au moins 1 an d'expérience, d'obtenir une certification en rapport avec les compétences acquises. Cette certification peut-être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Aucun des titres que délivre le SDIS 25 n'étant référencé au RNCP, celui-ci ne réalise pas de VAE.

La VAE est une démarche personnelle de l'agent qui transmet son dossier au ministère ou à l'organisme certificateur.

2. Le congé pour VAE

Un congé pour VAE peut être sollicité pour établir son dossier avec un organisme ou participer aux épreuves de jury.

A. Conditions d'accès

Le congé pour VAE est ouvert aux agents titulaires et non titulaires du SDIS 25.

B. Durée

La durée du congé pour VAE ne peut excéder 24 heures du temps de travail de l'agent et peut être fractionné.

C. Modalités de demande

La demande de congé doit être formulée 60 jours au moins avant la date de début des épreuves de VAE.

Elle doit préciser le diplôme, titre ou certificat de qualification visé, les dates de début et de fin ainsi que la nature des épreuves et les coordonnées de l'organisme.

L'agent peut demander la prise en charge financière des frais relatifs à cette procédure.

D. Conditions d'octroi

A réception de la demande, le service dispose d'un délai de 30 jours pour accorder le congé, le refuser ou en reporter la demande, et le cas échéant, répondre à la demande de prise en charge.

En cas de refus du congé, la décision sera motivée.

Le congé pour VAE est accordé sous réserve des nécessités de service.

Il ne pourra être opposé 2 refus consécutifs à une demande de formation personnelle qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

E. Rémunération de l'agent


Pendant la durée de congé pour VAE, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

F. Devoirs de l'agent

A l'issue du congé, l'agent doit remettre au service formation du GSRH une attestation de présence délivrée par l'organisme ou l'autorité compétente.

L'agent qui, sans motif valable, ne réalise pas en totalité l'action de formation, perd le bénéfice de son congé et doit rembourser, le cas échéant, les frais relatifs à cette procédure, si le SDIS 25 en avait accepté la prise en charge.

L'agent qui a bénéficié d'un congé pour VAE, ne peut prétendre à un nouveau congé de ce type qu'1 an après l'expiration du 1^{er}.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE	

IV. La reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP)²

La Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP concours) est l'équivalence de diplôme pour l'accès à un concours.

La procédure REP concours, nouveauté introduite par la loi relative à la Fonction Publique Territoriale du 19 février 2007, permet de valoriser son expérience professionnelle et de la faire reconnaître comme équivalente à un diplôme. Il est donc désormais possible de se présenter aux concours externes sans posséder le(s) diplôme(s) requis mais en faisant valoir son expérience professionnelle, seule ou en complément d'un autre diplôme.

N.B. : la **REP** se distingue de la VAE, puisqu'elle **permet seulement l'accès à un concours** et non l'obtention d'un diplôme comme la VAE.

Les demandes sont examinées par l'autorité organisatrice du concours ou des commissions spécifiques selon le type de diplôme requis pour se présenter au concours externe.

V. Le bilan de compétences³

1. Le dispositif

Le bilan de compétences a pour objet d'analyser les compétences, aptitudes et motivations des agents en vue de définir un projet professionnel et, éventuellement, un projet de formation.

Les agents peuvent demander à bénéficier à cette occasion d'un congé (voir titre 5 suivant).

2. Bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'un bilan de compétences :

- les fonctionnaires ;
- les agents non titulaires.

3. La démarche

La démarche comprend trois phases sous la conduite du prestataire.

Une phase préliminaire qui a pour objet de :

- confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- définir et analyser la nature de ses besoins ;
- l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :


- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

² <http://www.agirhe-concours.fr/docs/86/brochures/fiche%20explicative%20dispositif%20REP-RED.pdf>

³ Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, articles 18 à 26

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.

4. [La demande](#)

La demande de congé doit être formulée 60 jours au moins avant la date de début du bilan.

Elle doit préciser les dates de début et de fin du bilan et les coordonnées de l'organisme choisi par l'agent.

Ce dernier peut demander la prise en charge financière du bilan de compétences.

5. [Le congé pour bilan de compétence](#)

Un congé pour bilan de compétence peut être sollicité pour réaliser le bilan de compétences. La durée du congé pour bilan de compétences ne peut excéder 24 heures du temps de travail de l'agent et peut être fractionné.

A. [Conditions d'octroi](#)

A réception de la demande, le service dispose d'un délai de 30 jours pour accorder le congé, le refuser ou en reporter la demande, et, le cas échéant, répondre à la demande de prise en charge financière.

En cas de refus du congé, la décision sera motivée.

Le congé pour bilan de compétences est accordé sous réserve des nécessités de service.

Il ne pourra être opposé 2 refus consécutifs à une demande de formation personnelle qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

B. [Rémunération de l'agent](#)

Pendant la durée de congé pour bilan de compétences, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

C. [Devoirs de l'agent](#)

A l'issue du congé, l'agent doit remettre au service formation du GSRH une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire.

L'agent qui, sans motif valable, ne réalise pas en totalité le bilan de compétences, perd le bénéfice de son congé et doit rembourser, le cas échéant, le montant du bilan, si le SDIS 25 en avait accepté la prise en charge.

Un même agent ne peut prétendre qu'à 2 congés pour bilan de compétences au cours de sa carrière.

Un 2^{ème} congé ne peut être accordé que 5 ans après l'achèvement du 1^{er}.

D. [Dispositions particulières](#)

Les résultats du bilan de compétences ne peuvent être communiqués à l'employeur ou un tiers qu'avec l'accord de l'agent concerné.

TITRE 3 : LE REGLEMENT INTERIEUR DE LA FORMATION

I. Les règles communes

1. Les demandes de formation

Avant le début de chaque année civile, le service formation du GSRH édite une offre annuelle de formation. De même, les principaux organismes de formation partenaires du SDIS 25 (ex : CNFPT) éditent leur offre annuelle.

Chaque agent, lorsqu'il correspond aux critères d'accès, est chargé d'effectuer les demandes de formation qui l'intéressent et qui correspondent à ses objectifs professionnels ou personnels.

Le chef de centre ou de service peut également inscrire un de ses agents à une formation en fonction des nécessités de service. Dans ce cas, il devra informer celui-ci au préalable.

Les demandes de stage et leur circuit de validation sont réalisés de façon dématérialisée.

Modalités pratiques d'inscription :

1. L'agent souhaitant s'inscrire à une formation se réfère à la fiche de stage correspondante (fiche éditée dans l'offre annuelle de formation) pour s'assurer qu'il possède les prérequis à la formation demandée (rubrique « conditions d'inscription ») puis renseigne le formulaire dématérialisé.

2. Les candidatures sont ensuite validées et hiérarchisées successivement par :

- pour les formations du champ de compétence des bureaux formation des GT :
 1. Le chef de centre ;
 2. Le bureau formation du groupement territorial.
- pour les formations du champ de compétence du service formation de la direction :
 1. Le chef de centre ;
 2. Le bureau formation du groupement territorial ;
 3. Le service formation de la direction (pour les formations de spécialités, l'avis des CTD est sollicité).

Pour les formations du SSSM, la validation est effectuée par les services SSSM des GT ou de la direction en fonction de l'affectation de l'agent demandeur.

3. Le nombre de places est attribué par structure (centre, service, groupement,...) par le service formation du GSRH en respectant la priorisation validée par les chefs de groupements.

4. Les agents bénéficiant d'une double affectation sont tenus de faire valider leur candidature par le chef du centre, chef du service où le besoin de formation est identifié et d'informer leur second responsable de centre ou de service de la démarche engagée.


5. La candidature à un stage ne signifie pas que l'agent est retenu. La sélection des candidats s'effectue au vu de l'analyse des besoins des groupements territoriaux et fonctionnels. (*cf. annexe 13-5 : modalités pratiques*).

2. La gestion des refus de formation

Lorsqu'une formation demandée par l'agent est refusée, il appartient au chef de centre ou au chef de service d'en informer l'agent et de lui en expliquer les raisons.

Celles-ci peuvent être (liste non exhaustive) :

- non-respect des critères d'accès au stage ;
- candidature non prioritaire ;
- report ou annulation du stage ;
- cumul de formation trop important sur une période donnée ;
- délais de candidatures non respectés.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE	

La demande de formation est classée dans le dossier formation de l'agent.

3. [La convocation aux actions de formations](#)

Pour les formations organisées par le SDIS 25, l'agent est convoqué individuellement.

La convocation n'est pas nécessaire pour les formations ou activités assimilées suivantes :

- manœuvre ;
- APS de la garde.

Concernant les formations organisées par des organismes partenaires du SDIS 25, une convocation individuelle est envoyée au service formation du GSRH ou dans certains cas, directement au domicile personnel de l'agent. Dans ce dernier cas, le service formation du GSRH qui sera destinataire d'une copie de la convocation, informe le centre ou le service d'affectation de l'agent.

Il appartient au chef de centre ou au chef de service de libérer l'agent pour qu'il puisse participer à la formation à laquelle il est convoqué.

4. [Les déplacements](#)

Pour se rendre de son centre ou service d'affectation au lieu de la formation avec un véhicule du service, l'agent est tenu de se conformer à l'annexe 19 du règlement intérieur du SDIS 25 « Règlements d'utilisation des véhicules de service ». Le covoiturage sera recherché dans tous les cas.

Lorsque les déplacements ne sont pas réalisés avec un véhicule de service, la prise en charge des frais de déplacements est conforme à l'annexe 17 du règlement intérieur du SDIS 25 « Règlement de prise en charge des frais de déplacements ».

5. [L'hébergement](#)

Pour les formations organisées au sein du département du Doubs, l'hébergement des stagiaires pourra être pris en charge par le service au vu de l'éloignement entre la résidence de l'agent et le lieu de stage, lors de conditions exceptionnelles extérieures au stage (conditions météorologiques défavorables,...) ou en fonction des nécessités de réalisation de la formation (manœuvre de nuit,...).

Pour les formations hors du département, l'hébergement est pris en charge par le service directement ou par le biais d'un remboursement à l'agent conformément aux règles applicables (cf. annexe 17 du règlement intérieur du SDIS 25 « Règlement de prise en charge des frais de déplacements »).

La prise en charge par le service de la nuitée précédant le début d'une formation n'est possible que lorsque le lieu de l'action est manifestement trop éloigné, rendant impossible l'arrivée le matin.

6. [La restauration](#)

Lors d'une formation, le déjeuner de l'agent est pris en charge par le service uniquement lorsque l'activité pédagogique se déroule sur une journée complète.

Les petits déjeuners et repas du soir sont pris en charge uniquement lorsqu'un hébergement est rendu nécessaire (cf. chapitre V : l'hébergement) ou si une manœuvre de nuit est organisée.

7. [Les supports et frais pédagogiques](#)


De manière générale, les supports et les frais pédagogiques sont pris en charge par le service sauf exceptions pour les formations personnelles où les supports pédagogiques restent à la charge de l'agent.

8. [Les absences aux formations](#)

Absence partielle à une formation

L'absence partielle à une formation est soumise à l'autorisation préalable du formateur accompagnateur référent de la formation ou en fonction des situations, à l'autorisation préalable du chef du service formation du GSRH ou de son représentant.

En fonction de la durée de l'absence partielle rapportée à la durée globale de la formation, le maintien en formation du stagiaire est étudié au cas par cas afin de conserver une cohérence pédagogique.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

En tout état de cause, si une évaluation certificative est requise pour l'obtention de l'unité de valeur ou du diplôme associé, l'agent ne peut en être dispensé.

La formation étant considérée comme une activité de service programmée, toute absence non justifiée est assimilée à une absence de service.

Absence totale

L'absence à une action de formation doit être formellement justifiée par l'agent auprès du responsable pédagogique de la formation. La formation étant considérée comme une activité de service programmée, toute absence non justifiée est assimilée à une absence de service.

9. Les évaluations

A. Les évaluations du stagiaire

L'évaluation, réalisée par des examinateurs, permet de mesurer ou d'apprécier, à l'aide de critères adaptés, l'atteinte par l'agent d'un niveau de savoirs, savoir-faire et savoir être pour assurer une mission.

On distingue l'évaluation formative et l'évaluation certificative.

(cf. annexe 13-5 : modalités pratiques).

L'évaluation formative

Elle se déroule tout au long de la formation. Elle permet de vérifier l'atteinte d'objectifs spécifiques des stagiaires sur la base des critères d'évaluation définis dans les scénarios pédagogiques.

Le formateur passe à la séquence suivante lorsque tous les stagiaires ont atteint l'objectif spécifique.

Si l'objectif n'est pas totalement atteint, il est proposé des solutions permettant d'y remédier.

(cf. annexe 13-5 : modalités pratiques).

L'évaluation certificative

L'évaluation certificative est mise en place à des moments choisis afin de contrôler les acquis de la formation. Cette évaluation certificative peut être continue (tout au long du stage) ou ponctuelle (en général, en fin de session).

A l'issue de la formation, un jury délibère afin de déterminer une certification ou un ajournement du stagiaire.

(cf. annexe 13-5 : modalités pratiques).

Le jury

Pour chaque formation appelant à une certification, un jury est prévu pour statuer sur les résultats des stagiaires. Sa composition est définie dans les référentiels correspondant à la formation *(cf. annexe 13-5 : modalités pratiques).*

Le jury est souverain dans ses décisions.

Le président et ses membres font la synthèse des résultats et procèdent à la rédaction du procès-verbal.

Le jury est le garant du bon respect des conditions d'évaluation des stagiaires au regard du scénario pédagogique.

B. Les évaluations de la formation

L'évaluation à l'issue de la formation (à chaud)

L'évaluation à chaud intervient généralement à la fin de l'action de formation.

Même si ce type d'évaluation n'est pas significatif à lui tout seul, il permet de révéler les grandes tendances quant à l'atteinte des objectifs énoncés lors de l'ouverture de stage, de clôturer le stage en assurant une transition vers la mise en pratique des capacités acquises, et de recueillir l'avis des stagiaires.

L'évaluation a posteriori sur le poste de travail (à froid)

L'évaluation à froid intervient après l'action de formation.

La période séparant la fin de la formation de l'évaluation à froid doit être d'une durée suffisante pour permettre aux stagiaires de mettre en œuvre les acquis du stage.

Il s'agit d'évaluer dans quelle mesure les capacités acquises en formation sont traduites en comportement professionnel dans les situations réelles de travail.

Il s'agit également d'évaluer l'organisation de la formation au niveau de :

- la pédagogie (méthode, formateurs, temps de formation, supports....) ;
- la logistique (moyens mis à disposition) ;
- la gestion administrative (délai de convocation, résultats, diplôme.....).

10. La gestion des validations et des échecs

A l'issue de chaque jury, le responsable pédagogique rédige un procès-verbal établissant la liste des agents validés et des agents ajournés. Ce procès-verbal est inclus dans le dossier à transmettre au service formation du GSRH, via le groupement territorial le cas échéant.

Les procès-verbaux des jurys seront accessibles sur la plate-forme intranet du SDIS 25.

Pour les agents validés, le service formation délivre les diplômes, les attestations de réussite et met à jour le livret de formation de l'agent.

Pour les agents ajournés, les possibilités de rattrapage sont spécifiées dans les Guides Nationaux de Référence (GNR) et les Référentiels Nationaux d'Evaluation (RNE).

Pour les formations dispensées par un organisme extérieur, les diplômes et attestations sont envoyés au service formation du GSRH qui les transmet à l'agent sous couvert de sa hiérarchie.

11. Le temps de travail/rémunération du stagiaire ou des formateurs

L'ensemble des dispositions applicables sont énoncées dans le règlement intérieur du SDIS 25.

Les formations courtes correspondent à une durée inférieure à 1 mois et les formations longues à une durée supérieure à 1 mois.

(cf. annexe 13-5 : modalités pratiques).

12. Les règles à respecter lors des formations organisées par le SDIS 25

Afin de permettre le bon déroulement des formations au sein du SDIS 25, les règles suivantes sont établies.

Règle 1 : Le respect des horaires

Les stagiaires se présentent aux dates et heures prévues sur leur convocation puis aux dates et heures précisées ensuite par l'encadrement du stage (pour des raisons pédagogiques, l'encadrement peut être amené à effectuer des aménagements horaires ponctuels).


Règle 2 : La tenue

Les stagiaires se présentent dans la tenue qui est précisée le cas échéant sur leur convocation.

Le port de la tenue doit être conforme aux règles édictées à l'article 13 et l'annexe 8 du règlement intérieur du SDIS 25.

Règle 3 : Le port de bijoux

Conformément à l'article 43 du règlement intérieur du SDIS 25 lorsque le port de la tenue est requis et le port de bijoux apparents est interdit.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

Une tolérance est appliquée aux alliances lorsque la sécurité de l'agent n'est pas engagée.

Lorsque la sécurité le nécessitera (feux réels...), il peut être imposé au stagiaire de retirer tout bijou, y compris non visible.

Règle 4 : Utilisation des téléphones portables

Lors des formations, les téléphones portables sont systématiquement éteints. Tout stagiaire qui répond à un appel durant la formation peut être exclu ou se voir refuser par le formateur le retour en formation.

Le formateur peut être amené à accepter des dérogations pour des cas particuliers : agent d'astreinte opérationnelle, conjointe enceinte...

Règle 5 : Les pauses

La gestion des pauses, lors des formations est du ressort du formateur.

Règle 6 : Utilisation des locaux des CIS

Les stagiaires devront s'attacher à laisser ces locaux dans un état de propreté correct correspondant à leur utilisation normale.

Règle 7 : Les salles de cours

Pour les formations, l'utilisation de salles de cours peut conduire à modifier la disposition de la salle (mobilier...).

En fin de journée, la salle de cours est laissée dans un état de propreté correct et le mobilier est rangé en fin de formation.

Règle 8 : L'autorisation d'absence

Toute absence partielle à un stage doit faire l'objet d'une demande préalable auprès du responsable pédagogique du stage au minimum la veille de l'absence souhaitée, sauf cas exceptionnel.

Règle 9 : Interdiction de fumer

Conformément à l'article 45 du règlement intérieur du SDIS 25, il est formellement interdit de fumer au sein des locaux du SDIS. L'utilisation des cendriers situés à l'extérieur des bâtiments est obligatoire.

Règle 10 : La gestion des déchets


Tous les déchets générés durant les formations devront être déposés dans les poubelles prévus à cet effet. Les cendriers extérieurs ne sont pas des poubelles et ne sont à utiliser que pour les mégots et cendres.

Règle 11 : Les déplacements durant la formation

Conformément à l'article 76 et à l'annexe 19 du règlement intérieur du SDIS 25, tout déplacement durant les périodes de formation avec un véhicule de service s'effectue en respectant le code de la route. Toute contravention est directement réglée par le conducteur et les points associés sont nommément retirés.

Règle 12 : Les accidents, détériorations et sinistres durant les formations

Toute détérioration, tout accident du travail, sinistre durant une formation devra être immédiatement signalé au formateur et faire l'objet d'un compte rendu circonstancié au chef du service formation du GSRH.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

Règle 13 : Les véhicules et matériels

Le nettoyage et le remisage des véhicules et matériels utilisés pendant la formation sont effectués quotidiennement en fin de journée.

Règle 14 : Les activités physiques et sportives

Lorsqu'une séance d'APS est prévue durant la formation, toute dispense doit être justifiée par un certificat médical d'un médecin du SSSM.

Règle 15 : L'hygiène corporelle

Lorsque le port de la tenue est requis une hygiène stricte est observée par les stagiaires et plus particulièrement :

- la douche est obligatoire après les séances de sport ;
- les cheveux sont courts et la barbe est journallement rasée pour les hommes ;
- les cheveux longs doivent être attachés pour les femmes.

Règle 16 : Les repas

Lorsque des repas sont prévus, ils sont pris en commun entre les stagiaires et l'encadrement.

Règle 17 : Les boissons alcoolisées

Conformément à l'article 43 du règlement intérieur du SDIS 25 l'introduction, la vente et la consommation de boissons alcoolisées sont interdites sur les lieux de travail et/ou pendant les activités de service.

Règle 18 : La discipline et le respect

De manière générale, les stagiaires sont soumis aux obligations déontologiques précisées dans les articles 7 à 13 du règlement intérieur du SDIS 25.

Les comportements irrespectueux ou déplacés sont interdits et peuvent conduire à l'exclusion de la formation de l'agent concerné.

Plus précisément sont exigés:


- le silence durant les cours ;
- le respect de la hiérarchie et des collaborateurs ;
- le respect de l'uniforme sur le site et à l'extérieur ;
- l'application des règles élémentaires de politesse ;
- l'adaptation du groupe aux règles de vie de chaque lieu où se déroule la formation.

Les stagiaires s'engagent à respecter toutes les règles édictées. Tout manquement peut conduire à l'exclusion de la formation en cours et à d'éventuelles sanctions disciplinaires.

13. Formation après absence ou indisponibilité

Après une absence ou indisponibilité de plus de 6 mois, le SDIS 25 peut faire suivre à l'agent une formation d'actualisation de ses compétences avant la reprise d'activité.

Au-delà d'un an d'absence, la formation d'actualisation est systématique.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA44_20221208-DE

La formation d'actualisation est élaborée en fonction de l'emploi tenu par l'agent, des obligations réglementaires et des motifs de son absence.

Pour les emplois participant aux activités opérationnelles, la participation aux missions de secours est conditionnée à :

- la validation de la formation de maintien des acquis pour les emplois de tronc commun ;
- aux recyclages et aux contrôles d'aptitude opérationnelle pour les emplois de spécialités.

En cas de reprise d'activité avec aménagement du poste de travail, la formation d'actualisation intègre l'adaptation aux aménagements de poste.

II. Les règles particulières

Pour certaines actions de formation, des règles particulières de mise en œuvre de la formation (prérequis, conditions d'inscription, ...) seront à prendre en compte. L'annexe 13-5 précise toutes les modalités pratiques à observer.

(cf. annexe 13-5 : modalités pratiques).

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

***DETERMINATION DES TAUX DE PROMOTION POUR
LES AVANCEMENTS DE GRADE EN 2023***

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 17 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Florence ROGEBOZ, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGONIN, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

PROCURATION

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

DETERMINATION DES TAUX DE PROMOTION POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE EN 2023

Par délibération du 21 octobre 2021, le conseil d'administration du SDIS a déterminé pour l'année 2022 les taux de promotion pour les personnels administratifs et techniques et sapeurs-pompiers professionnels, appelés communément « ratios promus-promouvables » et encadrant les avancements de grade pouvant être prononcés au titre de cette année.

Conformément au principe retenu de délibérer chaque année et afin d'élaborer les tableaux d'avancement pour 2023, il convient de déterminer les taux de promotion pour l'année considérée.

I/ Rappels

Le taux de promotion se définit comme **le pourcentage des agents** qui pourraient être inscrits sur le tableau annuel d'avancement **par rapport à l'ensemble des agents qui remplissent les conditions individuelles pour bénéficier d'un avancement de grade.**

En d'autres termes, il permet de déterminer, à partir du nombre d'agents remplissant les conditions pour être nommés au grade considéré, **le nombre maximum (ou plafond)** de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade.


$$\begin{array}{r} \text{Nombre de fonctionnaires remplissant à titre personnel les conditions d'avancement de grade} \\ \times \\ \text{Taux fixé par l'assemblée délibérante} \\ = \\ \text{Nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus au grade supérieur} \end{array}$$

Il s'applique uniquement aux avancements de grade au sein d'un cadre d'emplois (à ne pas confondre avec la promotion interne qui implique un changement de cadre d'emplois).

Il est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique.

Le principe retenu est de fixer chaque année des taux différenciés pour chaque grade, en fonction des paramètres suivants :

- le nombre d'agents promouvables dans chaque grade ;
- le nombre d'agents pouvant être réellement promus par application des ratios statutaires dans chaque voie d'avancement ;
- le nombre de sapeur-pompier professionnel (SPP pouvant être réellement promus par application des quotas définis par le code général des collectivités territoriales ;
- les besoins des services en grades d'avancement, en cohérence avec l'organigramme-cible et les cibles d'effectifs maximums par grade définies ;
- les protocoles pluriannuels de promotions ;
- l'impact budgétaire ;
- la valeur professionnelle des agents remplissant les conditions pour être promus, dans l'objectif de faire coïncider au maximum le nombre de promotions autorisées par les ratios avec le nombre d'inscriptions sur les tableaux annuels d'avancement.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA45_20221208-DE

Nonobstant les paramètres exposés ci-dessus, pour les grades d'avancement des cadres d'emplois de base de catégorie C (adjoints administratifs et techniques, hommes du rang SPP), un ratio à 100 % est fixé systématiquement, sous réserve du respect des ratios réglementaires et de la valeur professionnelle des agents concernés.

II/ Les taux proposés pour 2023 (cf. tableau ci-annexé)

Pour 2023, la prise en compte combinée de ces principes conduit aux propositions suivantes :

- 1- dans les cas où **une seule personne** est **promouvable** dans un grade d'avancement, le taux est fixé à **100 %**, sous réserve du respect des autres paramètres énoncés ci-dessus ; **dans le cas contraire**, il est fixé à **0 %**.
- 2- dans les cas où **plusieurs personnes** sont **promouvables** dans un grade d'avancement, le taux retenu est compris **entre 0 et 100 %** et **le résultat est arrondi à l'entier supérieur**.

L'assiette d'application de chaque ratio pour 2023 sera arrêtée à la date d'établissement du tableau d'avancement en prenant en compte dans l'effectif existant à cette date :

- les agents qui auront rempli les conditions d'ancienneté d'ici le 31 décembre 2023 ou à la date impérative définie par le statut particulier ¹ ;
- les agents qui auront réussi l'examen professionnel au 31 décembre 2023.

III/ L'établissement des tableaux annuels d'avancement 2023

Il est précisé que l'inscription d'un agent sur le tableau annuel d'avancement de grade n'est pas automatique, même si les ratios le permettent. La manière de servir et l'intérêt réel du service conditionnent notamment l'accès à un grade supérieur.

Cf. tableaux des taux de promotions aux pages suivantes.

¹ A la date du 1^{er} janvier pour les avancements suivants : de sergent à adjudant, de lieutenant de 2^{ème} classe à lieutenant de 1^{ère} classe, de lieutenant de 1^{ère} classe à lieutenant hors classe, de capitaine à commandant (par examen professionnel) et de colonel à colonel hors classe.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA45_20221208-DE

Tableau : Taux de promotion 2023

filiale	CAT	cadre d'emplois	grade d'origine	grade d'accès	effectif titulaire du grade d'origine au 31/10/2022	nombre de promovables pour l'année 2023	ratio	nombre de nominations possibles en 2023	observations
ADMINISTRATIVE	C	adjoints administratifs territoriaux	adjoint administratif	adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	8	0	/	0	
			adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	11	2	100 %	2	
	B	rédacteurs territoriaux	rédacteur	rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	8	5	0 %	0	Pas de lauréat de l'examen professionnel et pas de possibilité de nomination au choix avant 2025
			rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	4	2	0 %	0	La création de postes supplémentaires dans ce grade ne correspond pas aux besoins du SDIS (cf. organigramme-cible)
	A	attachés territoriaux	attaché	attaché principal	4	4	50 %	2	
			attaché principal	attaché hors classe	3	1	0 %	0	
TECHNIQUE	C	adjoints techniques territoriaux	adjoint technique	adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	9	0	/	0	
			adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	1	1	0 %	0	La création de poste supplémentaire dans ce grade ne correspond pas aux besoins du SDIS (cf. organigramme-cible)
		agents de maîtrise territoriaux	agent de maîtrise	agent de maîtrise principal	4	0	/	0	
	B	techniciens territoriaux	technicien	technicien principal de 2 ^{ème} classe	1	1	100 %	1	Si lauréat de l'examen professionnel
			technicien principal de 2 ^{ème} classe	technicien principal de 1 ^{ère} classe	3	2	100 %	2	Si 1 lauréat de l'examen professionnel (juin 2023), possibilité de nommer également 1 agent au choix. Si aucun lauréat, pas de nominations possibles en 2023
	A	ingénieurs territoriaux	ingénieur	ingénieur principal	3	3	66 %	2	
			ingénieur principal	ingénieur hors classe	2	0	/	0	

L'inscription d'un agent sur le tableau annuel d'avancement de grade n'est pas automatique, même si les ratios le permettent. La manière de servir et l'intérêt réel du service conditionnent notamment l'accès à un grade supérieur.

Il résulte de ce qui précède que :

- le tableau annuel d'avancement ne comprendra pas un nombre d'agents supérieur au ratio défini ;
- n'y seront inscrits que les agents susceptibles d'être réellement nommés au grade supérieur dans l'année de validité du tableau, afin de réduire au maximum l'écart entre le nombre d'inscriptions et le nombre de nominations, même si, dans tous les cas, l'inscription sur le tableau d'avancement n'empêche pas automatiquement nomination.

Par ailleurs, si l'agent remplit les conditions statutaires en cours de mois, sa nomination n'interviendra qu'au 1^{er} du mois suivant.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA45_20221208-DE


filiale	CAT	cadre d'emplois	grade d'origine	grade d'accès	effectif titulaire du grade d'origine au 01/11/2022	nombre de promouvables pour l'année 2023	ratio	nombre de nominations possibles en 2023	observations
SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	C	sapeurs et caporaux	sapeur	caporal	2	2	100 %	2	
			caporal	caporal-chef	41	9	100 %	9	
		sous-officiers	sergent	adjudant	83	53	10 %	5	Seulement 3 nominations possibles à la date de rédaction du rapport. Le delta prend en compte des données supplémentaires non confirmées (départ et nomination Ltn)
	B	lieutenants	lieutenant de 2 ^{ème} classe	lieutenant de 1 ^{ère} classe	23	4	25 %	1	
			lieutenant de 1 ^{ère} classe	lieutenant hors classe	22	12	33 %	4	Si 3 lauréats de l'examen professionnel (1 ^{er} trimestre 2023), 1 possibilité de nommer au choix. Soit 4 nominations possibles
	A	capitaines, commandants, lieutenants-colonels	capitaine	commandant	13	7	29 %	2	
			commandant	lieutenant-colonel	12	9	11 %	1	Ce nombre sera nul en cas de recrutement d'un lieutenant-colonel externe
		emplois de conception et de direction	Colonel hors classe	Contrôleur général	1	0	/	0	
		infirmiers	infirmier	infirmier hors classe	1	0	/	0	
		cadres de santé	cadre de santé	cadre supérieur de santé	1	0	/	0	
		médecins et pharmaciens	pharmacien hors classe	pharmacien de classe exceptionnelle	1	1	0 %	0	La création d'un poste supplémentaire dans ce grade ne correspond pas aux besoins du SDIS (cf. organigramme-cible)
	médecin de classe normale		médecin hors classe	1	1	100%	1		
	médecin hors classe		médecin de classe exceptionnelle	1	1	100%	1		

L'inscription d'un agent sur le tableau annuel d'avancement de grade n'est pas automatique, même si les ratios le permettent. La manière de servir et l'intérêt réel du service conditionnent notamment l'accès à un grade supérieur.

Il résulte de ce qui précède que :

- le tableau annuel d'avancement ne comprendra pas un nombre d'agents supérieur au ratio défini ;
- n'y seront inscrits que les agents susceptibles d'être réellement nommés au grade supérieur dans l'année de validité du tableau, afin de réduire au maximum l'écart entre le nombre d'inscriptions et le nombre de nominations, même si, dans tous les cas, l'inscription sur le tableau d'avancement n'emporte pas automatiquement nomination.

Par ailleurs, si l'agent remplit les conditions statutaires en cours de mois, sa nomination n'interviendra qu'au 1^{er} du mois suivant.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA45_20221208-DE

Les membres du comité technique ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 22 novembre 2022.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et :

- *approuvent les ratios proposés pour chaque grade ;*
- *autorisent la présidente du conseil d'administration ou son représentant à signer tout document afférent à ce dossier.*

***Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,***

Signé par : Christine BOUQUIN
Date : 08/12/2022
Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

MISE EN PLACE D'UNE REFERENCE « MIXITE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS »

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 17 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Florence ROGEOZ, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGONIN, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

PROCURATION

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA46_20221208-DE

MISE EN PLACE D'UNE REFERENCE « MIXITE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS »

La loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels est venue compléter l'article L. 1424-24-5 du code général des collectivités territoriales en introduisant notamment la nomination dans chaque service d'incendie et de secours d'un référent « mixité et lutte contre les discriminations ».

Cette mention couvrant un champ de compétence très large et dont la notion reste encore abstraite devrait être précisée par la suite *via* un décret.

Ce référent est chargé d'apporter tout conseil utile et de formuler des recommandations dans son domaine de compétences.

A ce titre, le SDIS 25 propose de mettre en place un binôme de référence « mixité et lutte contre les discriminations » qui aura pour rôle essentiel d'assurer des missions de sensibilisation et d'animation au sein du SDIS 25 concernant ces différentes thématiques.

Ce binôme sera composé d'une femme et d'un homme sapeur-pompier professionnel et volontaire.

Par ailleurs, il est également souhaité de partager cette mission avec l'UDSP 25 nécessitant ainsi une collaboration étroite dans le cadre d'actions ou de projets communs.

Enfin, une lettre de cadrage est également établie en vue de préciser les missions, de définir les modalités organisationnelles et de déterminer les moyens. Cette lettre de cadrage est jointe au présent rapport.

Les membres du comité technique ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 22 novembre 2022.

Les membres du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 23 novembre 2022.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et :

- *approuvent la mise en place d'une référence « mixité et lutte contre les discriminations » ;*
- *approuvent la composition de ce binôme de référence ;*
- *approuvent la lettre de cadrage jointe au présent rapport ;*
- *autorisent la présidente du conseil d'administration ou son représentant à signer tout document afférent à ce dossier.*

Pour extrait conforme,

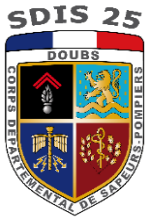
La présidente du conseil d'administration,

Signé par : Christine BOUQUIN

Date : 08/12/2022

Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN



SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS
Corps départemental de sapeurs-pompiers

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLOW

ID : 025-282500016-20221208-DCA46_20221208-DE

GROUPEMENT DES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

REFERENTS MIXITE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LETTRE DE CADRAGE

Dans le cadre de la loi MATRAS en date du 25 novembre 2021, le SDIS du Doubs doit nommer un référent « mixité et lutte contre les discriminations ».

Le service départemental d'incendie et de secours du Doubs a souhaité mettre en place un binôme pour assurer cette référence.

Ce binôme est composé de :

Fanny GRISON : sapeur-pompier professionnelle au grade d'adjudante-chef, cheffe de salle opérationnelle ;

Marc SMOUNYA : sapeur-pompier volontaire au centre d'incendie et de secours de Pouilley-les-vignes, au grade d'adjudant.

En qualité de binôme référent « mixité et lutte contre les discriminations », leur rôle est de mener à bien toutes actions dans ces domaines pour le compte du SDIS 25 et l'UDSP 25.

Missions :

- Informer et sensibiliser les agents du SDIS 25, et notamment les nouveaux arrivants, à l'ensemble des thématiques relevant des champs de la mixité et de la discrimination ;
- Poursuivre les actions engagées au titre de la mixité et de la discrimination au sein du SDIS 25 ;
- Assurer un rôle de conseil auprès de la direction, des services et des agents du SDIS 25 ainsi qu'auprès de l'UDSP 25 ;
- Créer et animer un réseau de référents au sein du SDIS 25 ;
- Assurer une veille législative et réglementaire relevant de son champs de compétence ;
- Etre mobilisé au besoin dans le cadre du dispositif de signalement ;
- Participer aux différentes réunions, colloques, séminaires relevant de leur champs de compétence ;
- Travailler en partenariat étroit avec l'UDSP 25.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA46_20221208-DE

Modalités d'organisation :

- La référence « mixité et lutte contre les discriminations » est positionnée sous l'autorité du groupement des services des ressources humaines (GSRH).
- Les deux agents constituant le binôme de référence « mixité et lutte contre les discriminations » sont placés sous l'autorité du chef de groupement.
- Les missions du binôme sont effectuées pendant le temps de travail ou de service, **à raison de 2 jours par mois**. Ce volume peut varier sur des périodes limitées, en fonction de l'actualité et des sollicitations dans le cadre d'actions particulières ou de projets structurants.
- Les agents constituant le binôme de référence sont joignables *via* la messagerie mail du SDIS 25 aux adresses suivantes :
fanny.grison@sdis25.fr
marc.smounya@sdis25.fr
- Le binôme de référence a un devoir de réserve et de confidentialité.
- Le binôme de référence a un accès aux locaux de l'état-major et des centres d'incendie et de secours. Toutefois, il doit informer et planifier au préalable avec les responsables concernés (chefs de centre, chef de groupement, direction...) l'ensemble de ses interventions.

Moyens matériels :

Le binôme de référence dispose de :

- l'accès aux espaces documentaires et à la veille juridique nécessaires à l'actualisation de leurs connaissances ;
- d'un ordinateur portable ;
- de la messagerie interne du SDIS 25 ;
- d'un véhicule de service pour effectuer les déplacements liés aux interventions. Le véhicule devra être préalablement réservé.

Formation :

Le binôme de référence bénéficie des formations nécessaires à l'apprentissage des domaines de la mixité et de la lutte contre les discriminations. Il peut également disposer de formations transverses et structurantes essentielles au pilotage de projet et à la coordination.

Fait à Besançon, le

Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX,
Chef de corps,

Directeur départemental des services d'incendie et
de secours du Doubs

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA47_20221208-DE

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

***EXAMEN PROFESSIONNEL DE SERGENTS 2022
ORGANISE PAR LE SDIS 25 : FIXATION DE LA
PARTICIPATION FINANCIERE DES SDIS SOUHAITANT
RECRUTER UN AGENT SUR LISTE D'ADMISSION***

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 17 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Florence ROGEOZ, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGONIN, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

PROCURATION

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA47_20221208-DE

EXAMEN PROFESSIONNEL DE SERGENTS 2022 ORGANISE PAR LE SDIS 25 : FIXATION DE LA PARTICIPATION FINANCIERE DES SDIS SOUHAITANT RECRUTER UN AGENT SUR LISTE D'ADMISSION

Le SDIS 25 a organisé un examen professionnel de sergent de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2022, dont une partie de l'organisation a été déléguée au centre de gestion du Doubs (CDG 25).

Les frais d'organisation de ce concours s'élèvent à 19 703,14 € et se décomposent comme suit :

- charges directes : 5 475,98 € ;
(gestion du concours par CDG 25, restauration et hébergement des membres du jury, reprographie, logiciel concours...)
- charges indirectes : 14 227,16 € ;
(masse salariale).

L'article 9 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels prévoit le remboursement, pour chaque candidat recruté par un autre SDIS qui n'aurait pas conventionné avec le SDIS organisateur, une somme égale aux frais d'organisation du concours ou de l'examen rapportés au nombre de lauréats.

Aussi, afin de pouvoir facturer aux SDIS qui recrutent un candidat inscrit sur la liste des admis du SDIS 25 établie à l'issue de cet examen, il est nécessaire de déterminer un « coût lauréat ».

Au regard des 47 candidats ayant été inscrits sur la liste des admis 2022 établie par le SDIS 25 à l'issue de l'examen professionnel de sergent, il est proposé de fixer un coût lauréat à 419,21 € pour la facturation aux autres SDIS qui recruteraient *via* la liste d'admission du SDIS 25.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et :

- *arrêtent le coût total du concours à 19 703,14 € ;*
- *fixent à 419,21 € le montant du « coût lauréat » pour chaque candidat figurant sur la liste établie à l'issue de l'examen professionnel de sergent de sapeurs-pompiers professionnels organisé par le SDIS 25 en 2022 ;*
- *autorisent la présidente du conseil d'administration du SDIS 25, ou son représentant, à émettre un titre de recettes à l'égard de tout SDIS recrutant un candidat inscrit sur cette liste d'admis précitée.*

Pour extrait conforme,

La présidente du conseil d'administration,

Signé par : Christine BOUQUIN

Date : 08/12/2022

Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA48_20221208-DE

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

LE PROJET D'ETABLISSEMENT : CAP 2028

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 17 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Florence ROGEOZ, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGONIN, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.


PROCURATION

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA48_20221208-DE

LE PROJET D'ETABLISSEMENT : CAP 2028

Le SDIS 25 a fait le choix en fin d'année dernière de mettre en œuvre une démarche de pilotage de son organisation dénommée « pilotage par la performance globale » (PPG), conformément aux prescriptions de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) du ministère de l'Intérieur. L'objectif du SDIS 25 était de mettre en place un projet d'établissement pour la durée de la mandature répondant à de multiples critères de formes et de fonds afin d'améliorer le pilotage de l'établissement par la gouvernance et la direction.

Accompagné par un cabinet extérieur, un important travail de recensement des projets existants du SDIS, ainsi que de nombreuses consultations, a permis de lancer la création d'un catalogue des actions à mener pour l'avenir.

Afin de donner la légitimité nécessaire à ce document de pilotage, il appartient au CASDIS de décider de la forme du projet, des axes stratégiques, des objectifs de l'établissement public ainsi que la procédure de pilotage du projet.

Ce projet a pour ambition, en se positionnant de manière prospective, de donner de la visibilité et de la cohérence à la politique publique de distribution des secours dans notre département, en ayant soin d'optimiser la réponse opérationnelle et de placer la dimension humaine au cœur de l'activité du service.

1- La forme du projet d'établissement du SDIS 25

Le projet d'établissement est décomposé en trois parties :

- les axes stratégiques ;
- les objectifs de l'établissement répondant aux axes stratégiques définis ;
- les fiches actions permettant de répondre aux objectifs.

Les axes stratégiques et les objectifs sont définis par le CASDIS. Ils constituent le socle de toutes les actions du SDIS 25. Ainsi, la totalité des projets menés seront nécessairement initiés et pilotés en totale conformité avec ce socle.

Les fiches action permettent de conduire les différents projets de l'établissement. Elles constituent le recueil de la totalité des plans d'action du SDIS 25 et permettent de piloter le travail des différents services.

Chaque fiche action (cf. l'exemple en annexe au présent rapport) se décline selon une charte graphique précise permettant :

- d'identifier l'action de manière précise ;
- d'identifier le porteur de l'action afin d'éviter les redondances ;
- de définir dans quel contexte l'action s'inscrit et les effets attendus de chaque action ;
- de définir la chronologie de réalisation en terme de conception, d'adoption, de mise en œuvre et d'évaluation ;
- de définir les indicateurs de pilotage de l'action.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA48_20221208-DE

L'intitulé de la fiche action répond également au principe présenté sous l'acronyme **SMART** :

- **spécifique** : l'action répond à une problématique ciblée ;
- **mesurable** : des indicateurs de suivi peuvent être mis en œuvre ;
- **atteignable** : les étapes à franchir sont définies en amont ;
- **réaliste** : les moyens humains et financiers pour la réalisation sont à notre disposition ;
- **temporel** : l'action se termine.

2- Les caractéristiques du projet d'établissement du SDIS 25

Le projet d'établissement répond à un besoin d'optimisation de la gouvernance et du pilotage de l'établissement public. Ainsi, il doit répondre à plusieurs principes :

- **le projet d'établissement est dit « dynamique »**. En effet la totalité des fiches action ne peuvent aujourd'hui être connues. La prise en compte des évolutions réglementaires, l'incrémentation de nouveaux projets suite à un rapport d'une autorité de contrôle, mais encore le besoin de modifier un processus ou une organisation pour répondre à un objectif non connu au moment de la rédaction du projet peut engendrer l'inscription d'une nouvelle fiche action dans le document en lieu et place ou en complément des autres fiches ;
- **le projet d'établissement est unique**. Il regroupe la totalité des actions du SDIS 25 menées par les différents services. Ce caractère d'unicité permet d'assurer une meilleure transversalité de la conduite des projets et ainsi éviter le phénomène de travail en « silo » qui est parfois constaté dans les organisations ;
- **le projet d'établissement est présenté annuellement à la gouvernance**. Le caractère dynamique du projet impose qu'il fasse l'objet d'une communication annuelle lors du dernier CASDIS de chaque année de la mandature. Lors de cette présentation, un bilan permet à la gouvernance de mesurer l'avancée des différentes actions, de prendre en compte les nouvelles actions à intégrer, de valoriser les actions terminées afin d'ajuster la charge de travail au contexte ressources humaines et financier.


3- Les axes stratégiques et objectifs du SDIS

Il vous est proposé de valider les axes stratégiques suivants, que doit suivre l'établissement public :

- **Axe stratégique n°1 : soutenir le modèle de sécurité civile basé sur un hybridisme républicain (un engagement citoyen massif appuyé par des ressources humaines permanentes).**
- **Axe stratégique n°2 : conforter notre réponse « métier » (prévention, prévision, opérations de secours) du quotidien comme de l'exceptionnel.**
- **Axe stratégique n°3 : optimiser la gouvernance et le pilotage de l'établissement public.**
- **Axe stratégique n°4 : engager l'établissement public vers la transition écologique.**
- **Axe stratégique n°5 : améliorer le partage de la culture d'établissement et maintenir un environnement professionnel de qualité.**

Chaque axe est décliné en objectif pour l'établissement public :

<p>Axe stratégique n°1 : Soutenir le modèle de sécurité civile basé sur un hybridisme républicain (un engagement citoyen massif appuyé par des ressources humaines permanentes).</p>	<p>Promouvoir l'engagement citoyen (volontariat, jeunes sapeurs-pompiers, réserve) en adéquation avec les évolutions sociétales Améliorer la fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires Développer l'appui et le soutien des chefs de centre d'incendie et des secours pour renforcer la réponse opérationnelle Faire de la GPEEC* et GPEAC* des outils de gestion dynamique des ressources humaines</p>
---	--

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA48_20221208-DE	

Axe stratégique n°2 : Conforter notre réponse « métier » (prévention, prévision, opérations de secours) du quotidien comme de l'exceptionnel.	Evoluer vers un SDACR de quatrième génération S'organiser pour optimiser la réponse opérationnelle du corps départemental <i>via</i> ses unités territoriales Renforcer les liens de partenariat et de soutien avec les élus locaux et l'environnement institutionnel du SDIS
Axe stratégique n°3 : Optimiser la gouvernance et le pilotage de l'établissement public.	Développer le pilotage au travers du suivi du projet d'établissement Intégrer les indicateurs de pilotage au projet d'établissement Optimiser la programmation budgétaire
Axe stratégique n°4 : Engager l'établissement public vers la transition écologique.	Poursuivre l'amélioration du parc bâtiminaire Poursuivre la transition écologique du parc véhicule Sensibiliser les ressources humaines au développement durable
Axe stratégique n°5 : Améliorer le partage de la culture d'établissement et maintenir un environnement professionnel de qualité.	Promouvoir les valeurs et la culture d'établissement au sein du personnel Développer les outils de communication interne

**GPEEC : gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (PATS et SPP)*

**GPEAC : gestion prévisionnelle des effectifs, des activités et des compétences (SPV)*

4- La chronologie de mise en œuvre

A l'issue de la délibération du CASDIS relative au présent rapport, la rédaction et la compilation des fiches actions permettra de les décliner aux axes stratégiques et objectifs du SDIS.

Une synthèse des fiches actions sera présentée lors du premier CASDIS de 2023, afin de marquer le point de départ effectif du projet d'établissement.

Au cours du mandat, des points d'étape seront réalisés sous la forme d'une communication lors du dernier CASDIS de chaque année.

Les membres du comité technique et ceux de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 22 novembre 2022.

Les membres du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires ont émis un avis favorable, à l'unanimité, sur ce dossier le 23 novembre 2022.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité :

- *valident le formalisme du projet d'établissement ;*
- *valident les principes d'annualité, de dynamisme et d'unicité du document ;*
- *valident les axes stratégiques et les objectifs assignés à l'établissement.*

Pour extrait conforme,

La présidente du conseil d'administration,

Signé par : Christine BOUQUIN

Date : 08/12/2022

Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

Modifi **SLOW**

ID : 025-282500016-20221208-DCA48_20221208-DE

Référence :



SDIS du Doubs

Projet d'établissement CAP 2028

Axe stratégique	FICHE ACTION																																																								
Axe n°1 : Soutenir le modèle de sécurité civile basé sur un hybridisme républicain (un engagement citoyen massif appuyé par des ressources humaines permanentes)	Intitulé	<i>Former tous les agents en charge du recrutement au dispositif « Engagement différencié ».</i>																																																							
Constat et points à améliorer	Portage	Cabinet de direction et service DEVOL																																																							
	Contexte et résultat attendu	Dans un contexte de tension sur la ressource SPV, l'objectif de cette action est d'améliorer l'armabilité des CIS et augmenter les effectifs SPV des CIS en recrutant des citoyens présentant des profils différents et disponibles sur les périodes de tensions.																																																							
	Différents tâches à accomplir	Développer un scénario pédagogique Mettre en œuvre les formations sur le territoire																																																							
	Chronologie	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="2">2022</th> <th colspan="5">2023</th> <th>2024</th> <th colspan="3">2025</th> <th colspan="3">2026</th> <th colspan="3">2027</th> <th colspan="3">2028</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C</td><td>C</td><td>A</td><td>M</td><td>M</td><td>M</td><td>M</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">C : conception</td> <td colspan="5">A : adoption</td> <td colspan="3">M : mise en œuvre</td> <td colspan="3">E : évaluation</td> <td colspan="3"></td> </tr> </tbody> </table>	2022		2023					2024	2025			2026			2027			2028			C	C	A	M	M	M	M													C : conception		A : adoption					M : mise en œuvre			E : évaluation					
2022		2023					2024	2025			2026			2027			2028																																								
C	C	A	M	M	M	M																																																			
C : conception		A : adoption					M : mise en œuvre			E : évaluation																																															
	Liens transversaux	GSRH – Groupements territoriaux																																																							
	Arbitrage	DD SIS																																																							
	Décision	Direction																																																							
	Documents supports																																																								
	Moyens nécessaires																																																								
	Indicateur et date d'évaluation	Taux d'armabilité des CIS Evolution des recrutements SPV et nombre de recrutement sous le dispositif « engagement différencié »																																																							

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 17 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Florence ROGEOZ, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGONIN, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

PROCURATION

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES

L'élaboration du budget primitif est systématiquement précédée d'une phase préalable constituée par le débat d'orientations budgétaires (DOB).

Le DOB a lieu au plus tôt 2 mois avant l'examen du budget primitif, conformément à l'article L3312-1 du CGCT, modifié par l'article 107 de la loi NOTRe du 07/08/2015.

Le DOB porte sur les orientations budgétaires de l'exercice, les engagements pluriannuels envisagés, la structure et l'évolution des dépenses et des effectifs ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Il précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

Il s'insère dans les mesures d'information du public sur les affaires locales et permet de présenter une politique budgétaire d'ensemble.

Il fait l'objet d'une transmission au représentant de l'Etat dans le département, d'une publication et d'un débat au conseil d'administration, dont il est pris acte par une délibération spécifique.

Ce faisant, le présent rapport comporte une présentation des données de conjoncture économique nationales et locales (I), de la stratégie financière pluriannuelle envisagée (II), et enfin des orientations budgétaires du SDIS du Doubs (III). Cette présentation est fonction des éléments connus à ce jour et est donc susceptible d'évoluer avant l'adoption définitive du budget 2023.

I. Eléments de conjoncture

A. La conjoncture nationale

1. Un ralentissement de l'économie mondiale

L'année 2021 a été marquée par une activité particulièrement dynamique à partir du printemps se traduisant par une croissance annuelle forte, dans un contexte de levée des restrictions sanitaires qui pesaient particulièrement sur l'activité 2020.

Des tensions sur les prix des matières premières et des difficultés croissantes d'approvisionnement sont cependant graduellement apparues, en lien avec la forte reprise économique dans l'ensemble des économies à la suite des confinements mise en place pour faire face à la pandémie.


Ces difficultés se sont nettement accentuées en 2022 avec le déclenchement de la guerre en Ukraine ainsi qu'avec le rétablissement des mesures de confinement dans certaines régions de Chine.

En conséquence, l'activité reste modérée en 2022, affectée notamment par la hausse des prix de l'énergie et des matières premières alimentaires, et par l'évolution de la conjoncture internationale.

Ces facteurs défavorables, renforcés par le niveau élevé d'incertitude qui entame la confiance des ménages et des investisseurs, pèsent sur la croissance annuelle 2022 mais aussi 2023 avec un rebond espéré en 2024, une fois passés les chocs sur les prix de l'énergie et de l'alimentation.

Une inflation estimée à 3,3 % en moyenne en 2023

La hausse de l'inflation mesurée par l'indice des prix à la consommation (IPC) s'est poursuivie au cours de ces derniers mois, passant de 4,5 % en rythme annuel en mars 2022 à 5,2 % en mai, puis 5,8 % en juin voir à 6,10 % en juillet (% provisoire) et 5,8 % en août.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE	

Les conséquences de la guerre en Ukraine, qui sont venues s'ajouter aux tensions préexistantes sur les approvisionnements, alimentent cette inflation élevée à travers la forte augmentation des prix de l'énergie en lien avec le prix du pétrole.

L'envolée des prix des matières premières alimentaires, la hausse des produits manufacturés, le renchérissement des coûts de production et l'augmentation des prix des services, conduisent à cette inflation supérieure à 5 % persistant en 2022, et qui décroîtrait très progressivement en 2023 pour repasser au-dessous de 2 % au cours de l'année 2024.

Un retour à la normale en 2024 ?

Quelques soient les hypothèses d'évolution de la situation macroéconomique mondiale, la Banque de France ne prévoit pas, en France, un retour de certains indicateurs économiques à leur niveau d'avant-crise avant 2024, comme notamment : un redressement du pouvoir d'achat des ménages à hauteur de 1,5 % à mesure que le choc des prix perdrait en intensité, une croissance avoisinant les 1,7 % en moyenne, une demande intérieure relancée, et un taux de chômage stable.

Une pression salariale accrue

La formule de revalorisation automatique du salaire minimum en fonction de l'inflation, a conduit à trois réévaluations successives entre octobre 2021 et mai 2022 soit une hausse globale de près de 6 % sur un an. De nouvelles négociations pourraient être envisagées à l'attention des personnels du reste de l'échelle des salaires en 2023.

Au niveau de la fonction publique territoriale, le décret n°2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5 % à compter du 1^{er} juillet 2022.

Cette mesure impactera le budget du SDIS sur l'année 2023 (année pleine) à hauteur de 1 152 176 €.

Vers une stabilisation du déficit public et de la dette publique

Les dépenses publiques restent fortes en 2022 du fait des dépenses de santé encore élevées pour faire face à la crise sanitaire (vague Omicron), couplées à la poursuite du déploiement du plan France Relance. A cela s'ajoute les mesures de soutien au pouvoir d'achat des ménages pour faire face à l'augmentation des prix de l'énergie comprenant notamment le chèque énergie et le bouclier tarifaire.


A législation inchangée, le solde public s'améliorerait en 2023-2024 sous l'effet de la fin des mesures temporaires et d'une croissance en légère reprise.

La dette publique se stabiliserait un peu en dessous de 110 % du PIB en 2023-2024.

Un renchérissement du coût des matières premières et des difficultés d'approvisionnement

Les difficultés d'approvisionnement qui s'étaient intensifiées tout au long de l'année 2021, ont quelque peu reflué au tout début de 2022 puis se sont renforcées en cours d'année ; l'effet conjugué d'une demande mondiale restée forte et d'une offre bridée par la guerre en Ukraine et par la stratégie très stricte de lutte contre la COVID en Chine en est à l'origine (difficultés d'approvisionnement pour 45 % des industriels).

De plus, la hausse concomitante des cours de l'énergie et des matières premières s'est répercutée sur les prix de production qui ont augmenté sur un an de 27 % pour les produits agricoles (et notamment 69 % pour les céréales), 24 % pour les produits industriels, jusqu'à 75 % pour le transport maritime.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE	

2. Le projet de loi de finances 2023

Chaque année, le projet de loi de finances constitue un temps fort de l'actualité financière et fiscale des collectivités locales.

Pour 2023, un certain nombre de mesures ont été proposées comme par exemple :

- de nouvelles baisses des impôts de production : suppression en deux ans de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) ;
- l'évolution des concours financiers de l'Etat avec notamment la réforme des indicateurs financiers et fiscaux ;
- la non indexation de la dotation globale de fonctionnement (DGF) sur l'inflation (demandée par plusieurs associations) ;
- la mise en place des « pactes de confiance » : les collectivités territoriales doivent contribuer à l'effort de réduction du déficit public et de maîtrise de la dépense publique. Pour le gouvernement, il s'agit de privilégier une "logique de confiance collective" plutôt qu'un "contrôle individuel" : c'est à l'échelle de l'ensemble d'une "strate" (départements, régions ou bloc communal) que serait désormais évalué le respect de l'objectif de maîtrise des dépenses de fonctionnement.

On peut signaler, dès à présent, le projet de loi de finances rectificative pour 2022 qui ouvre 20 milliards d'euros de crédits pour financer :

- les mesures en faveur du pouvoir d'achat (revalorisation des retraites de 4 %, des prestations sociales, de la prime d'activité, de la hausse des allocations logement,...) ;
- la revalorisation de 3,5% du point d'indice de la fonction publique avec effet rétroactif au 01/07/2022 ;
- une aide exceptionnelle de rentrée destinée aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- la revalorisation de 4 % des bourses étudiantes à la rentrée universitaire ;
- la suppression de la redevance audiovisuelle ;
- une enveloppe de 40 millions d'euros à destination des associations d'aide alimentaire ;
- hausse du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires réalisées depuis le 1^{er} janvier 2022 ;
- ...

B. La conjoncture locale

Le niveau de sollicitation du SDIS s'explique par les évolutions sociétales mais aussi par la place particulière occupée par ce service public de proximité.

Le SDIS, avec l'ensemble de ses centres d'incendie et de secours, dispose en effet d'un maillage territorial serré contribuant aussi à l'aménagement du territoire et au maintien du lien social en milieu rural.

Ainsi, à chaque instant et en tout point du territoire, entre 375 et 450 sapeurs-pompiers sont mobilisables immédiatement.

Le SDIS est confronté ces dernières années à une évolution constante de son activité opérationnelle.

Pour mémoire, le nombre d'interventions réalisées par le SDIS a augmenté globalement de 32 % depuis 2012. Cette augmentation trouve sa source dans les seules interventions pour secours à personnes (SAP), les autres domaines d'activité restant globalement stables. En 2018, le SDIS a dépassé la barre symbolique des 40 000 interventions.

Les interventions réalisées en cas d'indisponibilité de transporteur sanitaire privé (ITSP) ont connu une forte augmentation : **+ 199 %** entre 2012 et 2021 pour atteindre le chiffre record de **5 366 carences**.

Depuis 2015, la réalité de l'activité opérationnelle du SDIS a dépassé les projections effectuées dans le cadre du SDACR III, en 2017 et 2018, pour revenir aux projections en 2021, après une année 2020 inférieure du fait de la crise liée à la Covid19 :

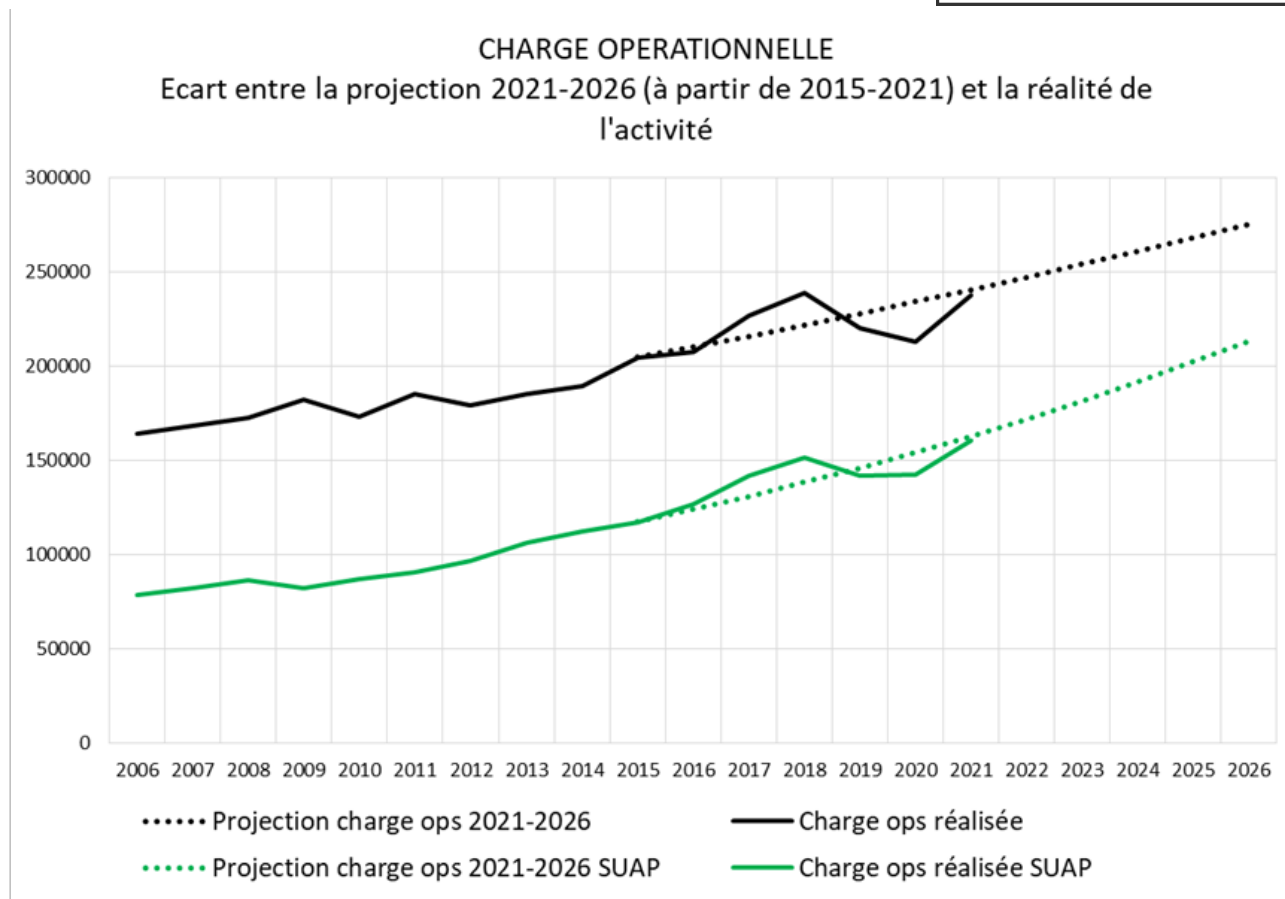
Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLO

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE



Face à ces constats, il a été décidé en 2018 de mettre en place un Comité de Pilotage des Indicateurs Opérationnels (CPIO) afin :


- . d'éviter à court terme la rupture du service public de secours ;
- . d'agir à moyen terme pour réduire l'activité et définir l'organisation permettant d'optimiser la réponse du service ;
- . d'adapter l'établissement public sur le long terme afin de faire face aux nouveaux enjeux.

S'agissant des interventions pour secours à personnes, grâce aux expérimentations menées sur les territoires, la charge opérationnelle a globalement baissé de 11 % entre 2018 et 2019 et de 4,5 % entre 2019 et 2020. L'activité liée aux ITSP (carences) a quant à elle diminué de **37,6 % en 2019**, notamment sur les CSP des agglomérations bisontine et montbéliardaise, pour augmenter à nouveau de **34 % en 2020 et de 19 % en 2021**. En 2022, **une baisse d'environ 15 %** des carences est attendue, du fait de la réforme TSU qui s'applique depuis le 1^{er} juillet 2022.

Malgré tout, les indicateurs opérationnels actuels vont donc dans le sens d'un retour à une hausse de l'activité opérationnelle en 2022, comme en 2021, le temps que la réforme TSU produise les effets escomptés. A ce rythme, l'année 2022 devrait atteindre en Homme/heure l'année 2018.

Il est donc nécessaire de rester prudent en raison notamment de :

- . la pression opérationnelle en constante augmentation depuis début juin 2021 et qui contraint fortement l'agglomération bisontine ;
- . la météorologie, jusque-là globalement clémente en 2019, 2020 et 2021, contribuant à une activité opérationnelle plus réduite, mais qui en 2022 a impacté le SDIS avec des orages violents et une très forte sécheresse générant de nombreux feux de broussailles ;
- . des transporteurs sanitaires privés, toujours en grandes difficultés financières et de ressources humaines, qui ne parviennent toujours pas à faire face à leur activité propre, mais qui vont, par contre, avec la réforme TSU qui s'applique depuis le 1^{er} juillet 2022, pouvoir bénéficier de meilleures conditions à la réalisation de leur champ missionnel. Les effets ne devraient toutefois pas être notables pour le SDIS avant fin 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE	

Il est également important de garder à l'esprit que :

- si la maîtrise de l'activité opérationnelle via le CPIO a montré des effets en 2019, l'essentiel des leviers opérationnels mobilisables par le SDIS ont déjà été actionnés ;
- les travaux avec la Santé sont extrêmement fragiles, les expérimentations mises en places en 2019 ne se pérennisent pas faute de disponibilité du secteur privé (ambulanciers) et d'implication de l'ARS et du CHU de Besançon, support du CRRA 15 ;
- le 2ème semestre 2021 démontre que l'activité opérationnelle reprend une évolution dynamique d'avant-crise dans un contexte général plus défavorable qu'en 2018 ;
- la maîtrise de l'activité opérationnelle a permis de juguler partiellement la hausse des besoins budgétaires jusqu'en juin 2021.

II. La stratégie financière pluriannuelle

A. Rappel du cadre financier fixé dans les orientations budgétaires précédentes

Le SDIS 25, afin de répondre au double enjeu de préserver la situation financière du SDIS et celle de ses contributeurs tout en maintenant sa capacité de réponse aux sollicitations opérationnelles, s'est orienté, dès 2018, vers la mise en place et le respect d'un cadre financier dont le but, à terme, est :

- de respecter au maximum (sauf aléas particuliers) le seuil **des 10 ans pour la capacité de désendettement** et de contenir la progression de l'**encours de la dette** de façon à ce qu'il **ne dépasse pas les 40 M€** ;
- de **proposer une progression maîtrisée et stable des contributions**.

Ce cadre se traduit donc expressément, dans les orientations budgétaires 2023, par la volonté de :

- **limiter la progression des contributions** des collectivités territoriales et EPCI : il est proposé une progression de 3 % (la variation de l'IPC du mois d'août entre 2021 et 2022 est de 5,8 %) pour 2023 ; **le budget étant équilibré grâce à l'excédent** ;
- **maintenir le virement à la section d'investissement**, toujours dans l'objectif de diminuer l'endettement du SDIS, en le portant à 1 M€ cette année ;
- **maintenir un accompagnement du Département sur la section d'investissement** : subvention de 3,6 M€ sur la période 2019 – 2021 dans le cadre d'une convention entre le Conseil Départemental et le SDIS (délibération CASDIS du 20/6/2019) ; une subvention à hauteur de 550 K€ est inscrite au budget 2023 en prolongement de ce dispositif comme lors de l'élaboration du budget 2022.


B. L'évolution des principaux ratios financiers du SDIS dans le cadre des orientations présentées pour 2023

Le budget 2022 du SDIS va être directement impacté/perturbé par les éléments de conjoncture suivants :

- la persistance de la crise sanitaire avec un nombre inédit de contaminations par le variant Omicron et notamment une dégradation de la situation en Chine ;
- la crise géopolitique entre la Russie et l'Ukraine qui a débouché sur la guerre à partir du 24 février 2022 ;
- les épisodes récents de grêle vraisemblablement liés au problème du réchauffement climatique.

En effet, ce contexte de crises engendre, au niveau du budget du SDIS, des difficultés et des surcoûts qu'il va falloir prendre en compte dans le cadre de la décision modificative 2022 comme :

- une augmentation des coûts énergétiques des bâtiments en raison de l'envolée des prix de l'électricité, du gaz et du fioul domestique ;
- une augmentation de la facture des carburants du parc de véhicules en raison de l'augmentation des prix dès le début de l'année 2022 ;

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

- une augmentation des dépenses d'entretien des bâtiments ayant subi les épisodes de grêle, les assurances compensant que partiellement les charges correspondantes ;
- une augmentation constatée sur les achats de mobiliers, constructions, matériels et véhicules en raison de l'évolution à la hausse des prix de nombreuses matières premières (bois, acier, ...).

Les difficultés d'approvisionnement en matériels divers et variés compliquent encore la tâche des fournisseurs comme des acheteurs.

Dans un contexte aussi incertain, et comme énoncé dans le cadre des précédentes orientations budgétaires, les plans pluriannuels d'investissement doivent garder comme objectif de rester contraints avec un encadrement des dépenses d'investissement pour ainsi freiner la progression de l'encours de la dette du SDIS.

Les orientations budgétaires 2023 doivent s'articuler autour de deux priorités :

- un besoin de maintenir une politique soutenue en matière d'investissements permettant au SDIS de disposer d'un outil opérationnel moderne et performant ;
- une nécessité de composer avec des recettes peu dynamiques avec une évolution mesurée notamment des contributions, tout en faisant face aux contraintes conjoncturelles.

C. Les mesures proposées pour stabiliser la situation financière du SDIS

Si lors des précédents documents d'orientations budgétaires (DOB), l'attention était focalisée principalement sur l'évolution des dépenses d'investissement du SDIS, les orientations budgétaires 2023 se doivent d'attirer l'attention sur l'équilibre réel de la section de fonctionnement.

En effet, les derniers budgets de fonctionnement votés s'équilibrent grâce à un prélèvement sur l'excédent de fonctionnement reporté et ne dégagent plus d'épargne nette de gestion (*cf. annexe n° 4 « l'évolution prévisionnelle des ratios d'analyse financière »*).

Sachant que la section d'investissement s'équilibre avec un emprunt d'équilibre obligatoire (les recettes d'investissement, très limitées, ne permettant pas de financer les dépenses d'équipement et les travaux engagés), les charges financières viennent alourdir et impacter, chaque année davantage, la section de fonctionnement.

En conséquence, les mesures à mettre en œuvre pour stabiliser la situation seraient les suivantes :

- diminuer les dépenses de fonctionnement au niveau principalement des chapitres 011 (charges à caractère général) et chapitre 012 (charges de personnel) ; cette mesure étant déjà difficile à réaliser en temps normal, il paraît d'autant plus difficile de la mettre en œuvre en raison des derniers événements conjoncturels (crise sanitaire, hausse des carburants et des combustibles, hausse de l'électricité, hausse des coûts de maintenance,...) et des évolutions / contraintes légales et réglementaires annoncées (hausse du SMIC, revalorisation des catégories C, augmentation du point d'indice des fonctionnaire de 3,5 %, ...) ; le chapitre 66 (charges financières) continue de progresser en fonction du montant du besoin de financement dégagé par la section d'investissement ;
- augmenter les recettes de fonctionnement qui sont principalement issues des contributions du Département, des communes et EPCI ; cela paraît là aussi difficile, la projection 2023 retenant déjà une augmentation de l'effort du Département, des communes et des EPCI en portant le pourcentage d'évolution de la contribution à + 5 % pour le Département et à + 3 % pour le bloc communal et intercommunal ;
- encadrer les investissements du SDIS en continuant la perspective pluriannuelle actuelle des travaux et des équipements permettant, dès lors, d'instaurer des ordres de priorité et un lissage des dépenses envisagées. Toutefois, l'effort consenti, en la matière, est important depuis 2019 mais reste fragile en fonction des aléas conjoncturels :

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Moyenne
DOB 2019	10,20M€	9,57M€	10,70M€	10,53M€				10,25M€
DOB 2020	8,65M€	9,00M€	10,73M€	7,25M€	7,53M€			8,63M€
DOB 2021	8,98M€	8,50M€	7,97M€	9,52M€	7,73M€	7,95M€		8,44M€
DOB 2022	8,98M€	9,55M€	10,39M€	7,93M€	11,40M€	8,99M€	8,85M€	9,44M€

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

L'effort doit être poursuivi en ce sens afin de maintenir le juste équilibre entre le maintien et la modernisation des moyens d'interventions du SDIS tout en assurant une rationalisation de la dépense.

III. Les orientations budgétaires pour 2023 et la prospective 2022-2027

A. Les dépenses

1. Les dépenses de fonctionnement

Le SDIS s'efforce de modérer la progression de ses dépenses de fonctionnement.

Pour autant, le SDIS ne sera pas en mesure, au Budget 2023, de limiter la progression de ses dépenses de fonctionnement à hauteur de 0,5% en volume (hors inflation) comme semblent le souhaiter les pouvoirs publics.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Dép réelles de fonctionnement	45,33M€	45,87M€	47,10M€	49,47M€	49,87M€	50,82M€	51,81M€	51,00M€
Evolution en %		1,2%	2,7%	5,0%	0,8%	1,9%	1,9%	-1,6%

a. Les dépenses de personnel

Les dépenses de personnel représentent 82 % des dépenses réelles de fonctionnement du SDIS en 2023, ce qui correspond à la moyenne nationale des SDIS (source OFGL, Observatoire des Finances et de la Gestion publique Locale, 2019).

	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027
Chapitre 012	37,13M€	37,63M€	38,16M€	40,82M€	40,70M€	41,41M€	42,25M€	42,95M€
Evolution en %		1,32%	1,42%	6,96%	-0,29%	1,75%	2,04%	1,65%

- La masse salariale

Les orientations budgétaires 2023 intègrent la création d'un poste non permanent : un adjoint administratif pour un an en renfort au GSAF (34,7 K€) service Finances (chef de bureau en arrêt longue maladie).

A cela s'ajoute la progression des dépenses liée :


- au glissement vieillesse technicité (GVT) soit 254 K€ ;
- à la prise en compte de charges nouvelles : recrutement de 4 Parcours Emploi et Compétences (90 K€), d'apprentis et de stagiaires (56 K€), prise en compte de la GIPA (10 K€) ;
- l'impact de la revalorisation du point d'indice sur une année pleine (1 152 K€).

La masse salariale devrait progresser de 1 437 K€ entre 2022 et 2023 soit une augmentation de 4,88 %.

- Les indemnités et vétérances des sapeurs-pompiers volontaires (SPV)

Les indemnités versées aux SPV progressent habituellement chaque année, du fait de deux facteurs principaux :

- leur indexation sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation ;
- l'augmentation de l'activité opérationnelle qui entraîne une augmentation du montant des indemnités versées aux SPV.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Les indemnités et vétérances prévisionnelles 2023 progressent d'environ 1 221 K€ soit une augmentation de 14,9 % par rapport aux montants 2022, principalement pour les raisons suivantes :

- prise en compte de l'évolution des effectifs à la date du 1^{er} mai 2022 (quantité, répartition et grades) ;
- prise en compte de la revalorisation réglementaire des taux d'indemnités de grades applicables au 1^{er} juin 2022 ;
- prise en compte de l'augmentation réglementaire prévisionnelle à hauteur de 2 % des taux d'indemnités de grades pour 2022 puis de 2 % en 2023 ;
- augmentation du taux de rémunération des astreintes de 7,5 % à 9 % (380 K€) ;
- revalorisation de la NPFR en tenant compte des montants proposés par l'ADF (65 K€).

	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027
Indemnités SPV	7,65M€	7,68M€	8,19M€	9,41M€	8,68M€	8,77M€	8,98M€	9,03M€
Evolution en %		0,43%	6,64%	14,91%	-7,77%	1,03%	2,36%	0,52%

b. Les autres dépenses réelles de fonctionnement

	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027
Charges à caractère général	6,98M€	7,09M€	7,71M€	7,96M€	7,82M€	7,95M€	7,98M€	8,03M€
Charges financières	0,57M€	0,51M€	0,52M€	0,51M€	0,61M€	0,69M€	0,75M€	0,82M€
Autres	0,64M€	0,64M€	0,71M€	0,63M€	0,61M€	0,61M€	0,61M€	0,50M€
Total	8,20M€	8,24M€	8,94M€	9,10M€	9,04M€	9,25M€	9,35M€	9,36M€

Les dépenses réelles de fonctionnement sont constituées de dépenses de personnel pour 82 % ; les 18 % restants sont composés :

- des **charges à caractère général** (énergies, carburant, petit équipement, assurances, maintenance, entretien, formation...) :
Une augmentation des crédits en 2022 (DM) a été nécessaire afin de permettre la prise en charge de l'augmentation du coût de l'énergie dans les bâtiments (186 K€) et des carburants (200 K€). Pour 2023, une augmentation est nécessaire pour tenir compte de l'évolution des prix des combustibles (forte hausse du gaz et de l'électricité) (83 K€) et des carburants sur une année pleine (315 K€).
- des **charges financières** :
Le SDIS prévoit de réaliser un emprunt d'équilibre chaque année, ce qui explique la progression des intérêts sur la période 2020-2027. A noter, la reprise de l'évolution des taux à la hausse, déjà en partie constatée (taux moyen 2 %), et qui risque de s'aggraver en fin d'année. **Certains organismes bancaires (caisse d'épargne notamment) préviennent ne pas être en mesure de réaliser des offres de prêts à taux fixe avec un délai de validité de l'offre supérieur à 7 jours (signature comprise).**

Cette progression est toutefois atténuée par la subvention d'investissement versée par le Département entre 2019 et 2021 et maintenue, à hauteur de 550 K€, en 2022. **Un montant de 550 K€ a été inscrit au budget 2023.**


- Des « **autres charges** » :
Ces dépenses comprennent notamment les charges de gestion courante (indemnités des élus, subventions aux associations, contribution au réseau Antarès), les charges exceptionnelles, ainsi que les dépenses imprévues (diminuées de 100 K€ par rapport à 2022). Ces dépenses devraient être stables sur la période 2023-2027.

c. La dotation aux amortissements

A ces dépenses réelles s'ajoute chaque année la dotation aux amortissements que l'on qualifie de « dépense d'ordre » car elle constitue une recette pour la section d'investissement sans encaissement effectif.

C'est une dépense obligatoire qui permet au SDIS de se constituer un autofinancement pour remplacer ses biens mobiliers et immobiliers amortis.

Le niveau d'amortissement, déduction faite des opérations de neutralisation, est d'environ 4,1 M€ chaque année.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE	

d. Le virement à la section d'investissement

Afin de limiter la progression de la dette du SDIS, il est envisagé de compléter l'autofinancement provenant de la dotation aux amortissements par un virement de la section de fonctionnement vers la section d'investissement.

En considération du niveau d'excédent et de la nécessité de contenir la progression de l'endettement du SDIS, ce virement pourrait s'élever à 1 M€ en 2023.

2. Les dépenses d'investissement : donner les moyens au SDIS de remplir ses missions

	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027
Chapitre 20 Logiciels Etudes	0,44M€	0,30M€	0,32M€	0,43M€	0,67M€	0,28M€	0,47M€	0,36M€
Chapitre 21 AP Véhicules	2,66M€	2,67M€	2,39M€	2,22M€	2,52M€	3,65M€	3,83M€	3,83M€
Chapitre 21 Matériel Habillement	1,93M€	1,85M€	2,05M€	1,87M€	1,80M€	3,52M€	1,85M€	1,77M€
Chapitre 21 Achat DDSIS	0,80M€	0,80M€	0	0	0	0	0	0
Chapitre 23 Travaux et avances	4,68M€	3,37M€	4,79M€	5,86M€	2,95M€	3,94M€	2,85M€	2,88M€
Total dépenses d'équipement	10,51M€	8,98M€	9,55M€	10,39M€	7,93M€	11,40M€	8,99M€	8,85M€

Ces investissements offrent les équipements nécessaires à la performance du SDIS et participent par ailleurs au développement et à la fidélisation du volontariat dont le maintien des effectifs est un enjeu stratégique tant en matière de maillage territorial qu'en matière de coûts.

Un effort de rationalisation et de lissage de ces dépenses est demandé aux services afin d'encadrer le budget affecté à ces investissements avec comme objectif, à terme, un montant de 8 M€ par an dans le but de limiter l'endettement du SDIS.

La projection présentée sur 7 ans (2020-2027), telle qu'elle existe aujourd'hui, conduit à une moyenne annuelle d'investissement à 9,52 M€.

a. Les logiciels et études

Le budget 2023 prévoit des crédits au chapitre 20 pour permettre, au niveau informatique, toutes les évolutions nécessaires au meilleur fonctionnement possible de la structure (évolutions ARTEMIS, évolution des logiciels métiers, acquisitions de licences de supervision des équipements, ...).

Ce chapitre de dépenses comprend également des études ; il s'agit principalement d'honoraires versés pour les réaménagements de locaux (107 K€).

b. Les véhicules et le matériel

Le budget 2023 permettra de maintenir à niveau le parc de véhicules du SDIS, avec environ 39 acquisitions dont 7 VSAV.

Il sera également marqué par plusieurs projets, tels que :

- la poursuite de l'acquisition des tablettes opérationnelles avec leurs accessoires ;
- le développement des outils facilitant les projections vidéo, les visioconférences, la pratique du télétravail et la sauvegarde des données.

A noter, une augmentation des prix au niveau de l'habillement (+ 5 %) et sur l'acquisition des lots d'ARI (+ 10 %) en raison du contexte actuel.

c. Les bâtiments

Dans le cadre du plan pluriannuel, l'année 2023 sera notamment marquée par les travaux des opérations du Val d'Usiers, de Saint-Hippolyte, de Chapelle des Bois et de Gilley.

Des opérations de restructuration ou de mise à niveau de centres (aménagement de locaux pour les jeunes sapeurs-pompiers, création de vestiaires féminins, etc.) sont également en cours de réalisation : Hérimoncourt, Boussières et Damprichard.

d. Le remboursement des emprunts

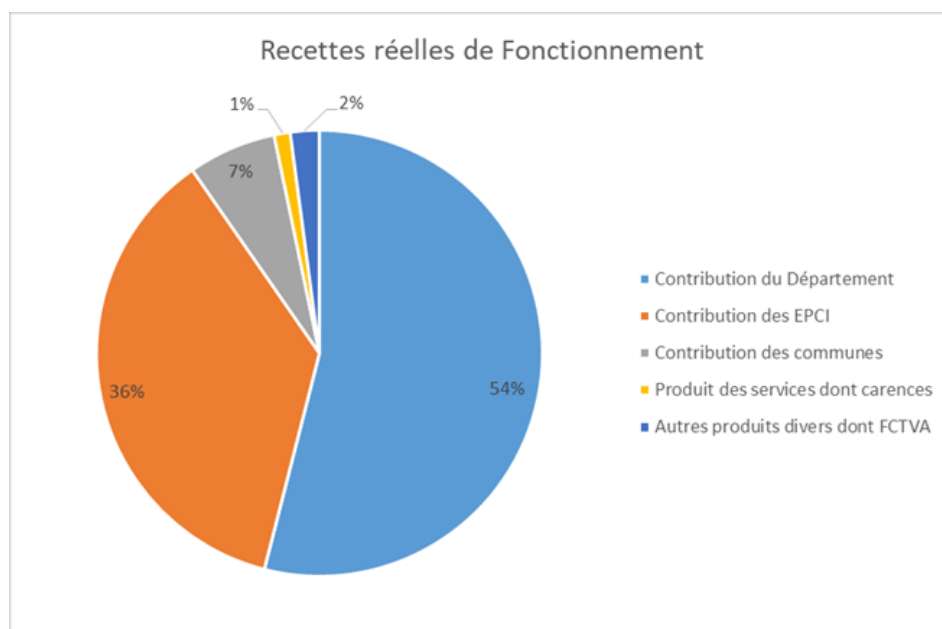
A ces dépenses d'équipement s'ajouteront les dépenses de remboursement du capital de la dette (environ 4,3 M€ en 2023).

3. Les recettes

1. Des recettes de fonctionnement

Les recettes des SDIS sont très majoritairement composées des participations des Départements, des EPCI et des communes.

Pour le SDIS du Doubs en particulier, la répartition des participations s'établit comme suit (BP 2023) :



a. Les recettes diverses et produits des services

Ces recettes sont composées essentiellement :

- des interventions facturées : il s'agit principalement des interventions en carences de transporteurs sanitaires privés (« carences »), des interventions sur l'autoroute et, de manière marginale, des destructions de nids d'hyménoptères ainsi que certaines interventions au profit des ascensoristes ;
- de remboursements sur rémunérations du personnel, principalement :
 - les remboursements de rémunération d'agents mis à disposition
 - les remboursements versés par l'assureur du personnel ;
- du FCTVA sur les dépenses d'entretien des bâtiments publics et d'autres recettes portant notamment sur les remboursements d'assurance ou les locations de points hauts.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLOX

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

b. Les contributions des communes, EPCI et du Département

Le SDIS est conscient, plus que jamais, des contraintes auxquelles sont soumis ses contributeurs, qu'il s'agisse du Département, du bloc communal et/ou intercommunal. C'est dans cette logique qu'il s'efforce de contenir et stabiliser au maximum ses dépenses de fonctionnement afin de limiter la progression des contributions.

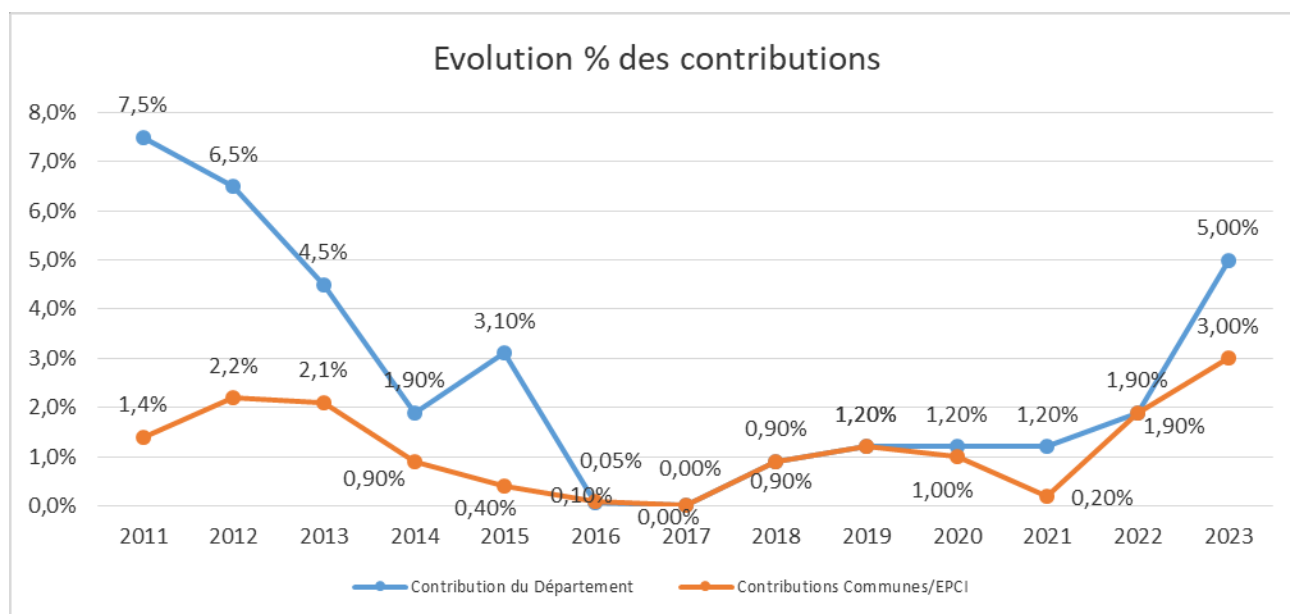
Le SDIS et le Département ont recherché ensemble une solution permettant de préserver les financeurs du SDIS, sans dégrader la situation financière de ce dernier.

A ce titre, le Département s'était engagé à faire progresser sa contribution annuelle de 2019 à 2021 à hauteur de 1,2 % tout en complétant cette contribution par une subvention d'investissement (650 K€).

Pour autant en 2023, en raison de la nette augmentation des dépenses de fonctionnement indépendamment de la volonté du SDIS (envolée du coût de l'énergie, des carburants/combustibles et augmentation du point d'indice des fonctionnaires), **la contribution du Département progresserait de 5 % avec une aide à l'investissement à hauteur de 550 K€.**

L'évolution des contributions du bloc communal et intercommunal progresserait également de 3 % (pour mémoire, le pourcentage du glissement annuel de l'indice des prix à la consommation (IPC) au mois d'août 2022 est de 5,8%).

Une nouvelle convention pluriannuelle a été signée avec le Département.




2. Des recettes d'investissement diversifiées

L'investissement du SDIS bénéficie de quatre sources principales de financement :

a. L'autofinancement : dotation aux amortissements et virement de la section de fonctionnement

Pour 2023, cet autofinancement devrait représenter environ 7,6 M€. Les grands équilibres budgétaires seront donc respectés puisque cet autofinancement couvre largement le remboursement du capital de la dette (environ 4,3 M€).

Au-delà de cet équilibre, cet autofinancement permet de modérer le recours à l'emprunt pour le financement des investissements à venir.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

b. Les recettes accordées par l'Etat : FCTVA

Chaque année, le SDIS perçoit une recette au titre du fonds de compensation sur la taxe sur la valeur ajoutée (FCTVA) (environ 900 K€). Il est calculé sur les investissements réalisés au cours de l'année précédente, au taux de 16,404 %. Depuis le 1^{er} janvier 2022, le calcul du FCTVA est automatisé par échanges entre les services préfectoraux et les services de la DGFIP.

c. Les recettes versées par les collectivités territoriales

Le Département devrait verser une subvention d'investissement au SDIS d'un montant de 0,55 M€ en 2023, destinée à modérer son virement à l'investissement et/ou son recours à l'emprunt.

A cette subvention s'ajoutent celles prévues dans le cadre du plan pluriannuel de constructions ou restructurations des centres de secours et versées par les communes ou intercommunalités concernées (environ 99 K€ inscrits en 2023 pour les opérations du Val d'Usiers, Chapelle des Bois et Gilley).

d. Le recours à l'emprunt

Après prise en compte de l'ensemble des recettes présentées ci-dessus, il conviendra d'emprunter environ 5 M€ pour équilibrer le budget. Un emprunt sera donc souscrit en fin d'année 2023, ce qui représentera une progression d'environ 1,6 M€ de l'encours de la dette du SDIS.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, prennent acte de la tenue du débat d'orientations budgétaires, et approuvent les orientations présentées dans le présent rapport et ses quatre annexes portant sur l'évolution des dépenses de personnel, les autorisations de programme, la structure et la gestion de la dette et enfin sur l'évolution des ratios d'analyse financière du SDIS.

Pour extrait conforme,

La présidente du conseil d'administration,

Signé par : Christine BOUQUIN

Date : 08/12/2022

Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Réunion du 08 décembre 2022

DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES ANNEXE PORTANT SUR LE PERSONNEL

En application du décret n°2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire, ce rapport comporte :

« *Au titre de l'exercice en cours, ou, le cas échéant, du dernier exercice connu, les informations relatives :*

1° A la structure des effectifs ;

2° Aux dépenses de personnel comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature ;

3° A la durée effective du travail (dans le département).

Il présente en outre l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Ce rapport peut détailler la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines du département. ».

Aussi, sont exposées dans la présente annexe :

- A. La structure des effectifs ;
- B. Les dépenses de personnel ;
- C. La durée effective du travail ;
- D. L'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs.

L'évolution prévisionnelle des dépenses de personnel est présentée dans le corps du rapport d'orientations budgétaires.

Les données présentées dans cette annexe présentent les effectifs en poste au 31 décembre 2021.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLOX

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

A. La structure des effectifs

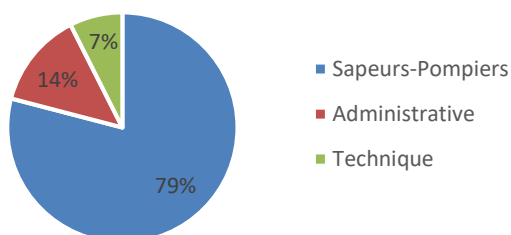
Au 31 décembre 2021, le SDIS comptait 524 agents, parmi lesquels :

- 504 fonctionnaires dont 85 femmes (16,8 %) ;
- 12 agents contractuels dont 6 remplaçants ;
- 4 apprentis ;
- 3 agents en renfort temporaire pour surcroît d'activité ;
- 1 doctorante.

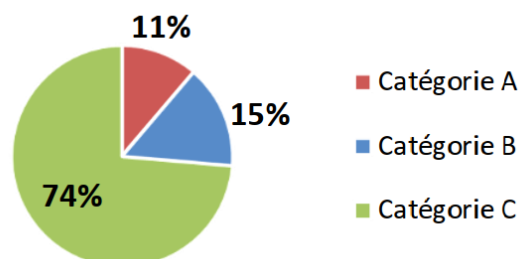
Les graphiques ci-dessous présentent la répartition des 516 agents fonctionnaires et non titulaires sur emplois permanents, soit hors contrat pour surcroît d'activité et apprentis, par catégorie et par filière.

Filière	Nb agents	Catégorie	Nb agents
Sapeurs-Pompiers	409	A	58
Administrative	71	B	78
Technique	36	C	380

Répartition des agents par filière



Répartition des agents par catégorie

**a. Fonctionnaires occupant un emploi permanent au 31 décembre 2021**

Filière / catégorie	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative			
Catégorie A	3	6	9
Catégorie B	3	17	20
Catégorie C	1	36	37
Total filière administrative	7	59	66
Filière technique			
Catégorie A	5	0	5
Catégorie B	6	1	7
Catégorie C	20	1	22
Total filière technique	31	3	34
Filière incendie et secours			
Catégorie A	39	5	44
Catégorie B	47	2	49
Catégorie C	295	16	311
Total filière incendie et secours	381	23	404
	Hommes	Femmes	Total
Total	419	85	504

4 fonctionnaires occupant un emploi permanent sont à temps non complet à 50 %, 70 % et 80 %, soit l'équivalent de 2,5 postes à temps complet.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

b. Agents non titulaires sur emplois permanents et occupant un poste à temps complet au 31 décembre 2021

Filière / catégorie	Total
Filière administrative	
Catégorie A	0
Catégorie B	1
Catégorie C	4
Total filière administrative	5
Filière technique	
Catégorie A	0
Catégorie B	1
Catégorie C	1
Total filière technique	2
Filière incendie et secours	
Catégorie A	0
Catégorie B	0
Catégorie C	5
Total filière incendie et secours	5
Total	
Total	12

Soit **12 agents contractuels** sur emplois permanents :

- 6 remplaçants ;
- 1 agent en contrat à durée indéterminée ;
- 5 recrutés temporairement sur un emploi vacant, dans l'attente du recrutement d'un titulaire.

c. Autres personnels non titulaires sur emploi non permanent au 31 décembre 2021

Emplois non permanents	Hommes	Femmes	Total
Surcroît d'activité	2	1	3
Parcours emploi compétences	0	0	0
Apprentis	4	0	4
Doctorante	0	1	1
Total	6	2	8

d. Agents mis à disposition

Agents du SDIS mis à disposition d'une autre structure **2**

e. Agents handicapés

Nombre de travailleurs handicapés sur emplois permanents employés par la collectivité au 31.12.2021	28
Taux d'emploi direct des travailleurs handicapés	5,66%

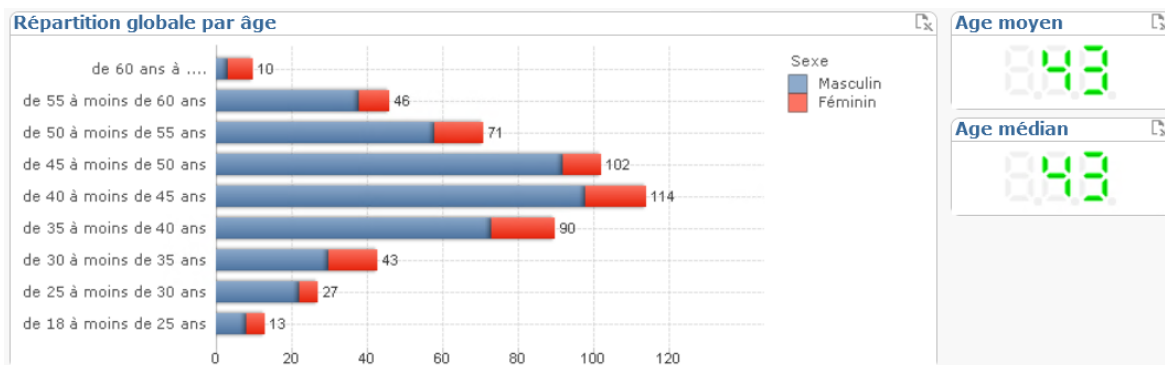
Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

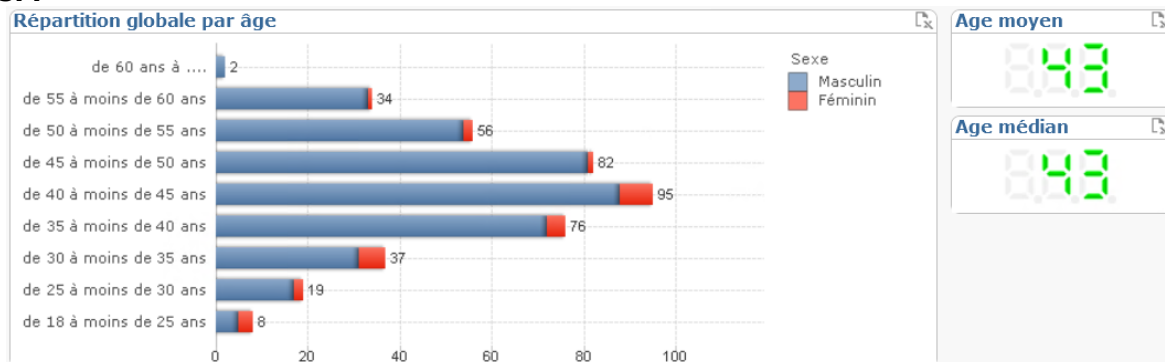
Publié le

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

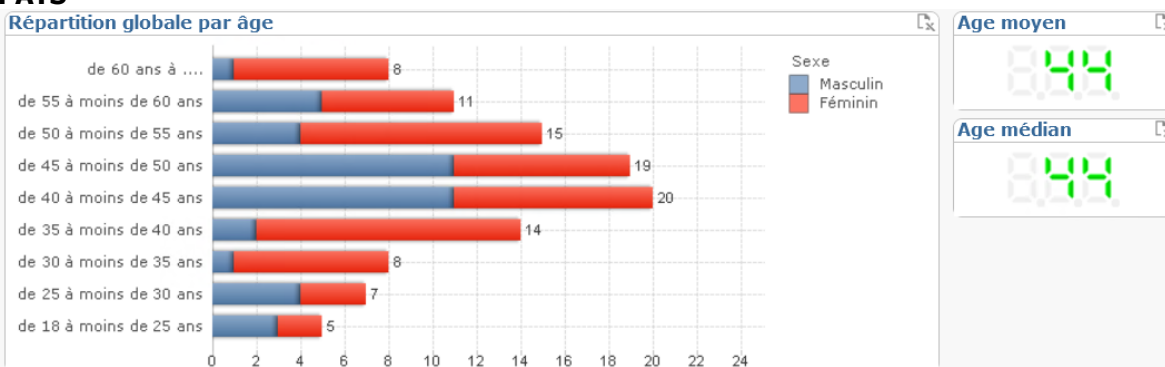
f. Pyramide des âges des effectifs (516 agents présents le 31 décembre 2021)



SPP



PATS



B. Les dépenses de personnel (tous les agents présents au moins 1 jour en 2021)

a. La rémunération

FONCTIONNAIRES	rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)	dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)	dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)	dont heures supplémentaires ou complémentaires	dont SFT	dont IR
Total	20 739 957	7 722 018	140 171	222 165	271 021	832

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)	dont primes et indemnités	dont heures supplémentaires ou complémentaires
Total	243 702	56 756	5 516

Emplois non permanents	rémunérations annuelles brutes
Autres agents sur emplois non permanents (emplois d'avenir et agent en renfort)	82 704 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLO

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

b. Les heures supplémentaires et complémentaires en 2021

Cadres d'emplois Filières	Heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
ATTACHES	0
REDACTEURS	1 548
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1 369
FILIERE ADMINISTRATIVE	2 917
INGENIEURS	0
TECHNICIENS	1 059
AGENTS DE MAITRISE	1 254
ADJOINTS TECHNIQUES	1 299
FILIERE TECHNIQUE	3 612
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS	0
MÉDECINS, PHARMACIENS	0
LIEUTENANTS	0
INFIRMIERS D'ENCADREMENT	0
INFIRMIERS	0
SOUS-OFFICIERS	8 183
SAPEURS ET CAPORAUX	1 967
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	10 150
TOUTES FILIERES	16 679

C. La durée effective du travail**a. Le temps de travail**

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2021		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	139	72	211
Cycle mensuel			0
Cycle saisonnier			0
Cycle annuel	284	17	301
Autre cycle			0
Forfait			0
Total tous types de cycles	423	89	512
	Contraintes particulières		
	Hommes	Femmes	Total
Horaires décalés	284	17	301
Travail de nuit	284	17	301
Travail le week-end	284	17	301

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Pour certains agents, le régime indemnitaire du SDIS repose sur une contrepartie horaire prévue par le règlement intérieur (522 agents présents au 31/12/2021, hors les 2 agents n

Nombre d'heures de travail par an selon la fonction et la catégorie	Contre partie horaire à temps plein	Temps de travail annuel à temps plein	Hommes	Femmes	Total	Volume horaire supplémentaire réel réalisé par an	En ETP
Agents SPP de catégorie B (niveau chef de service de bureau)	160	1 767	47	1	48	7 680	4,78
Agents SPP de catégorie A (niveau chef de service)	160	1 767	20	2	22	3 520	2,19
Agents SPP de catégorie A (niveau chef de groupement et adjoint)	200	1 807	12	2	14	2 800	1,74
Totaux			84	5	89	14 000	8,71

b. L'absentéisme

Le tableau ci-dessous présente le nombre de jour d'absence, par motif d'absence, au cours de l'année 2021 (tout agent y compris contractuels sur emploi non permanent).

Globalement, l'absentéisme a baissé de 1 289 jours, notamment par une réduction des absences pour maladie ordinaire de - 686 jours, complété d'une baisse des absences pour accident du travail de - 628 jours pour les variations les plus fortes qui masquent une augmentation des congés paternité (de 184 à 301 jours) depuis la nouvelle législation.

Jours d'absence	
Maladie ordinaire	3 251
Congé longue maladie	1 022
Congé longue durée	655
Maternité	319
Paternité	301
Accident du travail	909
Total	6 457

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

c. Les comptes épargne-temps (sur 516 agents présents au 31/12/2021)

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2021		<i>dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2021</i>		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2021	<i>dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2021</i>
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	43	11	2	0	54	2
Catégorie B	52	17	3	1	69	4
Catégorie C	138	35	15	2	173	17
Toutes catégories	233	63	20	3	296	23

Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2021		<i>dont nombre de jours versés au titre de l'année 2021</i>		Nombre de jours accumulés au 31/12/2021	<i>dont nombre de jours versés au titre de l'année 2021</i>
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	2 110	163	41	11	2 573	52
Catégorie B	2 143	507	52	17	2 650	698
Catégorie C	2 417	661	138	33	3 078	171
Toutes catégories	6 670	1631	231	61	8 301	292

Nombre de jours utilisés par type de consommation (cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2021		Nombre de jours indemnisés en 2021		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	46	93	0	0	0	0
Catégorie B	62	22	0	0	0	10
Catégorie C	7	0	0	0	0	0
Toutes catégories	115	115	0	0		

d. Le travail à temps partiel (sur 500 fonctionnaires présents occupant un emploi à temps complet au 31/12/2021)

	Hommes	Femmes	Total	ETP
Agents travaillant à 60 %	1	0	1	0,5
Agents travaillant à 60 %	1	0	1	0,6
Agents travaillant à 80 %	2	13	15	12,0
Agents travaillant à 90 %	0	3	3	2,7
Total	4	16	20	15,8

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLO

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

D. L'évolution prévisionnelle de la structure des effectifsEmplois permanents au 1^{er} janvier de chaque année

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SPP	396	396	397	402	407	409	412	412
PATS	102,5	102,5	102,5	102,5	103,5	103,5	103,5	103,5
Total	498,5	498,5	499,5	504,5	510,5	512,5	515,5	515,5

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	variation 2015/2023
SPP +	2	0	1	2	2	0	1		9
				3	3	2	2		10
SPP -	-2	0	0	0	0	0	0		-2
PATS +	1	1		0	1	1	0		4
PATS -	-2	-1	0	0	0	-1	0		-4
Total	-1	0	1	5	6	2	3	0	16

	2 créations de postes au CTA pour fin LNAS
	suppression vaguesmestre et transformation d'un poste de SPP en PATS (formation)
	création d'un poste PATS à la formation par transfo d'un poste de SPP
	non remplacement de départs à la retraite
	créations 5 postes de SPP pour augmentation équivalence de temps de travail à la garde de 24h
	créations 10 postes de SPP pour tenir les effectifs de garde opérationnels et absorber partiellement l'augmentation de l'activité opérationnelle
	création d'un poste d'adjoint technique en compensation de la suppression d'un emploi d'avenir
	création d'un poste de magasinier par suppression d'un poste d'expert marchés publics

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Réunion du 08 décembre 2022

DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES ANNEXE PRESENTANT LES ORIENTATIONS EN MATIERE D'AUTORISATIONS DE PROGRAMME

A ce jour, des autorisations de programme (AP) sont ouvertes dans trois domaines de l'activité du SDIS :

- l'immobilier avec deux types d'AP :
 - celles destinées à la construction et restructuration de bâtiments dans le cadre du plan immobilier ; il existe une AP par opération, toutes sont regroupées dans le tableau ci-après sous l'intitulé « plan immobilier » ;
 - celles couvrant les opérations de rénovations importantes de centres d'incendie et de secours, hors plan immobilier (Hérimoncourt, Boussières et Damprichard) ;
- l'acquisition de véhicules : engins de secours et véhicules de service, dans le cadre d'un plan sur 5 années glissantes.

Les dépenses annuelles envisagées sur la période 2021-2026 sont les suivantes :

APCP	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1201 Casernes	2 287 150 €	2 566 500 €	2 794 285 €	2 369 410 €	2 650 076 €	- €
1203 Outils de gestion informatique	- €		- €	- €	- €	- €
1204 Véhicules	3 910 737 €	4 337 015 €	2 519 496 €	3 651 919 €	3 830 187 €	3 832 108 €
1208 Outils pédagogiques	- €		- €	- €	- €	- €
1209 Mobilité et nomadisme numériques	- €		- €	- €	- €	- €
1210 Modernisation parc DSA	7 165 €	- €	- €	- €	- €	- €
1211 Immobilier hors plan	548 000 €	385 178 €	62 000 €	- €	- €	- €
Total général	6 753 052 €	7 288 693 €	5 375 781 €	6 021 329 €	6 480 263 €	3 832 108 €

Les dépenses inscrites dans le cadre d'AP représentent, selon les années, de 57 à 70 % des dépenses d'équipement.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE



TABLEAU DE BORD AU 25/10/2022

DETTE PROPRES



Ce document est préparé par l'équipe Consultants de Seldon Finance. Il contient des informations, analyses et prévisions propres à SELDON Finance, établies à l'intention exclusive de ses destinataires : à ce titre toute divulgation, utilisation, diffusion ou reproduction (totale ou partielle) du document ou des informations qu'elle contient doit être préalablement autorisée par SELDON Finance. Les informations contenues, puisées aux meilleures sources, et les opinions exprimées qui en découlent, ne sauraient engager la responsabilité de leurs auteurs ou de Seldon Finance. Elles sont transmises à titre d'assistance et ne sauraient en aucune manière engager la responsabilité de Seldon Finance.

Bilan Annuel

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLO

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Caractéristiques de la dette au 25/10/2022

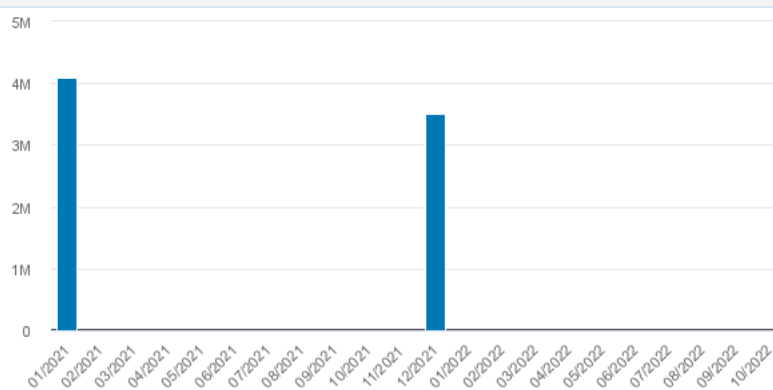
Encours **29 008 481,77**Nombre d'emprunts * **23**Taux actuariel * **1,74%**Taux moyen de l'exercice **1,53%**

* tirages futurs compris

Charges financières en 2022

Annuité **3 830 425,07**Amortissement **3 376 029,16**Remboursement anticipé avec flux **0,00**Remboursement anticipé sans flux **0,00**Intérêts emprunts **454 395,91**ICNE **47 227,59**

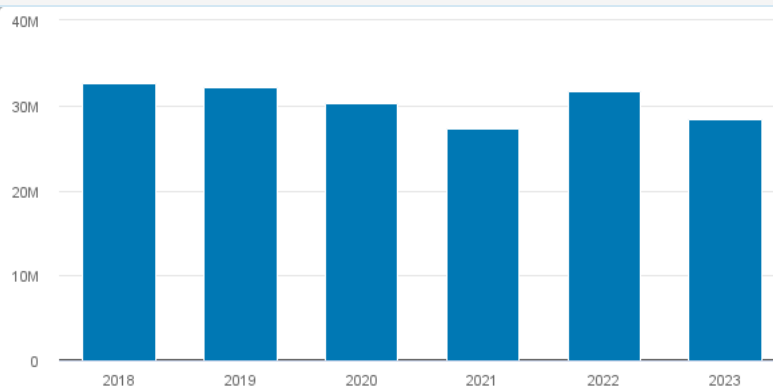
Versements mensuels récents



Financements Disponibles au 25/10/2022

Enveloppes de Financement **0,00**Lignes et Billets de trésorerie **0,00**Remboursements temporaires **0,00**Emprunts long terme non mobilisés **0,00**

Evolution de l'encours depuis 5 ans en début d'exercice



Extinction

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

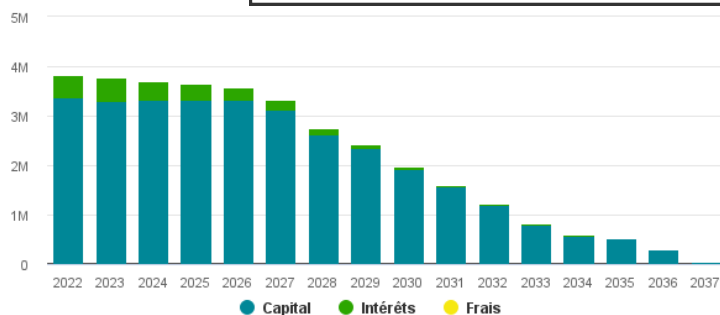
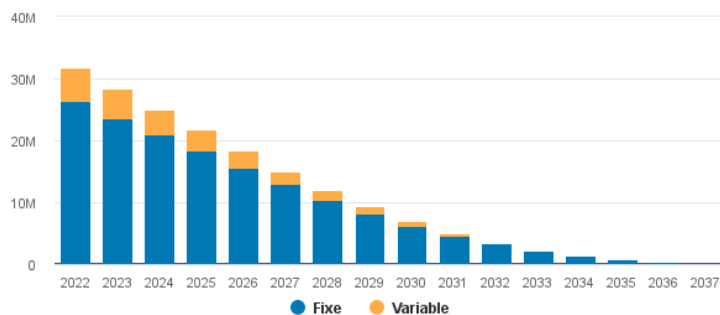
Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLO

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Extinction de l'encours



Ex.	Encours début	Annuité	Intérêts	Taux moy.	Taux act.	Amort.	Solde
2022	31 742 215,33	3 830 425,07	454 395,91	1,53%	1,73%	3 376 029,16	3 830 425,07
2023	28 366 186,17	3 769 114,39	461 188,91	1,71%	1,75%	3 307 925,48	3 769 114,39
2024	25 058 260,69	3 707 086,49	392 129,59	1,65%	1,69%	3 314 956,90	3 707 086,49
2025	21 743 303,79	3 642 525,40	320 327,34	1,57%	1,62%	3 322 198,06	3 642 525,40
2026	18 421 105,73	3 578 824,33	249 169,14	1,45%	1,52%	3 329 655,19	3 578 824,33
2027	15 091 450,54	3 312 866,83	181 087,42	1,30%	1,38%	3 131 779,41	3 312 866,83
2028	11 959 671,13	2 760 834,19	126 141,23	1,15%	1,22%	2 634 692,96	2 760 834,19
2029	9 324 978,17	2 427 339,34	82 778,04	0,98%	1,06%	2 344 561,30	2 427 339,34
2030	6 980 416,87	1 978 723,20	52 056,35	0,83%	0,90%	1 926 666,85	1 978 723,20
2031	5 053 750,02	1 606 351,13	30 518,22	0,68%	0,74%	1 575 832,91	1 606 351,13
2032	3 477 917,11	1 228 495,36	17 245,19	0,57%	0,62%	1 211 250,17	1 228 495,36
2033	2 266 666,94	815 940,44	9 274,01	0,48%	0,51%	806 666,43	815 940,44
2034	1 460 000,51	590 091,33	5 091,37	0,42%	0,43%	584 999,96	590 091,33
2035	875 000,55	517 894,46	2 894,29	0,44%	0,42%	515 000,17	517 894,46
2036	360 000,38	302 769,88	1 103,03	0,52%	0,47%	301 666,85	302 769,88
2037	58 333,53	58 409,56	76,03	0,52%	0,52%	58 333,53	58 409,56

Index

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

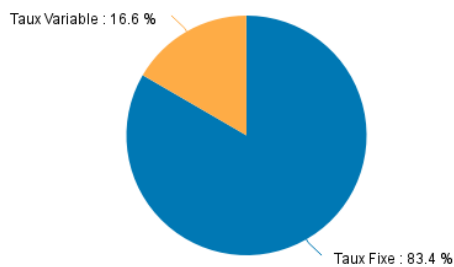
Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLOX

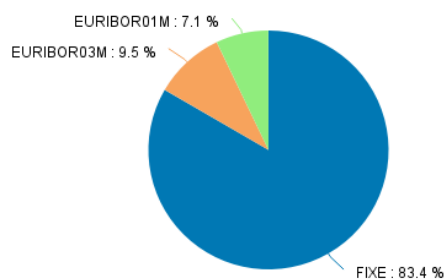
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Types de Taux



	Fixes	Variables	Total
Encours	24 191 814,96	4 816 666,81	29 008 481,77
%	83,40%	16,60%	100%
Durée de vie moyenne	5 ans	4 ans	4 ans, 10 mois
Duration	4 ans, 10 mois	3 ans, 11 mois	4 ans, 8 mois
Nombre d'emprunts	19	4	23
Taux actuariel	1,72%	1,87%	1,74%
Taux actuariel après couverture	1,72%	1,87%	1,74%

Index de taux



Index	Nb	Encours au 25/10/2022	%	Annuité Capital + Intérêts	%
FIXE	19	24 191 814,96	83,40%	3 171 754,56	82,80%
EURIBOR03M	2	2 762 500,00	9,52%	359 864,77	9,39%
EURIBOR01M	2	2 054 166,81	7,08%	298 805,74	7,80%
TOTAL	23	29 008 481,77		3 830 425,07	

Charte Gissler

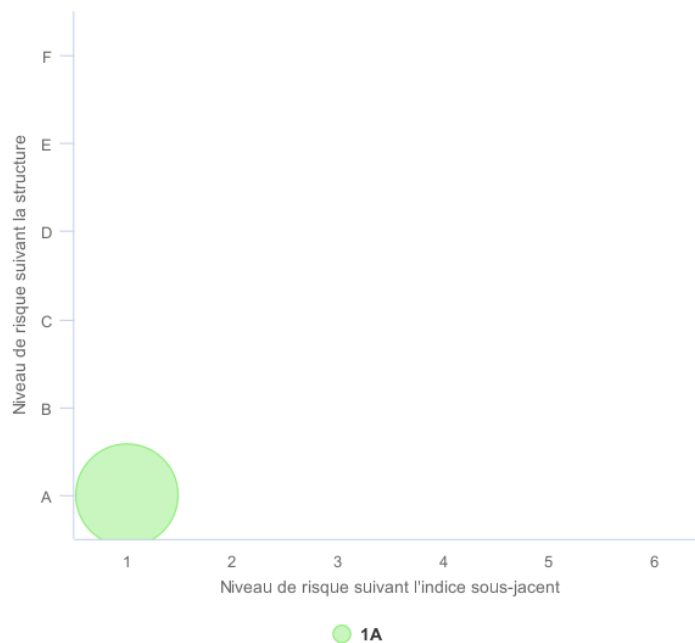
Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLO

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Classification de l'encours au 25/10/2022 en début de journée
la charte Gissler

Catégorie	Encours au 25/10/2022	%
1-A	29 008 481,77	100,00%
TOTAL	29 008 481,77	100 %

Coût

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

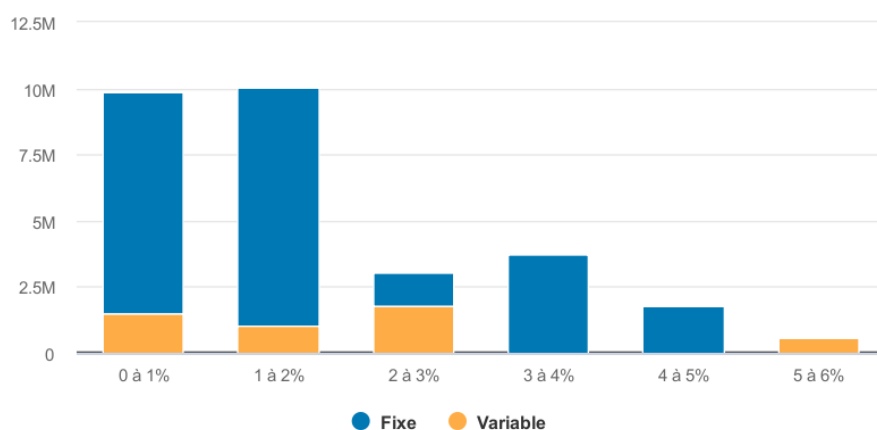
Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLOX

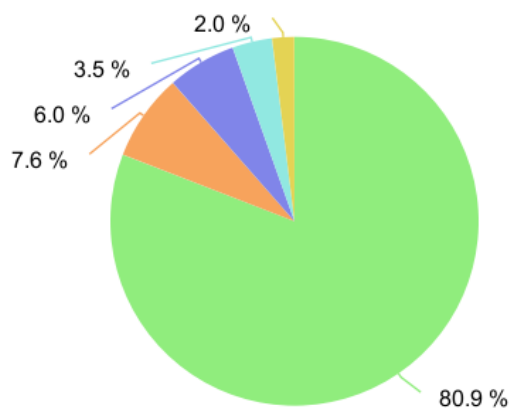
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Tranches de taux



TEG résiduel	%	Encours
0% à 1%	33,91	9 837 499,99
1% à 2%	34,56	10 025 833,09
2% à 3%	10,55	3 058 964,25
3% à 4%	12,92	3 748 684,16
4% à 5%	6,10	1 770 833,47
5% à 6%	1,95	566 666,81
TOTAL		29 008 481,77

Pénalités de sortie



Type de pénalité	Nb. contrats	%	Encours
Indemnité actuarielle	18	80,90	23 466 814,96
Aucune pénalité paramétrée	2	7,63	2 212 500,00
Indemnité de marché : valorisation	1	6,03	1 750 000,00
Sans Indemnité	1	3,49	1 012 500,00
6% du capital remboursé	1	1,95	566 666,81
TOTAL			29 008 481,77

Taux de financement après couverture

Famille d'indice	Encours avant couverture	Durée de vie moyenne	Taux actuariel après couverture	Durée de résiduelle moyenne	Taux actuariel après couverture (Index initial)
Fixe	24 191 814,96	5 ans	1,72	9 ans, 10 mois	1,72

Euribor	4 816 666,81	4 ans	1,87
TOTAL	29 008 481,77	4 ans, 10 mois	1,74

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	1,87
Publié le 09 ans, 7 mois	1,74
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE	



Echeancier

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

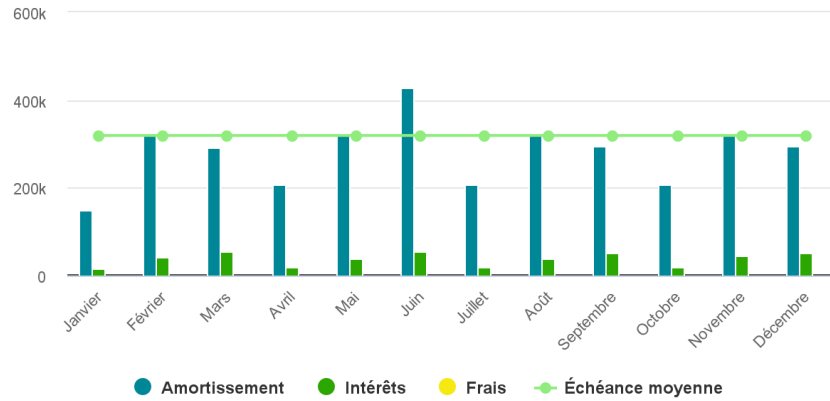
Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLOX

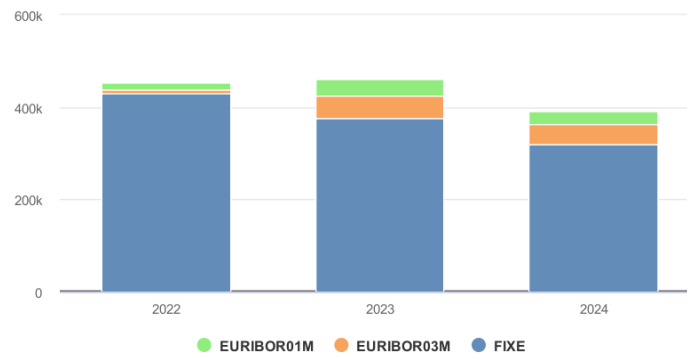
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Répartition sur l'exercice



Année 2022	Nb éch.	Contrats		Solde
		Amort.	Intérêts	
Janvier	9	148 888,89	15 746,19	164 635,08
Février	14	324 305,56	40 900,98	365 206,54
Mars	12	293 117,46	55 704,26	348 821,72
Avril	10	207 222,22	19 772,42	226 994,64
Mai	14	324 305,56	40 105,62	364 411,18
Juin	12	426 799,63	54 514,01	481 313,64
Juillet	9	207 222,22	18 784,50	226 006,72
Août	13	324 305,56	39 515,30	363 820,86
Septembre	11	293 955,35	52 789,64	346 744,99
Octobre	9	207 222,22	19 069,91	226 292,13
Novembre	13	324 305,56	45 462,63	369 768,19
Décembre	11	294 378,93	52 030,45	346 409,38
TOTAL	137	3 376 029,16	454 395,91	3 830 425,07

Projection N+2



Index	Intérêts par index 2022 *	Coût moyen 2022	Intérêts par index 2023 *	Coût moyen 2023	Intérêts par index 2024 *	Coût moyen 2024
EURIBOR01M	15 472,42	1,89%	36 642,86	3,68%	29 592,27	3,67%

EURIBOR03M	9 864,77	0,92%	48 639,79		1,07%	48 639,79	1,98%
FIXE	429 058,72	2,85%	375 906,26		Publié le	320 274,30	2,72%
TOTAL	454 395,91	1,53%	461 188,91		1,71%	392 129,59	1,65%

* Intérêts après couverture

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
 Reçu en préfecture le 09/12/2022
 ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Répartition par périodicité

Périodicité	Encours	%	Nb de contrats
Année(s)	0,00	0,00%	0
Semestre(s)	0,00	0,00%	0
Trimestre(s)	24 358 481,49	83,97%	18
Mois	4 650 000,28	16,03%	5
TOTAL	29 008 481,77		23

Durée de vie

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLO

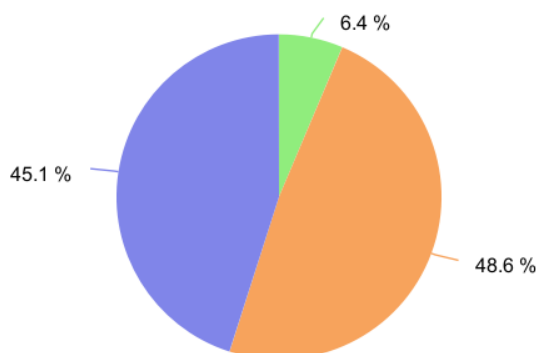
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Indicateurs

Encours **29 008 481,77**Duration * **4 ans, 8 mois**Durée de vie moyenne * **4 ans, 10 mois**Durée résiduelle * **14 ans, 2 mois**Durée résiduelle Moyenne * **9 ans, 7 mois**

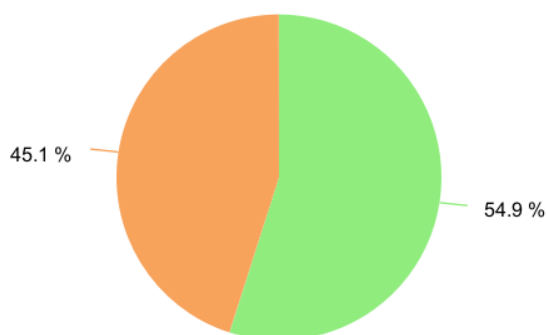
* tirages futurs compris

Répartition par durée résiduelle



Durée résiduelle	Montant
< 5 ans	1 850 000,01
5 - 10 ans	14 085 148,42
10 - 20 ans	13 073 333,34
TOTAL	29 008 481,77

Répartition par durée de vie moyenne



Durée de vie moyenne	Montant
< 5 ans	15 935 148,43
5 - 10 ans	13 073 333,34
TOTAL	29 008 481,77

Affectation

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

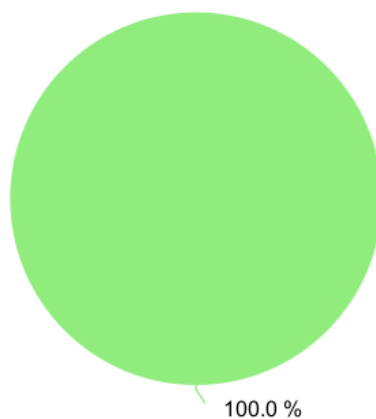
Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLOX

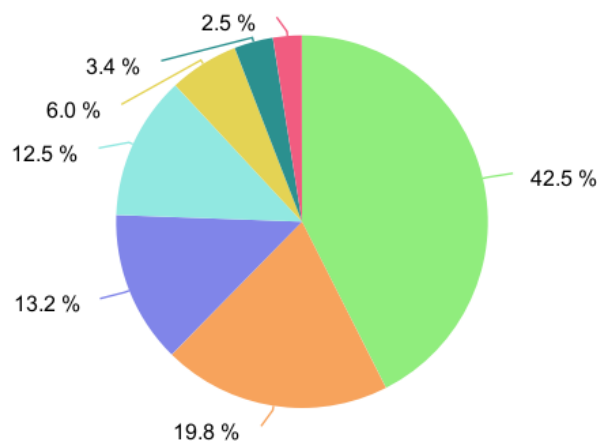
ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Budgets



Budget	%	Montant
BUDGET PRINCIPAL	100,00	29 008 481,77
TOTAL		29 008 481,77

Prêteurs



Prêteur	Notation MOODYS	%	Montant
La Banque Postale	-	42,53	12 338 333,10
DEXIA Crédit Local	-	19,83	5 752 850,97
Caisse d'Epargne	-	13,22	3 833 964,42
Crédit Foncier	-	12,48	3 621 666,69
Caisse de Crédit Agricole	-	6,03	1 750 000,00
Banque Populaire	-	3,40	986 666,59
Société générale	-	2,50	725 000,00
TOTAL			29 008 481,77

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Répartition de l'encours par catégorie de dette en 2022

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

Catégorie	Encours 01/01	Annuité	Intérêts	Capital	Solde	Encours 31/12
				Amort.		
Emprunt en euros	31 742 215,33	3 830 425,07	454 395,91	3 376 029,16	3 830 425,07	28 366 186,17

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Réunion du 08 décembre 2022

DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES ANNEXE PORTANT SUR L'ÉVOLUTION PREVISIONNELLE DES RATIOS D'ANALYSE FINANCIERE

La construction de la planification financière 2022-2027 doit répondre à plusieurs objectifs :

- contenir la progression des contributions versées par le Département et le bloc communal ;
- préserver la stabilité financière du SDIS et notamment sa capacité de désendettement.

Prévisions d'évolution des dépenses de fonctionnement et des contributions

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Dép. réelles de fonctionnement	45,33M€	45,87M€	47,10M€	49,92M€	49,81M€	50,73M€	51,66M€	50,86M€
Evolution en %		1,2%	2,7%	6,0%	-0,2%	1,8%	1,8%	-1,6%
Contribution CD	26,36M€	26,68M€	27,19M€	28,55M€	29,12M€	29,70M€	30,29M€	30,90M€
Evolution en %		1,20%	1,90%	5,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%
Contribution bloc communal	21,09M€	21,13M€	21,53M€	22,18M€	22,62M€	23,07M€	23,53M€	24,01M€
Evolution en %		0,20%	1,90%	3,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%

Les ratios présentés ci-dessous ont été calculés en prenant pour hypothèses :

- une contribution du Département à hauteur de 5 % en 2023 puis un maintien sur la base de 2 % jusqu'en 2027 ;
- une progression des contributions du bloc communal et intercommunal avec une augmentation de 3 % en 2023 et une stabilisation à 2 % jusqu'en 2027 ;
- une consommation progressive de l'excédent (pour limiter la hausse des contributions et financer le virement à la section d'investissement) ;
- une subvention d'investissement de la part du CD de 0,55 M€ en 2023.

Pour information, l'évolution annuelle de l'indice des prix à la consommation (IPC) d'août 2021 à août 2022 se situe à + 5,8 % (chiffre provisoire). Le ministre de l'économie et des finances estime que l'inflation telle que nous la connaissons aujourd'hui va rester forte jusqu'à la fin de l'année 2022.

Épargne brute et épargne nette

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Épargne brute (RRF-DRF)	4,06M€	2,94M€	3,69M€	2,71M€	3,96M€	4,08M€	4,19M€	4,55M€
Taux d'épargne brute (EB/RRF)	8,32%	5,86%	7,40%	5,23%	7,48%	7,55%	7,60%	8,11%
Capital dette remboursé	3,00M€	3,20M€	3,50M€	4,36M€	4,31M€	4,54M€	4,87M€	5,24M€
Épargne nette	1,06M€	-0,26M€	0,19M€	-1,65M€	-0,35M€	-0,47M€	-0,68M€	-0,69M€
Virement de la section de fonctionnement	1,40M€	1,00M€	2,00M€	1,00M€	1,00M€	1,00M€	1,00M€	1,00M€

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le

SLO

ID : 025-282500016-20221208-DCA49_20221208-DE

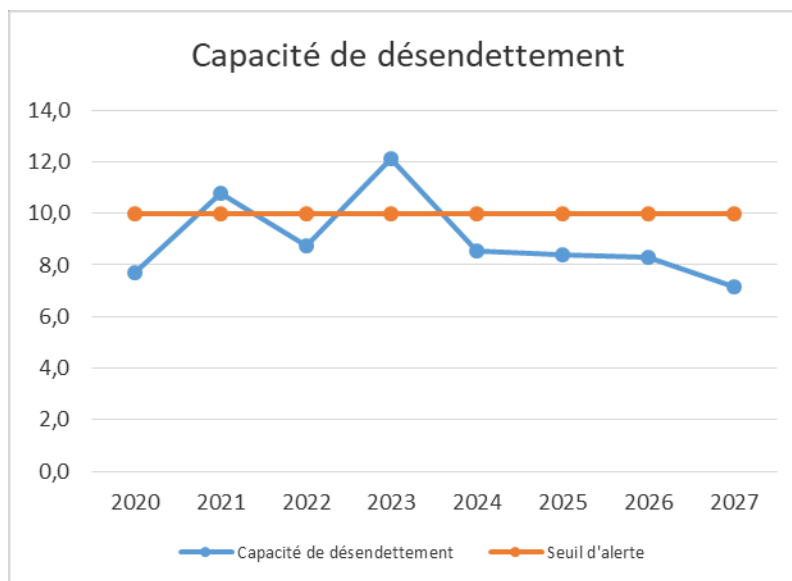
Epargne brute et capacité de désendettement

Le SDIS souhaite limiter progressivement ses dépenses d'équipement à 8 M€ par an pour limiter l'impact des dépenses d'équipement sur la capacité de désendettement du SDIS et ainsi éviter de dépasser le seuil d'alerte établi, généralement, autour de 10 ans.

	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027
Chapitre 20 Logiciels Etudes	0,44M€	0,30M€	0,32M€	0,43M€	0,67M€	0,28M€	0,47M€	0,36M€
Chapitre 21 AP Véhicules	2,66M€	2,67M€	2,39M€	2,22M€	2,52M€	3,65M€	3,83M€	3,83M€
Chapitre 21 Matériel Habillement	1,93M€	1,85M€	2,05M€	1,87M€	1,80M€	3,52M€	1,85M€	1,77M€
Chapitre 21 Achat DDSIS	0,80M€	0,80M€	0	0	0	0	0	0
Chapitre 23 Travaux et avances	4,68M€	3,37M€	4,79M€	5,86M€	2,95M€	3,94M€	2,85M€	2,88M€
Total dépenses d'équipement	10,51M€	8,98M€	9,55M€	10,39M€	7,93M€	11,40M€	8,99M€	8,85M€

La dégradation du ratio « capacité de désendettement » est freinée du mieux possible par le SDIS compte tenu du contexte actuel.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Epargne brute (RRF-DRF)	4,06M€	2,94M€	3,69M€	2,71M€	3,96M€	4,07M€	4,17M€	4,53M€
Encours au 31/12	31,36M€	31,66M€	32,20M€	33,22M€	34,72M€	35,38M€	36,38M€	34,69M€
Cap de désendettement en années//CA	7 ans 8 mois	10 ans 9 mois	8 ans 8 mois	12 ans 3 mois	8 ans 9 mois	8 ans 8 mois	8 ans 8 mois	7 ans 7 mois



Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA50_20221208-DE

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

***EVOLUTION DES RESSOURCES ET DES CHARGES
PREVISIBLES POUR L'EXERCICE 2023***

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 17 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Florence ROGEOZ, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGONIN, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

PROCURATION

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

EVOLUTION DES RESSOURCES ET DES CHARGES PREVISIBLES POUR L'EXERCICE 2023

Ce rapport est présenté dans le cadre de l'article L.1424-35 du code général des collectivités territoriales (CGCT) qui dispose que la contribution du Département au budget du service départemental d'incendie et de secours est fixée, chaque année, par une délibération du conseil départemental au vu du rapport sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles du service au cours de l'année à venir, adopté par le conseil d'administration de celui-ci.

Ce rapport présente les dépenses et les recettes prévues pour l'année 2023, telles qu'elles peuvent être envisagées à ce jour. Il ne s'agit pas d'orientations budgétaires, lesquelles sont présentées dans le cadre du document d'orientation budgétaire (DOB).

A l'heure où ce rapport est rédigé, le contexte de guerre en Ukraine et les fortes tensions sur les marchés des matières premières créent un environnement social et économique difficile marqué par une hausse de l'inflation.

Deux objectifs sont imposés, dans la mesure du possible, aux gestionnaires de crédit lors de l'émission de leurs besoins annuels :

- d'une part, la maîtrise de la progression des dépenses de fonctionnement ;
- d'autre part, la planification des investissements tout en contenant la progression de l'endettement du SDIS.

I. LA SECTION DE FONCTIONNEMENT

1. Les dépenses de fonctionnement

Le montant total des dépenses de fonctionnement (hors reports) pour le budget 2023 est actuellement estimé à 57,2 M€, soit une augmentation de +3,2 %.


Il s'élevait à 55,4 M€ au budget primitif 2022 (hors reports).

A. Les dépenses de personnel (40,8 M€ : + 6,96 %)

Ces dépenses sont principalement composées de la masse salariale, des indemnités versées aux sapeurs-pompiers volontaires (SPV) et de la prestation fidélité et reconnaissance.

Une progression conséquente est enregistrée sur la masse salariale, en raison de plusieurs facteurs :

- la réévaluation du point d'indice à hauteur de 3,5 % à compter du 1^{er} juillet 2022 ce qui représente, en 2023, en année pleine, une augmentation de 1 152 K€ ;
- l'évolution liée au GVT qui représente 254 K€ (+0,86%) et aux charges nouvelles (apprentis (46 K€) ; stagiaires (10 K€) ; 4 parcours Emploi et Compétences (90 K€) ;
- la création d'un poste non permanent (contrat d'un 1 an) pour un renfort au service finances suite au congé longue maladie d'un agent (34 K€) ;
- évolution de la GIPA (10 K€).

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA50_20221208-DE	

Une progression est observée sur les indemnités et allocations de vétérances des SPV (augmentation de 1 221 K€ soit 14,9 %) pour les raisons suivantes :

- le réajustement des effectifs (quantité, répartition et grades) applicable au 1^{er} mai 2022 ;
- prise en compte de la revalorisation réglementaire des taux d'indemnités de grades applicables au 1^{er} juin 2022 ;
- l'augmentation réglementaire prévisionnelle des taux d'indemnités de grades de 2 % en 2023 (et réajustement avec augmentation à 2 % pour 2022 à compter du 1^{er} juin 2022) ;
- l'augmentation du taux de rémunération des astreintes de 7,5% à 9 % (380 K€) ;
- la revalorisation de la NPFR en tenant compte des montants proposés par l'ADF (65 K€).

B. Les autres dépenses réelles de fonctionnement (7,96 M€ : + 3,2 %)

Une augmentation de ces dépenses est attendue, qui s'explique notamment par :

- une augmentation des prix de l'énergie au niveau du parc immobilier du SDIS ;
- une augmentation des prix des carburants ;
- une augmentation du coût des matières premières, en raison du contexte actuel, qui se répercute sur les prix d'acquisition des véhicules, de l'habillement et des achats en général.

A noter qu'en 2022, les épisodes d'intempéries en juillet (grêle) ont occasionné des dépenses supplémentaires (40 K€), ainsi que la lutte contre les incendies de forêts.

La progression des dépenses réelles de fonctionnement (personnel et autres charges) représente, au jour de la rédaction du présent rapport, une augmentation de 2,6 M€ (+ 5,6 %) par rapport au budget 2022.

C. Les dépenses d'ordre : dotation aux amortissements et virement à la section d'investissement

La dotation aux amortissements pourra être calculée en fin d'exercice budgétaire. Elle devrait être stable par rapport à 2022 (environ 4 M€, neutralisation déduite).

Pour mémoire, dans les orientations budgétaires présentées en décembre 2019, il était prévu un virement annuel d'un montant d'1,2 M€ pour la période 2019-2023. Pour l'année 2021, le montant a été arrêté à 1 M€ en considération du niveau d'excédent constaté. Le montant du virement pour 2022 était exceptionnellement de 2 M€ ; il sera de l'ordre 1 M€ en 2023.

2. Les recettes de fonctionnement

Les recettes de fonctionnement perçues par le SDIS sont composées :

- de la contribution du Département : 56 % (28,5 M€) des contributions prévisionnelles de 2023 en appliquant une augmentation de 5 % (pour mémoire, l'IPC du mois d'août est de 5,8 %) ; cette contribution fait désormais l'objet d'une convention annuelle signée par le SDIS et le Département ;
- des contributions des communes et établissements publics de coopération intercommunales (EPCI) : 44 % (22,1 M€) du montant total des contributions prévisionnelles de 2023 en appliquant une augmentation de 3 % ;
- d'autres recettes, dont les interventions facturées (en progression de 39 % soit + 170 K€), les remboursements sur rémunérations de personnel, le FCTVA sur les dépenses d'entretien des bâtiments publics.

En application du CGCT, la progression des contributions des communes et EPCI est plafonnée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC).

Pour information, entre les mois d'août 2021 et d'août 2022, l'IPC a progressé de 5,8 % (1,9 % entre 2020 et 2021).

II. LA SECTION D'INVESTISSEMENT

1. Les dépenses d'investissement

Le montant total des dépenses d'investissement pour le budget 2023 est actuellement estimé à 13,9 M€. Il s'élevait à 13 M€ au budget primitif 2022.

Le SDIS a pour objectif de plafonner progressivement ses dépenses d'équipement à 8 M€ ; pour autant, en raison du contexte, ces dépenses seront de l'ordre de 10,4 M€ au budget 2023 (9,5 M€ constatées au BP 2022), conformément aux décisions du conseil d'administration visant à limiter la progression de l'endettement du SDIS.

Les dépenses d'équipement sont composées :

A. Etudes et logiciels (0,43 M€)

Ce chapitre comprend les études bâtimentaires ainsi que les acquisitions de logiciels et autres solutions numériques.

Les études bâtimentaires sont liées aux opérations de rénovation ou réaménagement réalisées hors plan immobilier.

B. Les véhicules, matériels de secours et autres matériels (4,05 M€)

Les dépenses prévues pour 2023 permettront de maintenir à niveau le parc de véhicules et le matériel du SDIS.

C. Travaux et avances (5,8 M€)

Dans le cadre du plan pluriannuel, l'année 2023 sera principalement consacrée aux travaux sur les opérations des CPI de Saint Hippolyte, du Val d'Usiers, de la Chapelle des Bois et du CS de Gilley.

En parallèle, la mise à niveau progressive des centres sera poursuivie, avec notamment les centres de Damprichard, Hérimoncourt et Boussière.


A noter, au chapitre 23, une augmentation des crédits affectés aux avances notamment dans le cadre du PPI véhicules ; en effet, en raison de l'allongement significatif des délais de livraison des véhicules et de la fluctuation des prix des matières premières, il est parfois plus judicieux d'anticiper les achats par versement d'avances aux fournisseurs.

D. Le remboursement du capital de la dette (3,6 M€)

Les échéances de remboursement des emprunts contractés par le SDIS jusqu'en fin d'exercice 2022 devraient s'élever à un peu plus de 3,6 M€.

E. Les dépenses d'ordre (2,3 M€)

A ces dépenses réelles s'ajoutent les dépenses d'ordre consacrées à la neutralisation des amortissements liées aux bâtiments du SDIS. Le montant est actuellement estimé à 2,3 M€, un niveau stable par rapport à 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA50_20221208-DE

2. Les recettes d'investissement

A. Les subventions

La convention entre le SDIS et le Département prévoyait le versement par ce dernier d'une subvention de 650 K€ en 2021. La reconduction du versement par le Conseil Départemental d'une subvention d'investissement a été confirmée en 2022 à hauteur de 550 K€. Un montant de 550 K€ a été inscrit à titre prévisionnel pour 2023.

Le SDIS devrait également percevoir des subventions de la part des collectivités pour les opérations inscrites au plan immobilier (Chapelle des Bois, Val d'Usiers et Gilley).

B. Les remboursements du fonds de compensation de la TVA

Le FCTVA perçu en 2023 portera sur les investissements réalisés en 2022. Il avoisine généralement 1 M€.

C. La dotation aux amortissements

La dotation aux amortissements pour 2023 sera calculée en fin d'exercice budgétaire 2022. Elle devrait être stable par rapport à 2022 et s'élever à environ 6,2 M€.

D. Le virement de la section de fonctionnement

Ce virement a pour objet de modérer la progression de l'endettement du SDIS. Il est prélevé sur l'excédent cumulé en section de fonctionnement. Son montant sera déterminé en fonction du niveau d'excédent mesuré fin 2022 et de la prospective pluriannuelle. Un montant de 1 M€ a déjà été inscrit à titre prévisionnel.

E. L'emprunt

Afin d'équilibrer la section d'investissement, il conviendra de souscrire un emprunt en 2023. La consultation bancaire réalisée fin 2023 et devrait porter sur une somme proche de 5 M€.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, approuvent l'évolution des ressources et des charges du SDIS présentée dans ce rapport.

Pour extrait conforme,

La présidente du conseil d'administration,

Signé par : Christine BOUQUIN

Date : 08/12/2022

Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA51_20221208-DE

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

AUTORISATION D'ENGAGER, DE LIQUIDER ET DE MANDATER DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT JUSQU'A L'ADOPTION DU BUDGET PRIMITIF 2023

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 17 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Florence ROGEOZ, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGONIN, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

PROCURATION

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGLEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA51_20221208-DE

AUTORISATION D'ENGAGER, DE LIQUIDER ET DE MANDATER DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT JUSQU'A L'ADOPTION DU BUDGET PRIMITIF 2023

Le projet de budget pour l'année 2023 sera soumis au vote du conseil d'administration au cours du premier trimestre 2023.

Entre le début de l'exercice comptable et le vote du budget, le code général des collectivités territoriales et l'instruction budgétaire et comptable M61 autorisent :


- la mise en recouvrement des recettes ;
- l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses de la section de fonctionnement, dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente ;
- le mandatement des dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget ;
- la liquidation et le mandatement des crédits correspondants aux autorisations de programmes, dans la limite des crédits de paiement prévus au titre de l'exercice par la délibération d'ouverture de l'autorisation de programme ;
- l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses de la section d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent et sur autorisation du conseil d'administration.

Ce dernier point fait donc l'objet de la présente délibération.

En 2022, les crédits d'investissement (hors crédits de paiement des autorisations de programmes et remboursement de la dette) votés s'élèvent à **2 796 427 €**.

Leur détail figure dans le tableau ci-dessous :

	Budget 2022	Le quart
2031 Frais d'études	68 200 €	17 050 €
2051 Concessions, brevets, licences	251 770 €	62 942 €
Total Chapitre 20 Immobilisations incorporelles	319 970 €	79 992 €
20412 Bâtiments et installations	0 €	0 €
Total Chapitre 204 Subventions Equip. versées	0 €	0 €
2115 Terrains bâtis	13 400 €	3 350 €
2132 Bâtiments privés	0 €	0 €
21561 Matériel mobile incendie et secours	108 500 €	27 125 €
21568 Autre matériel incendie et secours	1 165 599 €	291 399 €
21578 Autre matériel et outillage technique	136 182 €	34 045 €
2182 Matériel de transport	25 500 €	6 375 €
2183 Matériel informatique	456 776 €	114 194 €
2184 Matériel de bureau et mobilier	59 500 €	14 875 €
2188 Autres	30 200 €	7 550 €
Total Chapitre 21 Immobilisations corporelles	1 995 657 €	498 913 €
231312 Centre d'incendie & de secours	478 800 €	119 700 €
231735 Installations constructions	0 €	0 €
Total Chapitre 23 Immobilisations en cours	478 800 €	119 700 €
275 Dépôts & cautionnements versés	2 000 €	500 €
Total Chapitre 27 Immobilisations financières	2 000 €	500 €
Total général	2 796 427 €	699 105 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA51_20221208-DE

Il vous est donc proposé d'autoriser Madame la Présidente du conseil d'administration ou son représentant à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement à hauteur d'un quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2022, soit **699 105 €**, dans l'attente du vote du budget 2023.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier.

***Pour extrait conforme,
La présidente du conseil d'administration,***

Signé par : Christine BOUQUIN

Date : 08/12/2022

Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA52_20221208-DE

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

FIXATION DES MODALITES DE CALCUL ET DE REPARTITION DES CONTRIBUTIONS DES COMMUNES ET EPCI COMPETENTS AU BUDGET DU SDIS

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 17 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Florence ROGEOZ, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGONIN, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

PROCURATION

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA52_20221208-DE

FIXATION DES MODALITES DE CALCUL ET DE REPARTITION DES CONTRIBUTIONS DES COMMUNES ET EPCI COMPETENTS AU BUDGET DU SDIS

I – Cadre légal et réglementaire

La fixation des modalités de calcul et de répartition des contributions des communes et EPCI compétents au budget du SDIS est encadrée par l'article L. 1424-35 du code général des collectivités territoriales (CGCT) qui dispose que :

« Les modalités de calcul et de répartition des contributions des communes et des établissements publics de coopération intercommunale compétents pour la gestion des services d'incendie et de secours au financement du service d'incendie et de secours sont fixées par le conseil d'administration de celui-ci... ».

« Pour les exercices suivant la promulgation de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, le montant global des contributions des communes et des établissements publics de coopération intercommunale ne pourra excéder le montant global des contributions des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de l'exercice précédent, augmenté de l'indice des prix à la consommation et, le cas échéant, du montant des contributions de transfert à verser par les communes et les établissements publics de coopération intercommunale sollicitant le rattachement de leurs centres de secours et d'incendie au service départemental ou territorial... ».

En application de ces dispositions, les juridictions administratives ont rappelé qu'il appartient au conseil d'administration du SDIS (CASDIS) de fixer ces modalités de calcul et de répartition en respectant les principes suivants :

- « *Les contributions des communes, des EPCI compétents pour la gestion des services d'incendie et de secours au financement du SDIS ne sont pas le paiement du prix d'un service dont les communes seraient les usagers, mais une charge qui leur incombe pour le bon fonctionnement d'un service public dont ils ont la responsabilité en vertu de la loi* » ;
- « *Le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce qu'une autorité administrative règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un comme dans l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des motifs susceptibles de la justifier.* » ; des variations des contributions peuvent être légalement admises pour prendre en compte notamment « *une différence de situation au regard de l'exécution ou des conditions d'exploitation du service public* ».

Par ailleurs, s'agissant de l'indice des prix à la consommation (IPC), l'article 1^{er} de la loi du 1^{er} janvier 1991 modifiée, relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme, prévoit que :

« *A compter du 1er janvier 1992, toute référence à un indice des prix à la consommation pour la détermination d'une prestation, d'une rémunération, d'une dotation ou de tout autre avantage s'entend d'un indice ne prenant pas en compte le prix du tabac.* ».

Le calcul des contributions doit prendre en compte l'IPC hors tabac.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA52_20221208-DE

II – Contexte de la réforme des modalités de calcul et de répartition

Dans le Doubs, ces modalités de calcul et de répartition ont été fixées par le CASDIS en sa séance du 18 octobre 2000 selon la méthode suivante :

- les critères de répartition choisis étaient la population légale ainsi que le potentiel fiscal de l'année n-2 ;
- ces deux critères étaient chacun pondérés par un coefficient prenant en compte la distance de la commune au centre d'incendie et de secours (CIS) de premier appel et le niveau de professionnalisation du CIS, de la manière suivante :

distance	Type du centre de 1° appel			
	C.I.S.sans SPP	C.I.S.avec moins de 10 SPP	C.I.S.ayant entre 10 et 30 SPP	C.I.S. avec plus de 30 SPP
10 km et plus	0.90	1.00	1.00	1.10
entre 5 et 10 km	1.00	1.10	1.30	1.30
entre 0 et 5 km	1.10	1.15	1.80	1.80

- le poids des critères pondérés était ensuite fixé comme suit :
 - 60 % pour la population pondérée ;
 - 40 % pour le potentiel fiscal pondéré.

Le résultat obtenu faisait l'objet d'un écrêtement pour réduire les écarts de contributions par habitant.

Depuis la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, le montant global des contributions des communes et des EPCI ne peut excéder le montant global des contributions de l'exercice précédent, augmenté de l'indice des prix à la consommation. C'est pourquoi, le CASDIS en sa séance du 10 décembre 2004, a décidé que l'indice de référence à prendre en compte pour le plafonnement global des contributions est celui du mois d'août de l'année au cours de laquelle les contributions sont calculées.


A compter de l'exercice 2003, en prévision de la suppression annoncée des contributions communales et intercommunales au 1^{er} janvier 2006, telle qu'elle était prévue par la loi du 27 février 2002, le CASDIS a gelé l'évolution des critères de population, de potentiel fiscal ainsi que le coefficient pondérateur, pour corrélérer le montant des contributions au rythme de l'évolution de l'inflation et ainsi éviter les à-coups financiers annuels trop importants.

Compte tenu des évolutions démographiques et économiques connues par le département du Doubs depuis 2000, Madame la Présidente du CASDIS s'est engagée, sur la proposition de membres du CASDIS, à initier une réflexion sur l'évolution des modalités de calcul et de répartition des contributions des communes et EPCI afin d'identifier des critères plus en adéquation avec le contexte démographique et économique actuel du département du Doubs.

En sa séance du 8 février 2022, le CASDIS s'est prononcé favorablement pour le lancement de ce travail sur les critères de contribution et pour la constitution d'un groupe de réflexion composé dans un souci de large représentativité et chargé de définir de nouvelles orientations selon un planning défini.

III - Méthode de concertation suivie pour la réflexion sur les nouvelles modalités de calcul et de répartition des contributions

Le groupe de réflexion, présidé par Monsieur Philippe MARECHAL, second vice-président du CASDIS, s'est réuni à quatre reprises les 31 mars, 5 mai, 9 juin et 7 juillet 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA52_20221208-DE	

A – Les principes ayant guidé les travaux du groupe de réflexion

Dans le cadre de l'ensemble des débats qui se sont déroulés en toute transparence et objectivité, les membres du groupe de réflexion ont conduit leurs travaux en s'inspirant des considérations suivantes :

- les contributions ne sont pas le paiement du prix d'un service public dont les collectivités contributrices seraient les usagers, mais une charge qui leur incombe pour le bon fonctionnement d'un service public dont elles ont la responsabilité en vertu de la loi ;
- les contributions constituent le résultat d'une mutualisation ou d'une répartition des coûts à l'échelle départementale, qui doit tenir compte des facultés contributrices de chaque collectivité ;
- le principe d'égalité de traitement implique de ne pas créer de différences de traitement qui ne seraient pas justifiées par une différence objective de situation des contributeurs notamment au regard du fonctionnement ou de l'exploitation du service public d'incendie et de secours ;
- la prise en compte de la population et de la richesse fiscale dans la méthode définie en 2000 répond à deux facteurs objectifs, juridiquement fiables, et facilement explicables aux collectivités contributrices, s'agissant de la répartition d'une charge, et peuvent être judicieusement conservés et adaptés, étant précisé que :
 - la population permet de déterminer l'importance de chaque collectivité contributrice,
 - la richesse fiscale permettant de définir la faculté contributrice de chaque collectivité concernée ;
- ces deux variables peuvent être complétées par une troisième liée à la différence de fonctionnement du service public d'incendie et de secours sur tel ou tel territoire du département ;
- les modalités de calcul et de répartition doivent être basées sur des critères susceptibles de faire l'objet d'une actualisation annuelle afin que les contributions demeurent corrélées aux évolutions territoriales ;
- les évolutions trop brutales entre l'ancien et le nouveau dispositif doivent être évitées autant que possible dans le choix des modalités de calcul et de répartition qui devront, pour cette raison, inclure un lissage des éventuels écarts à la hausse comme à la baisse.

B – Les orientations retenues par le groupe de réflexion

En fonction de ces principes, le groupe de réflexion a retenu, à la majorité de ses membres, les orientations suivantes :


- Les critères de calcul et de répartition proposés :
 - la population DGF définie à l'article L. 2334-2 du CGCT et telle que publiée par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) : pour l'essentiel, elle correspond à la population totale des communes, définie à l'article R. 2151-2 du CGCT, à laquelle sont ajoutées une majoration en fonction du nombre de résidences secondaires (1 habitant par résidence secondaire), ainsi qu'une majoration pour les places de caravanes situées dans les aires d'accueil des gens du voyage (1 habitant par place).

Dans la mesure où elle prend en compte la fréquentation touristique, la population DGF est la plus exhaustive et la plus adaptée.

- le potentiel fiscal prévu à l'article L. 2334-4 du CGCT et tel que publié par la DGCL : il permet de mesurer la faculté contributrice de chaque collectivité concernée sans créer d'écarts trop importants par rapport à l'ancienne méthode de calcul.

Précisions :

- pour les EPCI, le groupe de réflexion propose que le montant de la contribution résulte de l'agrégation des données obtenues par l'application des critères ci-dessus au niveau de chaque commune composant l'EPCI ;

Envoyé en préfecture le 09/12/2022	
Reçu en préfecture le 09/12/2022	
Publié le	
ID : 025-282500016-20221208-DCA52_20221208-DE	

- pour la population DGF et le potentiel fiscal, doivent être prises en compte les dernières données publiées et connues lors du calcul des contributions.

- La pondération des critères :

Le groupe de réflexion choisit de ne pas faire porter l'effort financier que représentent les contributions uniquement sur les collectivités qui connaissent de fortes augmentations de population. En conséquence, et dans la mesure où l'esprit des travaux est de corrélérer principalement les contributions aux facultés contributives de chaque collectivité, la pondération suivante est retenue :

- population DGF : 40 % ;
- potentiel fiscal : 60 %.

- La prise en compte d'une pondération en fonction de la distance de chaque commune par rapport à un centre d'incendie et de secours (CIS) comportant une garde

Aux termes de l'article R. 1424-39 du CGCT, « *Les personnels de garde sont susceptibles de partir immédiatement en intervention ; les personnels d'astreinte sont susceptibles de partir en intervention dans un délai fixé par le règlement opérationnel.* ».

Le règlement opérationnel (RO) des services d'incendie et de secours du Doubs liste et distingue les CIS fonctionnant avec des effectifs en garde susceptibles de partir immédiatement en intervention, et ceux fonctionnant avec un personnel d'astreinte susceptibles de partir en intervention après s'être rassemblés en caserne. Le délai de rassemblement et de départ en intervention des personnels d'astreinte est fixé par le RO à 10 minutes.

Par conséquent, la population d'une collectivité située à proximité d'un effectif de garde, susceptible de partir immédiatement en intervention, sera nécessairement desservie dans des délais plus courts que la population d'une collectivité couverte par un CIS dont les personnels d'astreinte sont susceptibles de partir en intervention au terme d'un délai de rassemblement et de départ de 10 minutes.

Cette différence de situation des collectivités contributrices proches d'un CIS comportant des effectifs de sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires en garde constitue une différence objective de fonctionnement et d'exploitation du service public d'incendie et de secours sur les territoires concernés par la proximité d'une garde, susceptible de justifier une différence de traitement, dans le strict respect du principe d'égalité.

En vertu du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) et du RO, l'objectif de délai d'arrivée du premier moyen sur les lieux du sinistre aussi appelé « délai de couverture opérationnelle » est d'un maximum de 20 minutes, délai de route compris. Pour les personnels d'astreinte, le délai d'arrivée sur les lieux est donc susceptible de se décomposer comme suit : 10 minutes de rassemblement et de départ, et 10 minutes pour le délai de route.

Dans la mesure où il est communément admis qu'1 kilomètre est parcouru en 1 minute, la présence d'une garde demeurera une plus-value par rapport à l'astreinte dès lors que la collectivité desservie sera située à une distance inférieure ou égale à 20 kilomètres du CIS fonctionnant avec une garde. Si cette distance est supérieure, la garde, même en cas de départ immédiat, n'aura plus de plus-value par rapport à l'astreinte.

L'avantage obtenu par la garde dépend également du niveau de l'effectif qui l'assure. Celui-ci doit permettre, pour présenter un réel avantage par rapport à l'astreinte, d'assurer au moins un départ en intervention dans l'un des trois grands risques courants que sont les missions de lutte contre l'incendie, les missions de secours et soins d'urgence et les autres missions communément appelées « opérations diverses ».

A cet égard, l'article R. 1424-42 du CGCT fixe les effectifs nécessaires pour assurer chaque type de missions :

- une mission de lutte contre l'incendie nécessite au moins 6 à 8 sapeurs-pompiers ;
- une mission de secours et soins d'urgence nécessite au moins 3 ou 4 sapeurs-pompiers ;
- une mission « opérations diverses », nécessite au moins 2 sapeurs-pompiers.

C'est pourquoi, il est proposé de ne retenir que les CIS dont la garde est composée d'un effectif d'au moins 6 sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires, cet effectif permettant d'assurer au moins un départ incendie, ou un départ secours et soins d'urgence et un départ « opérations diverses ».

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA52_20221208-DE

La proximité d'une garde présente une plus-value d'autant plus grande dans le déploiement des secours qu'elle est assurée de jour et en semaine (du lundi au vendredi), ces créneaux correspondant à une période de forte indisponibilité des personnels d'astreinte volontaires retenus sur ces périodes par leurs obligations professionnelles. Lorsque dans un CIS l'effectif assurant la garde est différent entre le jour et la nuit, ainsi qu'entre la semaine et le week-end, il est donc proposé de retenir l'effectif assurant la garde de jour et en semaine (du lundi au vendredi).

Les effectifs pris en compte sont ceux en vigueur hors contexte de crise, en situation normale de fonctionnement, situation plus représentative des conditions d'exploitation du service public.

Sur la base de ces éléments, le groupe de réflexion propose de traduire la prise en compte de la proximité d'une garde par l'application au résultat des deux critères de répartition retenus, d'un coefficient de pondération progressif de 1 à 2 où l'indice appliqué est strictement proportionnel à la distance kilométrique de la garde et à l'effectif composant cette garde. A cette fin, le groupe de réflexion a constitué le tableau suivant :


Km	E G O (effectifs de gardes) ¹					
	Sup ou égal à 6	Sup ou égal à 9	Sup ou égal à 12	Sup ou égal à 14	Sup ou égal à 19	Sup ou égal à 22
de 0 à 1 Km ²	1,2	1,3	1,5	1,6	1,8	2
de 1,1 à 2 Km	1,190	1,285	1,475	1,570	1,760	1,950
de 2,1 à 3 Km	1,180	1,270	1,450	1,540	1,720	1,900
de 3,1 à 4 Km	1,170	1,255	1,425	1,510	1,680	1,850
de 4,1 à 5 Km	1,160	1,240	1,400	1,480	1,640	1,800
de 5,1 à 6 Km	1,150	1,225	1,375	1,450	1,600	1,750
de 6,1 à 7 Km	1,140	1,210	1,350	1,420	1,560	1,700
de 7,1 à 8 Km	1,130	1,195	1,325	1,390	1,520	1,650
de 8,1 à 9 Km	1,120	1,180	1,300	1,360	1,480	1,600
de 9,1 à 10 Km	1,110	1,165	1,275	1,330	1,440	1,550
de 10,1 à 11 Km	1,100	1,150	1,250	1,300	1,400	1,500
de 11,1 à 12 Km	1,090	1,135	1,225	1,270	1,360	1,450
de 12,1 à 13 Km	1,080	1,120	1,200	1,240	1,320	1,400
de 13,1 à 14 Km	1,070	1,105	1,175	1,210	1,280	1,350
de 14,1 à 15 Km	1,060	1,090	1,150	1,180	1,240	1,300
de 15,1 à 16 Km	1,050	1,075	1,125	1,150	1,200	1,250
de 16,1 à 17 Km	1,040	1,060	1,100	1,120	1,160	1,200
de 17,1 à 18 Km	1,030	1,045	1,075	1,090	1,120	1,150
de 18,1 à 19 Km	1,020	1,030	1,050	1,060	1,080	1,100
de 19,1 à 20 Km	1,010	1,015	1,025	1,030	1,040	1,050
> 20,1 Km	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

1Km = 1Mn

Précision : En ce qui concerne les EPCI compétents, le groupe de réflexion rappelle que, dans la mesure où il est proposé que les critères identifiés soient appliqués à chaque commune composant l'établissement, et les résultats ensuite agrégés pour obtenir la contribution intercommunale, la pondération appliquée aux critères sera par voie de conséquence appliquée commune par commune. Ainsi, la contribution des EPCI sera strictement ajustée et proportionnée à la situation de toutes les communes le composant, tant celles proches d'une garde selon les éléments définis que celles isolées par rapport à cette garde, ce qui peut être le cas notamment de certaines communes situées en bordure de périmètre intercommunal.

¹ Lorsque dans un CIS l'effectif assurant la garde est différent entre le jour et la nuit, ainsi qu'entre la semaine et le week-end, il est donc proposé de retenir l'effectif assurant la garde de jour et en semaine (du lundi au vendredi).

² La distance kilométrique de la collectivité contributrice d'un CIS avec un effectif de garde est obtenue par la distance entre la mairie ou l'hôtel de ville de cette collectivité et le lieu d'implantation de la caserne. Pour les EPCI compétents, la même règle s'applique sur chacune des communes-membres, la contribution de l'EPCI étant obtenue par la somme des données calculées au niveau communal.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA52_20221208-DE

- Définition d'une méthode de lissage des écarts de montants de contribution entre les anciennes modalités de calcul et de répartition et celles proposées par le groupe de réflexion :

Les membres du groupe de réflexion ont considéré que compte tenu de la forte augmentation ou baisse du montant de certaines contributions, liée à la mise en œuvre de la réforme, il est nécessaire de fixer une période de lissage sur une durée adaptée.

La période de lissage retenue est de 10 ans et correspond d'ailleurs à une durée fréquemment utilisée par les SDIS.

En-deçà, l'évolution du montant de la contribution risque d'être trop brutale pour certaines collectivités, à plus forte raison en période d'importantes contraintes budgétaires, et, au-delà, la réforme risque de perdre de son intérêt.

En application de cette méthode, la diminution ou l'augmentation de la contribution de la commune ou de l'EPCI, consécutive à l'entrée en vigueur de la réforme des modalités de calcul et de répartition, serait étalée sur 10 exercices.

- « Clause de revoyure »

Les membres du groupe de réflexion se sont mis d'accord sur le fait que les modalités de calcul et de répartition ne devaient pas être figés dans le temps et pourraient être modifiés, le cas échéant, par le CASDIS en fonction des évolutions à venir, grâce à une « clause de revoyure ».

C – Débat organisé au sein du CASDIS sur la répartition des contributions entre les communes et les EPCI du département

Les orientations dégagées et proposées par le groupe de réflexion sur la méthode de calcul et de répartition des contributions, ont été présentées au CASDIS en sa séance du 16 septembre 2022.

Au cours de cette séance, les membres du CASDIS ont pu également débattre d'une manière plus générale, de la répartition des contributions entre les communes et les EPCI et, à l'issue des débats et la présentation des travaux du groupe de réflexion, autoriser Madame la Présidente du CASDIS ou son représentant à présenter la méthode de calcul et de répartition des contributions proposée par le groupe de réflexion aux associations des maires du département.

D – Présentation de la méthode de calcul et de répartition proposée par le groupe de réflexion aux associations des maires


La nouvelle méthode proposée a été présentée par Monsieur Philippe MARECHAL, second vice-président du CASDIS, accompagné de plusieurs membres du groupe de réflexion, à l'association des maires du Doubs (AMD) le 10 octobre 2022 ainsi qu'à l'association des maires ruraux du Doubs (AMRD) le 25 octobre 2022.

IV – Modalités de calcul et de répartition des contributions proposées au CASDIS

Je vous propose de fixer les modalités de calcul et de répartition des contributions des communes et EPCI compétents conformément aux principes et orientations définies et présentées par les membres du groupe de réflexion.

S'agissant du lissage et de sa durée, la diminution ou de l'augmentation de la contribution des communes et des EPCI, consécutive à l'entrée en vigueur des nouvelles modalités de calcul et de répartition, pourrait être étalée sur 10 ans conformément à la proposition du groupe de réflexion.

Concernant la « clause de revoyure », le CASDIS peut également la retenir dans la mesure où chaque année, il est compétent, en application de l'article L. 1424-35 du CGCT, pour se prononcer sur les modalités de calcul et de répartition des contributions à appliquer.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA52_20221208-DE

S'agissant enfin de l'indice des prix à la consommation hors tabac, il doit être rappelé qu'il constitue un plafonnement de l'évolution du montant global des contributions des communes et EPCI compétents, en application de l'article L. 1424-35 du CGCT.

L'indice de référence retenu pour ce plafonnement pourrait être le dernier indice connu lors du calcul des contributions des communes et EPCI compétents.

En fonction du niveau de l'indice de référence considéré et du contexte économique et budgétaire, le CASDIS garde toute latitude pour définir le niveau d'évolution du montant global des contributions des communes et EPCI, dans la limite du plafonnement constitué par l'indice de référence, y compris en retenant une évolution inférieure à cet indice.

L'ensemble de ces nouvelles modalités de calcul et de répartition pourraient être mises en œuvre pour fixer le montant des contributions des communes et EPCI compétents dues à compter de l'exercice 2023.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à la majorité (1 abstention), se prononcent favorablement sur ce dossier et :

- *approuvent les nouvelles modalités de calcul et de répartition des contributions des communes et EPCI compétents conformément aux éléments développés aux points III et IV du présent rapport, en ce compris les éléments relatifs à la prise en compte de l'évolution liée à l'indice des prix à la consommation ;*
- *approuvent la mise en œuvre d'un lissage de la diminution ou de l'augmentation des contributions des communes et EPCI, consécutive à la mise en œuvre des nouvelles modalités de calcul et de répartition, sur une période de 10 ans ;*
- *approuvent la mise en œuvre de ces nouvelles modalités de calcul et de répartition en toutes leurs composantes pour fixer le montant des contributions des communes et EPCI compétents qui seront dues à compter de l'exercice 2023.*

Pour extrait conforme,

La présidente du conseil d'administration,

Signé par : Christine BOUQUIN

Date : 08/12/2022

Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

CONTRIBUTIONS DES COMMUNES ET EPCI POUR 2023

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 16 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGONIN, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, Mme Florence ROGEBOSZ, Mme Chantal GUYEN, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

PROCURATIONS

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.
- ▶ Mme Florence ROGEBOSZ, représentante du conseil départemental, donne pouvoir à Mme Christine BOUQUIN, présidente du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

CONTRIBUTIONS DES COMMUNES ET EPCI POUR 2023

L'article L.1424-35 du Code Général des Collectivités Territoriales encadre, d'une part, la répartition des contributions entre les communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et, d'autre part, le montant global de ces contributions.

Au sein du SDIS 25, la répartition des contributions entre les communes et EPCI contributeurs avait été établie en 2001 selon des critères pondérés de population, de potentiel fiscal, de distance par rapport au centre de premier appel et de nombre de sapeurs-pompiers professionnels dans ce centre.

Suite à la demande de certaines collectivités contributrices, le conseil d'administration a décidé de procéder à la révision du mode de calcul au cours de l'année 2022, pour une application au 1^{er} janvier 2023.

A compter du 1^{er} janvier 2023, une nouvelle méthode de calcul détaillée ci-après entre donc en vigueur en veillant à respecter, d'une part, la faculté contributrice des collectivités concernées et, d'autre part, l'égalité de traitement par souci d'équité dans la mise en œuvre de la nouvelle méthode de calcul.

La nouvelle méthode de calcul des contributions du bloc communal et intercommunal comprend les 3 étapes suivantes :

Etape 1


Le montant global des contributions des communes et EPCI ne peut excéder le montant global de leurs contributions de l'exercice précédent augmenté de l'indice des prix à la consommation (IPC).

Conformément à la délibération cadre du conseil d'administration du 08 décembre 2022, l'indice maximum susceptible d'être appliqué par le SDIS 25 est celui du dernier indice connu des prix à la consommation (IPC) au moment de la rédaction du rapport relatif au calcul des contributions.

L'évolution depuis 2012 du montant global des contributions est présentée dans le tableau ci-dessous :

	Contributions 2012	Contributions 2013	Contributions 2014	Contributions 2015	Contributions 2016	Contributions 2017
Montant	19 751 496 €	20 166 277 €	20 347 773 €	20 437 303 €	20 447 522 €	20 447 522 €
Evolution % / N-1	2,24%	2,10%	0,90%	0,44%	0,05%	0,00%
Evolution en € / N-1	432 741 €	414 781 €	181 496 €	89 530 €	10 219 €	0 €

	Contributions 2018	Contributions 2019	Contributions 2020	Contributions 2021	Contributions 2022	Contributions 2023
Montant	20 631 551 €	20 879 130 €	21 087 921 €	21 130 097 €	21 531 569 €	22 177 516 €
Evolution % / N-1	0,90%	1,20%	1,00%	0,20%	1,90%	3,00%
Evolution en € / N-1	184 029 €	247 579 €	208 791 €	42 176 €	401 472 €	645 947 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
Reçu en préfecture le 09/12/2022
Publié le 
ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

Compte tenu de l'évolution constatée du dernier IPC définitif connu (+ 5,6 % en septembre 2022) et eu égard à la situation financière des collectivités territoriales, il est proposé d'appliquer, pour 2023, une progression limitée à **3 %** aux contributions des communes et EPCI.

Soit un montant global des contributions 2023 de 22,1 M€.

Etape 2

Une fois le montant global des contributions déterminé, il est ensuite procédé à la répartition des montants des contributions par commune (*) selon les nouveaux critères suivants :

(Population DGF (40 %) + Potentiel fiscal (60 %)) X pondération

(*) la répartition des montants des contributions acquittées par les EPCI disposant de la compétence incendie est obtenue en additionnant les contributions des communes membres.

Pour mémoire, la contribution au financement du SDIS est versée, selon les cas :

- par l'EPCI, lorsqu'il était compétent en matière d'incendie au moment de la promulgation de la loi du 3 mai 1996 ; c'est le cas de la communauté urbaine de Besançon, de la communauté d'agglomération de Montbéliard et des communautés de communes de Pontarlier, Morteau et Le Russey ;
- par l'EPCI qui s'est vu transférer la compétence, par application de la dérogation prévue par la loi NOTRe du 7 août 2015 ; c'est le cas des communautés de communes de Frasné-Val du Drugeon, Doubs Baumois, Pays de Villersexel et Pays d'Héricourt. Ces deux dernières sont principalement situées en Haute-Saône mais comportent quelques communes du Doubs ;
- par la commune, lorsque celle-ci n'a pas transféré sa compétence à l'EPCI.

Les critères de population DGF et de potentiel fiscal sont définis dans la délibération cadre relative à la réforme du mode de calcul des contributions du 08/12/2022.

Le coefficient pondérateur tient compte quant à lui de la distance des communes avec les centres de secours disposant à minima d'une garde postée de six sapeurs-pompiers conformément au tableau suivant :

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

Km	E G O (effectifs de gardes)					
	Sup ou égal à 6	Sup ou égal à 9	Sup ou égal à 12	Sup ou égal à 14	Sup ou égal à 19	Sup ou égal à 22
de 0 à 1 Km	1,2	1,3	1,5	1,6	1,8	2
de 1,1 à 2 Km	1,190	1,285	1,475	1,570	1,760	1,950
de 2,1 à 3 Km	1,180	1,270	1,450	1,540	1,720	1,900
de 3,1 à 4 Km	1,170	1,255	1,425	1,510	1,680	1,850
de 4,1 à 5 Km	1,160	1,240	1,400	1,480	1,640	1,800
de 5,1 à 6 Km	1,150	1,225	1,375	1,450	1,600	1,750
de 6,1 à 7 Km	1,140	1,210	1,350	1,420	1,560	1,700
de 7,1 à 8 Km	1,130	1,195	1,325	1,390	1,520	1,650
de 8,1 à 9 Km	1,120	1,180	1,300	1,360	1,480	1,600
de 9,1 à 10 Km	1,110	1,165	1,275	1,330	1,440	1,550
de 10,1 à 11 Km	1,100	1,150	1,250	1,300	1,400	1,500
de 11,1 à 12 Km	1,090	1,135	1,225	1,270	1,360	1,450
de 12,1 à 13 Km	1,080	1,120	1,200	1,240	1,320	1,400
de 13,1 à 14 Km	1,070	1,105	1,175	1,210	1,280	1,350
de 14,1 à 15 Km	1,060	1,090	1,150	1,180	1,240	1,300
de 15,1 à 16 Km	1,050	1,075	1,125	1,150	1,200	1,250
de 16,1 à 17 Km	1,040	1,060	1,100	1,120	1,160	1,200
de 17,1 à 18 Km	1,030	1,045	1,075	1,090	1,120	1,150
de 18,1 à 19 Km	1,020	1,030	1,050	1,060	1,080	1,100
de 19,1 à 20 Km	1,010	1,015	1,025	1,030	1,040	1,050
> 20,1 Km	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

1Km = 1Mn

Nota : Lorsque dans un CIS l'effectif assurant la garde est différent entre le jour et la nuit, ainsi qu'entre la semaine et le week-end, il est donc proposé de retenir l'effectif assurant la garde de jour et en semaine (du lundi au vendredi).

La distance kilométrique de la collectivité contributrice d'un CIS avec un effectif de garde est obtenue par la distance entre la mairie ou l'hôtel de ville de cette collectivité et le lieu d'implantation de la caserne.

Pour les EPCI compétents, la même règle s'applique sur chacune des communes membres, la contribution de l'EPCI étant obtenue par la somme des données calculées au niveau communal.

Etape 3

La mise en œuvre de la nouvelle formule de calcul engendre des écarts à la hausse comme à la baisse sur le montant des contributions des communes et des EPCI.

Un lissage de ces écarts est intégré dans le calcul des contributions sur une période de 10 ans.

Le montant de la contribution de chaque commune et EPCI figure dans le tableau annexé au présent rapport.

Le tableau comprend les EPCI contributeurs énoncés ci-dessus.

Si un nouvel EPCI devient compétent au 1^{er} janvier 2023, celui-ci verra sa contribution déterminée en prenant en compte l'addition des contributions attendues de la part de ses communes membres pour l'année 2023.

De même, si une nouvelle commune se crée à compter du 1^{er} janvier 2023, cette dernière verra sa contribution déterminée en tenant compte des contributions attendues de la part des différentes communes constitutives pour l'année 2023.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, se prononcent favorablement sur ce dossier et :

- *approuvent l'application de la nouvelle méthode de répartition des contributions entre les communes et EPCI telle que définie dans le présent rapport ;*
- *approuvent l'évolution limitée des contributions des communes et EPCI pour l'année 2023 à hauteur de 3 %.*

Pour extrait conforme,

La présidente du conseil d'administration,

Signé par : Christine BOUQUIN

Date : 08/12/2022

Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

<i>Commune ou EPCI</i>	<i>Contributions 2022</i>	<i>Contributions nouvelle méthode</i>	<i>Ecart Contributions</i>	<i>Lissage 2023 (- 9/10)</i>	<i>Contribution 2023 avec IPC (3%)</i>
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU GRAND PONTARLIER	1 275 469 €	1 156 068 €	-119 401 €	-107 461 €	1 301 435 €
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU RUSSEY	119 049 €	140 695 €	21 646 €	19 481 €	124 850 €
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU VAL DE MORTEAU	536 802 €	546 695 €	9 893 €	8 904 €	553 925 €
GRAND BESANCON METROPOLE	8 693 240 €	9 160 223 €	466 983 €	420 285 €	9 002 136 €
PAYS DE MONTBELIARD AGGLOMERATION (72 COMMUNES)	7 739 189 €	6 964 398 €	-774 791 €	-697 312 €	7 891 561 €
COMMUNAUTE DE COMMUNES FRASNE VAL DRUGEON	117 914 €	147 431 €	29 517 €	26 566 €	124 491 €
COMMUNAUTE DE COMMUNES DOUBS BAUMOIS	412 864 €	381 287 €	-31 577 €	-28 420 €	421 998 €
ABBANS DESSOUS	3 394 €	4 508 €	1 114 €	1 002 €	3 611 €
ABBANS DESSUS	5 765 €	5 568 €	-197 €	-177 €	5 917 €
ABBENANS	7 492 €	5 924 €	-1 568 €	-1 411 €	7 555 €
ACCOLANS	1 538 €	1 757 €	219 €	197 €	1 607 €
ADAM LES VERCEL	1 454 €	1 934 €	479 €	432 €	1 547 €
AIBRE (CC HERICOURT 70)	10 030 €	10 484 €	454 €	408 €	10 378 €
ALLIES (LES)	2 621 €	3 824 €	1 203 €	1 082 €	2 823 €
AMANCEY	21 360 €	18 327 €	-3 033 €	-2 730 €	21 688 €
AMATHAY VESIGNEUX	2 865 €	3 562 €	696 €	627 €	3 023 €
AMONDANS	2 400 €	1 958 €	-442 €	-398 €	2 427 €
ANTEUIL	14 318 €	16 442 €	2 124 €	1 912 €	14 967 €
APPENANS	11 492 €	7 662 €	-3 831 €	-3 448 €	11 443 €
ARC ET SENANS	32 452 €	35 245 €	2 793 €	2 514 €	33 713 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

ARC SOUS CICON	9 772 €	14 485 €	4 713 €	4 242 €	10 550 €
ARC SOUS MONTENOT	4 314 €	4 387 €	73 €	65 €	4 451 €
ARCEY	25 984 €	31 124 €	5 140 €	4 626 €	27 293 €
ARCON	17 220 €	23 730 €	6 510 €	5 859 €	18 407 €
AUBONNE	5 118 €	5 002 €	-116 €	-104 €	5 260 €
AVILLEY	2 808 €	3 292 €	483 €	435 €	2 942 €
AVOUDREY	17 588 €	26 029 €	8 441 €	7 597 €	18 985 €
BARTHERANS	1 020 €	1 223 €	203 €	183 €	1 072 €
BATTENANS VARIN	1 114 €	1 601 €	487 €	438 €	1 198 €
BELFAYS	1 611 €	2 619 €	1 008 €	907 €	1 763 €
BELLEHERBE	12 780 €	13 063 €	282 €	254 €	13 193 €
BELMONT	1 203 €	1 296 €	94 €	84 €	1 249 €
BELVOIR	2 132 €	1 884 €	-248 €	-223 €	2 170 €
BERTHELANGE	4 568 €	7 127 €	2 559 €	2 303 €	4 969 €
BIANS LES USIERS	11 837 €	18 855 €	7 018 €	6 316 €	12 915 €
BIEF	2 747 €	2 338 €	-409 €	-368 €	2 787 €
BLUSSANGEAUX	1 680 €	1 792 €	113 €	101 €	1 742 €
BLUSSANS	4 271 €	3 687 €	-584 €	-526 €	4 339 €
BOLANDOZ	7 015 €	7 934 €	919 €	827 €	7 320 €
BONNAL (CC VILLERSEXEL 70)	777 €	654 €	-123 €	-111 €	788 €
BOUCLANS (commune nouvelle)	25 744 €	21 158 €	-4 586 €	-4 127 €	26 044 €
BOURNOIS	4 100 €	3 329 €	-771 €	-694 €	4 144 €
BRANNE	3 506 €	3 199 €	-307 €	-276 €	3 579 €
BREMONDANS	1 637 €	1 880 €	243 €	219 €	1 712 €
BRERES	733 €	1 205 €	472 €	425 €	804 €
BRESEUX (LES)	8 521 €	8 507 €	-14 €	-13 €	8 775 €
BRETONVILLERS	5 669 €	6 049 €	381 €	343 €	5 878 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

BREY ET MAISON DU BOIS	2 255 €	2 535 €	280 €	252 €	2 352 €
BUFFARD	2 888 €	3 892 €	1 004 €	903 €	3 078 €
BUGNY	2 351 €	4 439 €	2 088 €	1 879 €	2 637 €
BURGILLE	6 411 €	10 050 €	3 638 €	3 274 €	6 979 €
BURNEVILLERS	817 €	940 €	123 €	111 €	854 €
BY	1 606 €	1 620 €	14 €	12 €	1 656 €
CADEMENE	1 630 €	1 472 €	-158 €	-142 €	1 663 €
CERNAY L'ÉGLISE	5 652 €	5 726 €	75 €	67 €	5 829 €
CESSEY	6 045 €	6 272 €	227 €	204 €	6 250 €
CHAMESEY	1 997 €	2 966 €	968 €	871 €	2 157 €
CHAMESOL	6 449 €	6 847 €	397 €	358 €	6 684 €
CHANTRANS	6 583 €	8 951 €	2 368 €	2 131 €	7 025 €
CHAPELLE D'HUIN	6 877 €	10 187 €	3 310 €	2 979 €	7 425 €
CHAPELLE DES BOIS	6 331 €	6 966 €	635 €	571 €	6 586 €
CHARMAUVILLERS	4 192 €	5 315 €	1 123 €	1 011 €	4 434 €
CHARMOILLE	6 630 €	6 730 €	100 €	90 €	6 840 €
CHARNAY	8 494 €	8 902 €	409 €	368 €	8 791 €
CHARQUEMONT	52 524 €	66 205 €	13 682 €	12 313 €	55 509 €
CHASSAGNE SAINT DENIS	2 464 €	2 469 €	4 €	4 €	2 539 €
CHATEAUVIEUX LES FOSSÉS	257 €	413 €	155 €	140 €	281 €
CHATELBLANC	2 450 €	3 223 €	773 €	696 €	2 603 €
CHAUX (LA)	8 667 €	10 750 €	2 083 €	1 875 €	9 141 €
CHAUX LES PASSAVANT	2 919 €	2 519 €	-400 €	-360 €	2 966 €
CHAUX NEUVE	5 341 €	8 092 €	2 751 €	2 476 €	5 784 €
CHAY	3 040 €	4 379 €	1 339 €	1 205 €	3 270 €
CHAZOT	2 499 €	2 290 €	-209 €	-188 €	2 553 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

CHENECEY BUILLON	10 984 €	13 845 €	2 861 €	2 575 €	11 608 €
CHEVIGNEY LES VERCEL	2 480 €	2 918 €	438 €	394 €	2 600 €
CHEVIGNEY SUR L'OGNON	5 019 €	5 226 €	207 €	186 €	5 191 €
CHOUZELOT	5 863 €	5 540 €	-323 €	-291 €	6 006 €
CLERON	9 133 €	10 024 €	891 €	802 €	9 498 €
CONSOLATION MAISONNETTES	889 €	706 €	-183 €	-165 €	897 €
CORCELLES FERRIERES	5 021 €	4 787 €	-234 €	-211 €	5 148 €
CORCONDRAI	2 575 €	2 717 €	142 €	128 €	2 667 €
COUR SAINT MAURICE	3 548 €	3 327 €	-221 €	-199 €	3 631 €
COURCELLES	1 256 €	1 839 €	583 €	525 €	1 353 €
COURCHAPON	2 707 €	4 452 €	1 745 €	1 571 €	2 968 €
COURTEFONTAINE	4 202 €	4 441 €	239 €	215 €	4 352 €
COURTETAINE ET SALANS	1 542 €	1 860 €	318 €	286 €	1 621 €
CROSEY LE GRAND	3 664 €	3 929 €	265 €	239 €	3 801 €
CROSEY LE PETIT	1 922 €	2 389 €	467 €	420 €	2 028 €
CROUZET (LE)	847 €	1 143 €	296 €	266 €	903 €
CROUZET MIGETTE	1 828 €	2 526 €	698 €	628 €	1 955 €
CUBRIAL	2 828 €	2 827 €	-1 €	-1 €	2 913 €
CUBRY	2 019 €	2 151 €	132 €	119 €	2 093 €
CUSE ET ADRISANS	4 327 €	5 269 €	942 €	847 €	4 554 €
CUSSEY SUR LISON <i>Commune nouvelle</i>	1 646 €	1 733 €	87 €	78 €	1 705 €
DAMPJOUX	3 003 €	3 056 €	53 €	48 €	3 099 €
DAMPRIEUX	48 987 €	46 114 €	-2 873 €	-2 585 €	50 160 €
DESANDANS	12 532 €	14 594 €	2 062 €	1 855 €	13 121 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

DESERVILLERS	6 211 €	6 784 €	573 €	515 €	6 457 €
DOMPREL	2 652 €	3 676 €	1 024 €	921 €	2 837 €
DURNES	3 170 €	3 628 €	458 €	412 €	3 312 €
ECHAY	1 315 €	3 181 €	1 866 €	1 680 €	1 546 €
ECHEVANNES	1 328 €	1 936 €	608 €	547 €	1 431 €
ECORCES (LES)	10 826 €	14 351 €	3 525 €	3 173 €	11 514 €
EMAGNY	13 109 €	12 686 €	-423 €	-381 €	13 459 €
EPENOUSE	2 008 €	3 120 €	1 112 €	1 001 €	2 183 €
EPENOY	11 155 €	12 889 €	1 734 €	1 560 €	11 668 €
EPEUGNEY	10 548 €	12 018 €	1 470 €	1 323 €	11 016 €
ETALANS <i>Commune nouvelle</i>	24 915 €	34 575 €	9 660 €	8 694 €	26 657 €
ETERNOZ	6 711 €	7 353 €	642 €	577 €	6 979 €
ETRABONNE	2 428 €	3 521 €	1 093 €	984 €	2 614 €
ETRAPPE	3 202 €	3 966 €	764 €	688 €	3 377 €
ETRAY	2 929 €	4 998 €	2 069 €	1 862 €	3 230 €
EVILLERS	5 902 €	7 909 €	2 007 €	1 806 €	6 286 €
EYSSON	1 757 €	2 453 €	696 €	627 €	1 881 €
FAIMBE	2 383 €	2 297 €	-86 €	-77 €	2 446 €
FALLERANS	4 886 €	5 376 €	490 €	441 €	5 083 €
FERRIERES LE LAC	1 693 €	3 189 €	1 496 €	1 347 €	1 897 €
FERRIERES LES BOIS	5 571 €	5 726 €	155 €	139 €	5 755 €
FERTANS	5 007 €	5 789 €	782 €	704 €	5 238 €
FESSEVILLERS	2 702 €	3 126 €	424 €	381 €	2 827 €
FLAGEY	2 528 €	4 048 €	1 520 €	1 368 €	2 760 €
FLANGÉBOUCHE	12 696 €	16 294 €	3 598 €	3 238 €	13 448 €
FLEUREY	1 477 €	1 820 €	343 €	308 €	1 557 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

FONTAINE LES CLERVAL	4 878 €	6 401 €	1 523 €	1 371 €	5 181 €
FONTENELLE MONTBY	1 817 €	2 479 €	662 €	596 €	1 940 €
FOURCATIER ET MAISON NEUVE	1 451 €	2 032 €	581 €	523 €	1 554 €
FOURG	7 265 €	7 088 €	-177 €	-159 €	7 464 €
FOURGS (LES)	24 098 €	38 350 €	14 252 €	12 826 €	26 289 €
FOURNET BLANCHEROCHE	6 058 €	8 599 €	2 541 €	2 287 €	6 501 €
FOURNETS LUISANS	13 301 €	15 914 €	2 613 €	2 351 €	13 969 €
FRAMBOUHANS	14 518 €	18 319 €	3 801 €	3 421 €	15 345 €
FRANEY	4 636 €	4 913 €	277 €	250 €	4 803 €
FROIDEVAUX	1 379 €	1 507 €	128 €	116 €	1 433 €
FUANS	8 242 €	10 051 €	1 809 €	1 628 €	8 676 €
GELLIN	3 484 €	4 402 €	918 €	826 €	3 683 €
GEMONVAL	1 450 €	1 704 €	254 €	228 €	1 520 €
GENEY	2 543 €	2 347 €	-196 €	-177 €	2 599 €
GERMEFONTAINE	2 153 €	2 363 €	210 €	189 €	2 240 €
GEVRESIN	2 611 €	2 767 €	156 €	140 €	2 705 €
GILLEY	32 619 €	35 555 €	2 936 €	2 642 €	33 900 €
GLERE	4 051 €	4 593 €	542 €	488 €	4 229 €
GONDENANS LES MOULINS	1 284 €	1 472 €	188 €	170 €	1 341 €
GONDENANS MONTBY	3 504 €	3 262 €	-241 €	-217 €	3 584 €
GONSANS	8 541 €	11 241 €	2 700 €	2 430 €	9 076 €
GOUHELANS	2 477 €	2 306 €	-171 €	-154 €	2 533 €
GOUMOIS	3 843 €	4 249 €	406 €	365 €	4 000 €
GOUX LES USIERS	11 793 €	17 211 €	5 418 €	4 876 €	12 705 €
GOUX SOUS LANDET	871 €	1 241 €	370 €	333 €	935 €
GRANDFONTAINE SUR CREUSE	1 775 €	1 694 €	-81 €	-73 €	1 820 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

GRANGE (LA)	1 475 €	1 965 €	490 €	441 €	1 570 €
GRANGETTES (LES)	4 431 €	10 257 €	5 826 €	5 243 €	5 164 €
GUYANS DURNES	4 576 €	6 439 €	1 863 €	1 677 €	4 905 €
GUYANS VENNES	12 471 €	17 541 €	5 070 €	4 563 €	13 367 €
HAUTERIVE LA FRESSE	2 995 €	5 145 €	2 150 €	1 935 €	3 307 €
HOPITAL DU GROSBOIS (L')	7 700 €	11 799 €	4 099 €	3 689 €	8 353 €
HOPITAL SAINT LIEFFROY (L')	1 670 €	2 290 €	620 €	558 €	1 784 €
HOPITAUX NEUFS	14 346 €	27 356 €	13 010 €	11 709 €	16 116 €
HOPITAUX VIEUX	5 247 €	11 735 €	6 488 €	5 839 €	6 073 €
HUANNE MONTMARTIN	1 726 €	2 004 €	278 €	250 €	1 807 €
HYEMONDANS	2 717 €	3 755 €	1 038 €	934 €	2 906 €
INDEVILLERS	4 994 €	6 038 €	1 044 €	939 €	5 252 €
ISLE SUR LE DOUBS (L')	92 431 €	70 365 €	-22 066 €	-19 859 €	92 931 €
JALLERANGE	3 283 €	4 649 €	1 366 €	1 230 €	3 522 €
JOUGNE	22 249 €	45 834 €	23 585 €	21 226 €	25 346 €
LABERGEMENT SAINTE MARIE	20 836 €	29 923 €	9 087 €	8 178 €	22 397 €
LAIRE (CC HERICOURT 70)	6 968 €	8 763 €	1 795 €	1 615 €	7 362 €
LANANS	2 124 €	3 339 €	1 215 €	1 094 €	2 313 €
LANDRESSE	3 505 €	5 525 €	2 020 €	1 818 €	3 818 €
LANTENNE VERTIERE	12 256 €	15 425 €	3 169 €	2 852 €	12 950 €
LANTHENANS	1 257 €	1 230 €	-27 €	-24 €	1 292 €
LAVANS QUINGEY	2 503 €	3 454 €	951 €	855 €	2 676 €
LAVANS VUILLAFANS	3 469 €	5 097 €	1 628 €	1 465 €	3 740 €
LAVERNAY	9 406 €	11 170 €	1 764 €	1 588 €	9 870 €
LAVIRON	7 109 €	7 053 €	-56 €	-51 €	7 317 €
LEVIER <i>Commune nouvelle</i>	52 706 €	51 915 €	-791 €	-712 €	54 206 €
LIEBVILLERS	6 526 €	5 036 €	-1 490 €	-1 341 €	6 568 €
LIESLE	18 246 €	11 221 €	-7 025 €	-6 323 €	18 070 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

LIZINE	1 723 €	2 134 €	411 €	370 €	1 817 €
LODS	6 782 €	6 360 €	-422 €	-380 €	6 942 €
LOMBARD	3 464 €	3 595 €	131 €	118 €	3 582 €
LONGECHAUX	1 156 €	1 649 €	493 €	444 €	1 241 €
LONGEMAISSON	2 574 €	3 324 €	750 €	675 €	2 728 €
LONGEVILLE LES RUSSEY	1 003 €	934 €	-69 €	-62 €	1 026 €
LONGEVILLE	2 463 €	3 431 €	968 €	871 €	2 637 €
LONGEVILLE (LA)	10 895 €	14 575 €	3 680 €	3 312 €	11 601 €
LONGEVILLES MONT D'OR	7 870 €	12 706 €	4 836 €	4 352 €	8 605 €
LORAY	8 982 €	11 055 €	2 073 €	1 865 €	9 465 €
MAGNY CHATELARD	399 €	1 084 €	685 €	616 €	482 €
MAICHE	129 793 €	113 537 €	-16 256 €	-14 630 €	132 012 €
MAISONS DU BOIS LIEVREMONT	10 737 €	18 964 €	8 227 €	7 404 €	11 907 €
MALANS	3 242 €	3 188 €	-54 €	-49 €	3 334 €
MALBRANS	2 021 €	3 280 €	1 259 €	1 133 €	2 211 €
MALBUISSON	12 883 €	31 577 €	18 694 €	16 825 €	15 195 €
MALPAS	3 378 €	6 716 €	3 338 €	3 005 €	3 823 €
MANCENANS	5 929 €	5 541 €	-388 €	-349 €	6 067 €
MANCENANS LIZERNE	3 374 €	3 778 €	404 €	363 €	3 517 €
MARVELISE	2 702 €	2 837 €	135 €	121 €	2 797 €
MEDIERE	6 663 €	5 435 €	-1 228 €	-1 105 €	6 736 €
MERCEY LE GRAND	9 010 €	10 587 €	1 577 €	1 419 €	9 443 €
MESANDANS	2 692 €	5 633 €	2 941 €	2 647 €	3 076 €
MESMAY	1 468 €	1 528 €	60 €	54 €	1 518 €
METABIEF	33 962 €	63 040 €	29 078 €	26 170 €	37 976 €
MONCLEY	6 403 €	6 604 €	201 €	181 €	6 616 €
MONDON	1 503 €	1 779 €	276 €	248 €	1 577 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

MONT DE VOUGNEY	2 836 €	3 748 €	912 €	821 €	3 015 €
MONTAGNEY SERVIGNEY	2 270 €	2 560 €	290 €	261 €	2 368 €
MONTANCY	2 998 €	2 620 €	-378 €	-340 €	3 049 €
MONTANDON	6 492 €	7 141 €	649 €	584 €	6 754 €
MONTBENOIT	5 287 €	7 741 €	2 454 €	2 208 €	5 699 €
MONTECHEROUX	12 494 €	10 286 €	-2 208 €	-1 987 €	12 642 €
MONTFLOVIN	1 450 €	1 967 €	517 €	465 €	1 547 €
VAL (LE) <i>Commune nouvelle</i>	4 451 €	4 770 €	319 €	287 €	4 618 €
MONTGESOYE	9 210 €	10 325 €	1 115 €	1 003 €	9 602 €
MONTJOIE LE CHATEAU	645 €	1 012 €	367 €	330 €	702 €
MONTMAHOX	1 452 €	2 011 €	559 €	503 €	1 553 €
MONTPERREUX	15 434 €	27 439 €	12 005 €	10 804 €	17 134 €
MONTROND LE CHATEAU	10 155 €	11 897 €	1 742 €	1 568 €	10 639 €
MONTS-RONDS (LES) <i>Commune nouvelle</i>	14 416 €	14 110 €	-306 €	-275 €	14 817 €
MONTUSSAINT	1 094 €	1 106 €	12 €	11 €	1 128 €
MOUTHE	30 624 €	27 167 €	-3 457 €	-3 111 €	31 186 €
MOUTHEROT (LE)	1 495 €	2 124 €	629 €	566 €	1 604 €
MOUTHIER HAUTE PIERRE	9 375 €	10 910 €	1 535 €	1 382 €	9 814 €
MYON	4 041 €	3 732 €	-309 €	-278 €	4 130 €
NAISEY LES GRANGES	12 008 €	16 087 €	4 079 €	3 671 €	12 789 €
NANS	1 808 €	1 973 €	166 €	149 €	1 879 €
NANS SOUS SAINTE ANNE	3 192 €	4 464 €	1 272 €	1 145 €	3 419 €
ONANS	6 717 €	6 830 €	113 €	102 €	6 930 €
ORCHAMPS VENNES	40 502 €	49 168 €	8 666 €	7 800 €	42 609 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

ORGEANS BLANCHEFONTAINE	1 100 €	915 €	-185 €	-167 €	1 114 €
ORNANS <i>Commune nouvelle</i>	133 101 €	141 444 €	8 343 €	7 509 €	137 953 €
ORSANS	2 580 €	3 370 €	790 €	711 €	2 739 €
ORVE	1 128 €	1 057 €	-71 €	-64 €	1 155 €
OUHANS	8 708 €	8 551 €	-157 €	-141 €	8 953 €
OUVANS	1 794 €	1 393 €	-401 €	-361 €	1 806 €
OYE ET PALLET	16 148 €	21 396 €	5 248 €	4 723 €	17 173 €
PALANTINE	739 €	1 297 €	558 €	502 €	819 €
PAROY	1 917 €	2 403 €	486 €	438 €	2 024 €
PASSONFONTAINE	4 626 €	7 038 €	2 412 €	2 171 €	5 013 €
PAYS DE CLERVAL <i>Commune nouvelle (Clerval, Santoche et Chaux Les C)</i>	50 015 €	48 911 €	-1 104 €	-994 €	51 402 €
PESEUX	1 922 €	2 637 €	716 €	644 €	2 053 €
PESSANS	1 772 €	2 014 €	242 €	218 €	1 850 €
PETITE CHAUX	3 100 €	7 501 €	4 402 €	3 961 €	3 646 €
PIERREFONTAINE LES VARANS	38 024 €	32 434 €	-5 590 €	-5 031 €	38 589 €
PLACEY	3 614 €	3 884 €	270 €	243 €	3 750 €
PLAIMBOIS VENNES	1 415 €	2 333 €	917 €	826 €	1 552 €
PLAINS ET GRANDS ESSARTS (LES)	3 491 €	4 245 €	754 €	679 €	3 673 €
PLANEE (LA)	4 324 €	7 354 €	3 030 €	2 727 €	4 766 €
POMPIERRE SUR DOUBS	5 603 €	6 242 €	639 €	575 €	5 836 €
PONTETS (LES)	2 185 €	3 069 €	884 €	795 €	2 342 €
PREMIERS SAPINS (LES) <i>Commune nouvelle</i>	24 629 €	31 028 €	6 399 €	5 759 €	26 027 €
PRETIERE (LA)	3 166 €	3 311 €	145 €	130 €	3 276 €
PROVENCHERE	2 638 €	2 971 €	333 €	300 €	2 751 €
PUESSANS	827 €	737 €	-90 €	-81 €	842 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

QUINGEY	29 679 €	32 567 €	2 888 €	2 599 €	30 867 €
RAHON	2 362 €	2 733 €	371 €	334 €	2 471 €
RANDEVILLERS	2 497 €	2 280 €	-217 €	-196 €	2 549 €
RANG	10 605 €	9 939 €	-666 €	-600 €	10 855 €
RECOLOGNE	11 505 €	14 175 €	2 669 €	2 402 €	12 125 €
RECUFOZ	867 €	843 €	-23 €	-21 €	890 €
REMORAY BOUJEONS	5 990 €	7 974 €	1 985 €	1 786 €	6 374 €
RENEDALE	589 €	809 €	220 €	198 €	629 €
RENNES SUR LOUE	1 774 €	2 267 €	493 €	443 €	1 878 €
REUGNEY	5 229 €	6 223 €	994 €	894 €	5 489 €
ROCHE LES CLERVAL	2 007 €	2 005 €	-2 €	-1 €	2 067 €
ROCHEJEAN	9 499 €	15 557 €	6 058 €	5 453 €	10 408 €
ROGNON	874 €	878 €	4 €	4 €	901 €
ROMAIN	1 914 €	2 349 €	435 €	392 €	2 016 €
RONCHAUX	1 528 €	1 688 €	160 €	144 €	1 590 €
RONDEFONTAINE	603 €	733 €	130 €	117 €	634 €
ROSIERES SUR BARBECHE	2 559 €	2 541 €	-18 €	-16 €	2 634 €
ROSUREUX	1 728 €	2 057 €	330 €	297 €	1 814 €
ROUGEMONT	28 958 €	22 417 €	-6 541 €	-5 887 €	29 153 €
ROUHE	1 407 €	1 402 €	-5 €	-4 €	1 449 €
RUFFEY LE CHATEAU	6 165 €	7 404 €	1 238 €	1 114 €	6 478 €
RUREY	5 870 €	7 498 €	1 629 €	1 466 €	6 214 €
SAINT ANTOINE	5 842 €	12 710 €	6 868 €	6 181 €	6 725 €
SAINT GEORGES ARMONT	2 208 €	2 628 €	420 €	378 €	2 317 €
SAINT GORGON MAIN	3 978 €	5 919 €	1 941 €	1 747 €	4 297 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

SAINT HIPPOLYTE	30 274 €	19 190 €	-11 084 €	-9 975 €	30 040 €
SAINT POINT LAC	4 886 €	9 679 €	4 793 €	4 314 €	5 526 €
SAINTE ANNE	599 €	964 €	365 €	328 €	655 €
SAMSON	1 375 €	1 446 €	71 €	64 €	1 423 €
SANCEY <i>Commune nouvelle</i>	36 733 €	29 461 €	-7 271 €	-6 544 €	37 086 €
SARAZ	421 €	409 €	-12 €	-11 €	432 €
SARRAGEOIS	2 706 €	4 139 €	1 433 €	1 289 €	2 935 €
SAULES	4 466 €	5 086 €	620 €	558 €	4 664 €
SAUVAGNEY	3 455 €	3 388 €	-67 €	-60 €	3 552 €
SCEY MAISIERES	5 427 €	6 207 €	779 €	701 €	5 671 €
SEPTFONTAINES	5 745 €	8 466 €	2 721 €	2 449 €	6 198 €
SERVIN	3 131 €	4 122 €	990 €	891 €	3 327 €
SILLEY AMANCEY	2 745 €	2 802 €	58 €	52 €	2 833 €
SOMBACOUR	10 464 €	15 656 €	5 191 €	4 672 €	11 313 €
SOMMETTE (LA)	2 810 €	4 397 €	1 586 €	1 428 €	3 058 €
SOULCE CERNAY	2 527 €	3 397 €	871 €	784 €	2 692 €
SOURANS	2 490 €	1 995 €	-495 €	-445 €	2 513 €
SOYE	4 733 €	7 262 €	2 530 €	2 277 €	5 135 €
SURMONT	2 581 €	2 265 €	-316 €	-284 €	2 625 €
TALLANS	543 €	899 €	356 €	320 €	596 €
TARCENAY FOUCHERANS <i>Commune nouvelle</i>	19 780 €	29 599 €	9 819 €	8 837 €	21 384 €
TERRES DE CHAUX (LES)	2 480 €	2 686 €	206 €	185 €	2 576 €
THIEBOUHANS	3 858 €	5 013 €	1 155 €	1 040 €	4 092 €
TOUILLON ET LOULETEL	3 559 €	6 880 €	3 321 €	2 989 €	4 008 €
TOURNANS	2 331 €	2 549 €	218 €	197 €	2 423 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022


Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

TREPOT	6 943 €	10 092 €	3 149 €	2 835 €	7 475 €
TRESSANDANS (CC VILLERSEXEL 70)	691 €	573 €	-118 €	-106 €	699 €
TREVILLERS	9 439 €	9 624 €	185 €	167 €	9 741 €
TROUVANS	1 235 €	2 164 €	929 €	836 €	1 368 €
URTIERE	169 €	317 €	148 €	133 €	189 €
UZELLE	3 016 €	3 490 €	474 €	426 €	3 156 €
VALDAHON	133 317 €	129 951 €	-3 366 €	-3 030 €	136 970 €
VALONNE	3 520 €	8 259 €	4 739 €	4 265 €	4 114 €
VALOREILLE	1 885 €	2 530 €	645 €	580 €	2 008 €
VAUCLUSE	2 136 €	2 705 €	569 €	512 €	2 259 €
VAUCLUSOTTE	2 177 €	2 008 €	-169 €	-152 €	2 225 €
VAUDRIVILLERS	1 480 €	1 605 €	125 €	113 €	1 537 €
VAUFREY	3 394 €	3 690 €	296 €	267 €	3 526 €
VELLEROT LES BELVOIR	3 511 €	3 294 €	-217 €	-195 €	3 594 €
VELLEROT LES VERCEL	1 093 €	1 368 €	275 €	247 €	1 154 €
VELLEVANS	5 174 €	4 786 €	-388 €	-349 €	5 289 €
VENNES	2 681 €	4 075 €	1 394 €	1 254 €	2 905 €
VERCEL	37 675 €	40 740 €	3 065 €	2 758 €	39 121 €
VERNIERFONTAINE	6 560 €	8 662 €	2 102 €	1 892 €	6 974 €
VERNOIS LES BELVOIR	1 083 €	1 219 €	136 €	123 €	1 129 €
VERNOY (LE) (CC HERICOURT 70)	2 873 €	3 524 €	651 €	586 €	3 026 €
VIETHOREY	2 144 €	2 212 €	68 €	62 €	2 215 €
VILLE DU PONT	5 910 €	6 394 €	484 €	435 €	6 138 €
VILLEDIEU (LES)	3 462 €	4 984 €	1 522 €	1 370 €	3 723 €
VILLENEUVE D'AMONT	6 246 €	5 592 €	-654 €	-588 €	6 366 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022
 Reçu en préfecture le 09/12/2022
 Publié le 
 ID : 025-282500016-20221208-DCA53_20221208-DE

VILLERS BUZON	4 653 €	4 662 €	9 €	8 €	4 794 €
VILLERS CHIEF	2 580 €	2 969 €	389 €	350 €	2 698 €
VILLERS LA COMBE	1 026 €	1 103 €	77 €	69 €	1 065 €
VILLERS SOUS CHALAMONT	5 995 €	6 662 €	667 €	600 €	6 244 €
VOIRES	1 125 €	1 691 €	566 €	509 €	1 217 €
VUILLAFANS	14 089 €	16 684 €	2 595 €	2 335 €	14 779 €
VYT LES BELVOIR	3 494 €	6 698 €	3 204 €	2 883 €	3 929 €
TOTAL DES CONTRIBUTIONS	21 531 570 €	21 531 570 €	0 €	0 €	22 177 517 €

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU DOUBS**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

***CONSTITUTION D'UNE PROVISION COMPTABLE
POUR CREANCES PRESENTANT UN RISQUE
D'IRRECOUVRABILITE***

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 08 décembre à 10h00, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Doubs s'est réuni au siège du service départemental d'incendie et de secours, sous la présidence de Madame Christine BOUQUIN.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 16 membres présents, le conseil d'administration peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

Membres avec voix délibérative

- ▶ Mme Christine BOUQUIN, Mme Béatrix LOIZON, M. Michel VIENET, M. Romuald VIVOT, M. Thierry VERNIER, Mme Marie-Paule BRAND, Mme Martine VOIDEY, M. Claude DALLAVALLE, Mme Géraldine LEROY, M. Aly YUGO, Mme Catherine BARTHELET, M. Fabrice TAILLARD, M. Philippe GAUTIER, M. Joël VERNIER, Mme Laurence INVERNIZZI, M. Philippe MARECHAL.

Membres avec voix consultative

- ▶ M. le Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX, Mme la Médecin hors classe Laure-Estelle PILLER, M. le Commandant Arnault ANGININ, Mme la Sergente Fany BOURDIN, M. le Lieutenant Mickaël BEY, M. l'Adjudant Sébastien MATHIEU, M. Didier MOREAU, Mme l'Adjudante Fanny GRISON.

Membre de droit

- ▶ M. Jean-François COLOMBET, préfet du Doubs.

ETAIENT EXCUSES

- ▶ M. Jean-Luc GUYON, M. Ludovic FAGAUT, Mme Priscilla BORGERHOFF, Mme Florence ROGEBOZ, Mme Chantal GUYEN, M. Damien CHARLET, M. Georges UBBIAILI, M. Patrick GENRE, M. Cédric BÔLE, M. Jean-Luc PAUTHIER, M. l'Adjudant Philippe MENDY, M. le Lieutenant Christophe SPARAPAN, M. le Lieutenant-colonel Frédéric BRINGOUT, M. Guy LORENZELLI, M. le Capitaine Frédéric MAURICE.

PROCURATIONS

- ▶ M. Damien CHARLET, représentant du conseil départemental, donne pouvoir à M. Claude DALLAVALLE, représentant du conseil départemental.
- ▶ Mme Florence ROGEBOZ, représentante du conseil départemental, donne pouvoir à Mme Christine BOUQUIN, présidente du conseil départemental.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- ▶ Mme Laure TROTIN, M. le Lieutenant-colonel Nicolas MEYER, M. le Commandant Charles CLAUDET, M. Michaël BADET, M. Jérôme FITZE, M. Didier NICOD, M. Nicolas UHEL, Mme Séverine BONNET, Mme Géraldine HINZ.

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2022.

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA54_20221208-DE

CONSTITUTION D'UNE PROVISION COMPTABLE POUR CREANCES PRESENTANT UN RISQUE D'IRRECOUVRABILITE

La constitution de provisions comptables, dans le cadre de la dépréciation des créances de plus de deux ans, est une dépense obligatoire avec un champ d'application précisé par l'article R.2321-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT). La non prévision/réalisation de cette dépense au cours de l'année conduit à générer un message d'anomalie lors du contrôle automatique réalisé à l'occasion de l'édition du compte de gestion du payeur départemental.

En effet, par souci de sincérité budgétaire, de transparence des comptes et de fiabilité des résultats de fonctionnement, le CGCT rend nécessaire les dotations aux provisions, constituées par délibération de l'assemblée délibérante, lorsque le recouvrement de certaines créances émises à l'encontre de tiers, est incertain (difficultés financières, endettement, liquidation, retard de paiement...).

Ces créances sont généralement désignées sous le terme de « créances douteuses ».

Cette provision a pour but de traduire comptablement le risque de non-recouvrement de la recette et de constater le risque de perte.

Deux cas de figure peuvent se présenter lorsqu'une créance a été titrée mais demeure impayée :

- Soit cette créance est finalement recouvrée et il est alors procédé à une reprise de la provision par l'établissement d'un titre de recette au compte 781 sachant que la créance n'existe plus, ayant été recouvrée ;
- Soit la créance est définitivement irrécouvrable et l'irrecouvrabilité n'est plus un risque mais une certitude. Dans ce cas, il conviendra de reprendre la provision par un titre de recette constatant la disparition du risque et d'émettre un mandat pour créance éteinte ou admise en non-valeur.

D'un point de vue pratique, le comptable et l'ordonnateur doivent échanger leurs informations sur les chances de recouvrement des créances. L'inscription des crédits budgétaires puis les écritures de dotations aux provisions ne peuvent être effectuées qu'après concertations étroites et accord entre eux.

La méthode généralement retenue pour calculer le montant de la provision à inscrire au budget tient compte de l'ancienneté (de plus de deux ans) des créances émises comme indice affectant le recouvrement. En effet, dès lors que les procédures contentieuses menées par le comptable public n'ont pas donné de résultat probant, le risque d'irrecouvrabilité s'accroît avec le temps.

A cette méthode est associé un taux forfaitaire de dépréciation comme suit :

Exercice de prise en charge des créances	Taux de dépréciation
N-1	0 %
N-2	15 %

La comptabilisation des dotations aux provisions des créances irrécouvrables repose sur l'utilisation en dépense du compte 681. Le calcul qui est proposé, pour le SDIS 25, est le suivant :

Exercice de prise en charge des créances	Montant des créances	Taux de dépréciation	Montant de la provision à constituer
2016	350 €	15 %	52,50 €
2017	950 €	15 %	142,50 €
2018	4228,21 €	15 %	634,23 €
2019	730,85 €	15 %	109,63 €
2020	20 367,27 €	15 %	3 055,09 €
Total général	26 626,33 €	15 %	3 994 €

Envoyé en préfecture le 09/12/2022

Reçu en préfecture le 09/12/2022

Publié le



ID : 025-282500016-20221208-DCA54_20221208-DE

Des crédits à hauteur de 5 000 € ont été inscrits au compte 6815 au budget 2022 afin de permettre la prise en charge de cette provision d'un montant de 3 994 € correspondant à 15 % du montant total des créances restant à recouvrer, identifiées comme « créances à risque ».

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité :

- *acceptent la création d'une provision pour créances « à risque » ; la détermination des créances concernées étant faite au cas par cas en concertation avec la paierie départementale ;*
- *fixent le montant 2022 de cette provision pour créances « à risque » à 3 994 € ; ce montant sera réexaminé chaque année et fera l'objet d'une inscription budgétaire en conséquence ;*
- *autorisent Madame la Présidente (ou son représentant) à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette provision.*

Pour extrait conforme,

La présidente du conseil d'administration,

Signé par : Christine BOUQUIN

Date : 08/12/2022

Qualité : Présidente du Conseil d'Administration du SDIS

Christine BOUQUIN



SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS
Corps départemental de sapeurs-pompiers

Envoyé en préfecture le 30/11/2022

Reçu en préfecture le 30/11/2022

Publié le

SLOW

ID : 025-282500016-20221121-A20221779_RHLA-AR

N°2022/1779/RH-2V

La présidente du conseil d'administration

OBJET : Réinscription sur la liste d'aptitude au grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels, au titre du concours interne, session 2020.

- VU le code général de la fonction publique (partie législative) ;
- VU le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels ;
- VU le décret n°2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers des sapeurs-pompiers professionnels et notamment son article 5 ;
- VU la liste d'admission au concours interne de sergent de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2020, organisé par le service d'incendie et de secours du Doubs ;
- VU l'arrêté n°2020/2046 du 16 novembre 2020 fixant la liste d'aptitude au concours interne d'accès au cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, session 2020 ;
- VU les demandes de réinscription des lauréats restant inscrits sur la liste d'aptitude susvisée au titre de l'année 2020 ;
- SUR proposition du directeur départemental des services d'incendie et de secours ;

ARRÊTE

Article 1 | Est réinscrit, pour une durée d'une année, sur la liste d'aptitude au grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels, au titre du concours interne, session 2020 :

NOM	Prénom
PACIFICO	Fabio
RUDE	Alexandre

Cette liste d'aptitude prend effet au **23 novembre 2022**.

Article 2 | Le directeur départemental des services d'incendie et de secours du Doubs est chargé de l'exécution du présent arrêté qui fera l'objet d'une publication au recueil des actes administratifs du service départemental d'incendie et de secours du Doubs.

Fait à Besançon, le 21 novembre 2022

La présidente du conseil d'administration
du service départemental d'incendie et
de secours du Doubs,

Christine BOUQUIN

L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement. Toute personne déclarée apte depuis au moins quatre ans ou, si celui-ci est intervenu au-delà de ce délai, depuis le dernier concours, peut être nommée dans un des emplois auxquels le concours correspondant donne accès ; la personne déclarée apte ne bénéficie de ce droit la troisième et la quatrième année qu'à la condition d'avoir demandé par écrit à être maintenue sur ces listes au terme des deux premières années suivant son inscription initiale et au terme de la troisième année. Le décompte de cette période de quatre ans est suspendu pendant la durée des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national. Il est suspendu pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat. Il est également suspendu lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n° 2016-483 alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe.

La Juridiction Administrative peut être saisie par une personne lésée par voie de recours formé contre une décision :

- directement dans un délai de 2 mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée (articles R. 421-1 et suivants du code de justice administrative), étant précisé que durant ce délai, un recours gracieux peut être exercé, auprès du président du conseil d'administration, prorogeant le délai de recours devant la Juridiction Administrative ;
- par l'intermédiaire du Représentant de l'État dans le Département (article L. 3132-3 du code général des collectivités territoriales) dans les 2 mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée et, pour les actes visés à l'article L. 3131-2 du code général des collectivités territoriales, de sa transmission au Représentant de l'État.



SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS
Corps départemental de sapeurs-pompiers

Envoyé en préfecture le 06/12/2022

Reçu en préfecture le 06/12/2022

Publié le

ID : 025-282500016-20221124-A20221790_RHEL-AR

N° 2022/RH/1790

La présidente du conseil d'administration

OBJET : Modification de l'arrêté instituant un bureau de vote électronique centralisateur pour les élections professionnelles du 8 décembre 2022.

- VU le code général des collectivités territoriales ;
- VU le code général de la fonction publique
- VU le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- VU le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- VU le décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale ;
- VU l'arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique ;
- Vu la délibération du conseil d'administration en date du 11 octobre 2022 portant recours et modalités d'organisation du vote électronique ;
- VU l'arrêté n°2022/RH/1746 instituant un bureau de vote électronique centralisateur pour les élections professionnelles du 8 décembre 2022 ;
- CONSIDERANT la demande de la CFDT Interco25 modifiant la désignation de son membre du bureau de vote centralisateur ;

ARRÊTE

Article 1 L'article 2 de l'arrêté n° 2022/RH/1746 instituant un bureau de vote électronique centralisateur pour les élections professionnelles du 8 décembre 2022 est modifié comme suit :

Article 2 Le bureau de vote électronique est composé comme suit :

- un président : Monsieur Michel VIENET,
- un président suppléant : Monsieur Claude DALLAVALLE,
- un secrétaire : Colonel hors classe Jean-Luc POTIER,
- un secrétaire suppléant : Monsieur Michaël BADET,
- un délégué de liste désigné par les organisations syndicales candidates :

<i>nom de la liste</i>	<i>délégué de liste</i>
Avenir Secours – CFE CGC	ONILLON Christophe
CFDT Interco 25	PERIARD Anthony
CGT des agents du SDIS25	MARS Nicolas
SA 25	AGUIE Alexandre
SNSPP PATS 25	PICHETTI Arnaud

Article 2 Monsieur le Directeur départemental des services d'incendie et de secours du Doubs est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- transmis au représentant de l'Etat dans le département ;
- affiché dans les locaux du service départemental d'incendie et de secours du Doubs ;
- publié au recueil des actes administratifs du service départemental d'incendie et de secours du Doubs.

Fait à Besançon, le 24 novembre 2022
La présidente du conseil d'administration,

Christine BOUQUIN



SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS
Corps départemental de sapeurs-pompiers

Envoyé en préfecture le 06/12/2022

Reçu en préfecture le 06/12/2022

Publié le

ID : 025-282500016-20221201-A20221802_RHEL-AR

N° 2022/RH/1802

La présidente du conseil d'administration,
Chevalier de la Légion d'honneur,
Chevalier de l'ordre national du Mérite

OBJET : modification de l'arrêté n°2022/RH/1560 fixant les listes électorales pour les élections professionnelles 2022

VU le code général des collectivités territoriales ;
VU le code général de la fonction publique ;
VU le décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
VU le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
VU l'arrêté interministériel du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique ;
VU l'arrêté n°2022/RH/1560 fixant les listes électorales pour les élections professionnelles 2022 ;
CONSIDERANT que le nombre d'électeurs de la liste du comité social territorial est augmenté de deux agents contractuels ;

ARRÊTE

Article 1

L'article 1 de l'arrêté n°2022/RH/1560 fixant les listes électorales pour les élections professionnelles 2022 :

Article 1

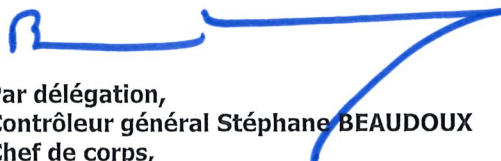
Les listes électorales pour l'élection des représentants du personnel aux instanc du service départemental d'incendie et de secours du Doubs sont fixées comme suit :

- Liste électorale de la commission administrative paritaire des sapeurs-pompiers catégorie A : 38 électeurs ;
- Liste électorale de la commission administrative paritaire des sapeurs-pompiers catégorie B : 38 électeurs ;
- Liste électorale de la commission administrative paritaire des sapeurs-pompiers catégorie C : 313 électeurs ;
- Liste électorale du comité social territorial : 508 électeurs

Article 2

Le directeur départemental des services d'incendie et de secours du Doubs est chargé de l'exécution des dispositions du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs du service départemental d'incendie et de secours du Doubs.

Fait à Besançon, le 1^{er} décembre 2022



Par délégation,
Contrôleur général Stéphane BEAUDOUX
Chef de corps,
Directeur départemental des services d'incendie et de secours



SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS
Corps départemental de sapeurs-pompiers

Envoyé en préfecture le 07/12/2022

Reçu en préfecture le 07/12/2022

Publié le

ID : 025-282500016-20221107-A0772022_SSSM-AR

N°77/2022/LEP/BM

**La Présidente du Conseil d'Administration du
Service départemental d'Incendie et des
Secours du Doubs,**

OBJET : arrêté fixant la liste départementale des médecins habilités à la détermination de l'aptitude médicale des sapeurs-pompiers.

- Vu** le code général des collectivités territoriales et notamment l'article L. 1424-30 ;
- Vu** le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié, portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels ;
- Vu** l'arrêté NOR INTE0000272A du 6 mai 2000, modifié, du ministre de l'Intérieur fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours, et notamment son article 2 ;
- Vu** l'arrêté n°0073/2022/LEP/BM du 26 janvier 2022 pris par la Présidente du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs et fixant la liste départementale des médecins habilités à la détermination de l'aptitude médicale des sapeurs-pompiers.
- Sur** proposition de la Médecin-chef du service de santé et de secours médical du service départemental d'incendie et de secours du Doubs ;

A R R E T E

Article 1^{er} : Sont habilités, en leur qualité de médecins sapeurs-pompiers, à la détermination de l'aptitude médicale aux fonctions de sapeurs-pompiers :

BAIET Clémence	ESPUCHE Dominique
BARBIER Alain	GABRIELLI Pauline
BELIARD-DOLLAT Brigitte	KOLB Nathalie
BERNARD-PINAULT Lydie	GRIMON Daniel
BIAJOUX Grégory	GROFFAL Nicolas
BOUVERET Damien	GUIGNARD Eric
CELLERIER Martin	IDELCADI Mustafa
CLEMENT Jean-Marc	IDRISSI Mickaël
COURVOISIER Emmanuelle	JACOULET Eric
CUENOT Françoise	LABOTH Patricia
DOLLAT Damien	LAGRE François-Xavier
DROZ Michel	LASSER Philippe
DUCELLIER Dominique	LEGAIN Maxime
DURAND Jean-Marc	LEGAIN-LALARME Charline

Envoyé en préfecture le 07/12/2022

Reçu en préfecture le 07/12/2022

Publié le

SLO

ID : 025-282500016-20221107-A0772022_SSSM-AR

LESOURD Isabelle	PHILIPPOT Yoland
LEUCI-HUBERMANN Viviana	PILLER Laure-Estelle
LOTIGIE Lise (BOBILLIER-MONNOT)	PLUMEY Eric
LY Hue Lan	PRETRE Philippe
MACHEREL Gérald	RABIER Benoit
MAILLOT Marie-Céline	RAVEY Gilles
MARGUET Philippe	RECEVEUR Robert
MARGUET-SALEMBIER Rachel	REMONNAY Maxime
MEZHER Chaouki	RODRIGUES Nilton Jorge
MIHAI Mariana Cristina	RONDOT Christian
MILLET Alain	ROUSSEL Pierre-Paul
MONTAGNON Laurence	ROYO Céline
MOUTON Carole	SAULNIER Nadine
NAVARRO Julien	SIGAUX Antoine
OVTCHAROFF Boris	STABILE Antoine
LESOURD Isabelle	VIEILLE Elise
PELLEGRINI-LASSER Maryline	VILLAUMIE Michel
PEUGEOT-MORTIER Caroline	VUATTOUX Muriel
PHILIPPE Pierre-Marie	WATTELIER François

Article 2 : L'arrêté N° 0073/2022/LEP/BM du 26 janvier 2022 susvisé est abrogé.

Article 3 : Le Directeur départemental des services d'incendie et de secours du Doubs est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera inséré, pour publication, au Recueil des actes administratifs du Service départemental d'incendie et de secours du Doubs et transmis, à titre de notification, à chaque médecin habilité.

Fait à Besançon, le 07 novembre 2022

**La Présidente du Conseil d'administration du
Service départemental d'incendie et de secours du
Doubs,**

Christine BOUQUIN

La juridiction administrative peut être saisie par une personne lésée par voie de recours formée contre une décision :

-directement dans les 2 mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée (articles R. 421-1 et suivants du code de justice administrative) ; étant précisé que durant ce délai, un recours gracieux peut être exercé, auprès de la Présidente du Conseil d'administration, prorogeant le délai de recours devant la juridiction administrative

-par l'intermédiaire du Représentant de l'Etat dans le Département (article L. 3132-3 du code général des collectivités territoriales) dans les 2 mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée et, pour les actes visés à l'article L. 3131-2 du code général des collectivités territoriales, de sa transmission au Représentant de l'Etat.

Certifié conforme
Contrôleur général Stéphane
BEAUDOUX

Directeur départemental des
services d'incendie et de secours
Commandant le 25^e CDSP