

Projet d'établissement du SDIS des Hautes-Pyrénées

2021 - 2024

Engagement, respect, compétences
Porter secours, notre mission !



Juin 2021

Projet validé par le conseil d'administration en séance du 10 juin 2021



AVANT-PROPOS

par le président du conseil d'administration



La société civile, dans le cadre de laquelle s'inscrit l'action de tout service départemental d'incendie et de secours, est marquée par de profondes évolutions auxquelles se doit de s'adapter notre établissement. Au-delà, le SDIS est également tenu, afin de faire face à l'évolution de ses missions et des moyens qui lui sont donnés, de s'inscrire dans une constante remise en question de ses acquis, tant techniques qu'organisationnels.

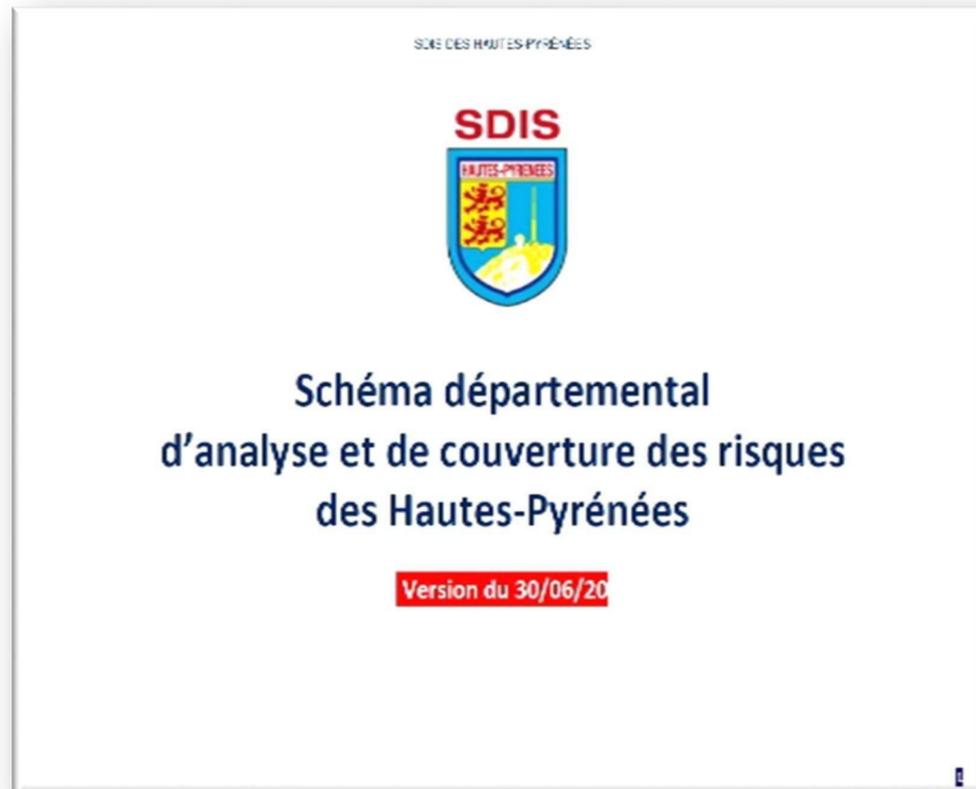
Si de telles évolutions se révèlent souvent source de progrès, elles n'en produisent pas moins des incertitudes, voire des interrogations pour les agents du SDIS, auxquelles l'établissement entend répondre en instaurant un cadre générateur de confiance et d'accompagnement. C'est dans cet esprit que le SDIS des Hautes-Pyrénées s'est doté d'un projet d'établissement couvrant la période 2018-2021 en fixant, avec ses agents, le cadre des actions à mener 25 ans après l'avènement de la départementalisation.

Il s'agit désormais, en s'inscrivant dans la légitimité d'un tel processus, de poursuivre cette démarche de modernisation concertée du fonctionnement du SDIS des Hautes-Pyrénées et d'établir la nouvelle feuille de route pour la période 2021-2024. En repartant du socle commun que constitue la MISSION du SDIS, en la complétant par la définition de la VISION, des VALEURS et de deux PRINCIPES FONDATEURS structurants, et après s'être nourri d'une très large concertation incluant les attentes des acteurs internes et externes, mais également de la population, s'est construit le nouveau projet d'établissement structuré autour de 4 axes essentiels, eux-mêmes déclinés en 16 objectifs majeurs.

Témoin des deux principes fondateurs, le projet d'établissement postule que la richesse que constitue sa ressource humaine doit lui permettre d'établir une organisation lisible, comprise et agile, lui garantissant une réponse efficiente et structurée aux enjeux opérationnels d'aujourd'hui et de demain. En filigrane, ce postulat porte l'idée d'une adaptation de l'organigramme du SDIS afin de souscrire au projet présenté. Le projet d'établissement 2021-2024, au-delà de s'inscrire dans la continuité de son prédécesseur, s'est nourri du SDACR afin de devenir, à ses côtés, le second "pilier" structurant de l'établissement dans une quasi-proximité de construction.

Je suis particulièrement fier de ce projet qui traduit tout l'engagement de ses acteurs, et j'en remercie l'ensemble de ses contributeurs, quand bien même je mesure avec lucidité et pragmatisme l'importance du chemin à parcourir afin de le mener à bien. Je sais pouvoir m'appuyer sur chacun d'entre vous à cet effet, autant que vous pourrez compter sur moi.

Bernard POUBLAN



SOMMAIRE

REVUE D'ETAT INITIALE	Page 6
LES FONDEMENTS DU PROJET D'ETABLISSEMENT	Page 8
La Mission, la Vision	Page 10
Les Valeurs, Les Principes Fondateurs	Page 12
LES OBJECTIFS STRATEGIQUES ET INTERMEDIAIRES	Page 14
Un capital humain	Page 16
Une stratégie de réponse opérationnelle	Page 18
Une politique d'équipement	Page 20
Une organisation transversale efficiente	Page 22
PLANIFICATION	Page 24
SUIVI ET EVALUATION DU PROJET	Page 27
REMERCIEMENTS	Page 29

Au-delà de s'être nourrie du bilan 2018-2021, l'élaboration du nouveau projet d'établissement s'est appuyée sur l'analyse d'un certain nombre de références dans le cadre d'une revue d'état initial.

Cette première étape intègre donc la prise en compte des éléments de contexte généraux et également, c'est une nouveauté, elle se réfère à l'avis des usagers du SDIS.

Eléments de contexte

Au plan national

- Directive européenne sur le temps de travail de 2003
- Proposition de loi du député Fabien Matras de mai 2021
- Rapport de la Cour des Comptes de mars 2019 sur les personnels des services d'incendie et de secours
- Plan d'action national 2019-2021 pour les sapeurs-pompiers volontaires
- Plan santé, sécurité et qualité de vie au service 2019-2023

Au plan interne

- SDACR 2020
- Mission d'évaluation périodique 2019
- Schéma directeur des systèmes d'information et de communication 2019

Au plan local

- Projet de territoire Hautes-Pyrénées 2020-2030
- Entretiens avec les acteurs internes

Contributions des usagers

Acteurs

- Enquête téléphonique menée du 15 au 22 mars 2021 auprès de 203 usagers du SDIS sur la période 2020 et sur un panel de 2000 usagers afin d'identifier leurs attentes

Constats / Enjeux

- 91% des usagers se disent satisfaits de l'action du SDIS
- 87% des usagers savent situer leur centre d'incendie et de secours
- 70% ignorent le nom de l'institution
- Le SDIS est reconnu pour la rapidité de son action et pour la compétence de ses intervenants
- La rapidité de l'arrivée sur les lieux constitue la première attente des usagers

La revue initiale de projet s'inspire ensuite de l'apport des contributeurs externes qui favorise la mise en perspective du projet.

Elle est complétée des contributions des acteurs internes, de façon à rendre le projet le plus pragmatique possible.

Contributions externes

Acteurs

- Préfecture et conseil départemental
- ARS et ADM 65
- Forces de sécurité intérieure, Associations agréées de sécurité publique, SAMU 65, hôpitaux, paierie départementale

Principaux enjeux

- Poursuivre et améliorer les mutualisations et les coopérations
- Renforcer la couverture opérationnelle du département en tenant compte de ses enjeux
- Conformer le SDIS à ses obligations légales
- Travailler à la maîtrise de l'activité opérationnelle du SDIS
- S'interroger sur la possibilité de créer une plate forme commune réunissant les acteurs du secours

Contributions internes

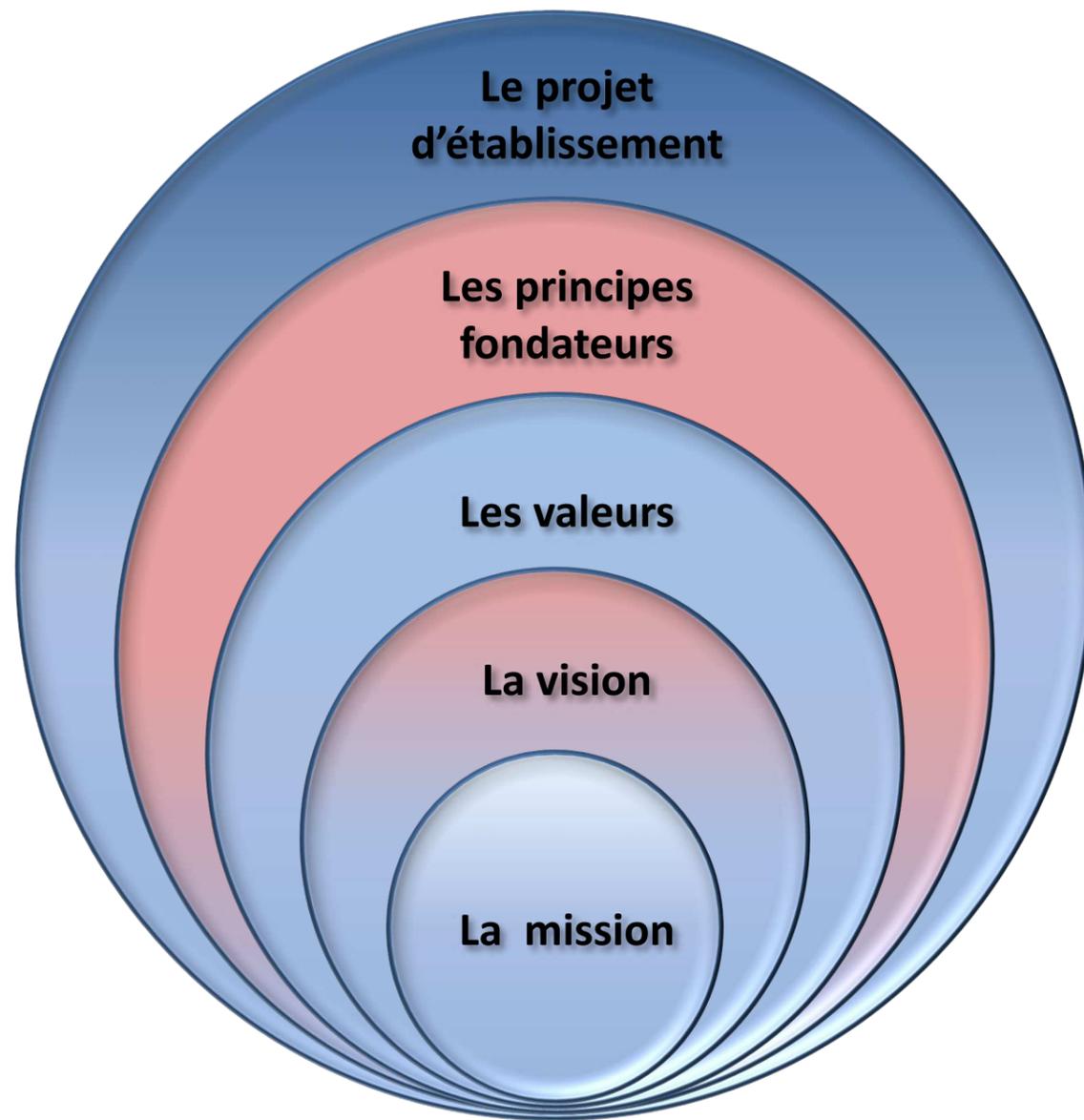
Acteurs

- Chefs de centres d'incendie et de secours
- Chefs de services fonctionnels
- Chefs de groupements
- Personnels du SDIS
- Partenaires sociaux
- Membres du bureau

Principaux enjeux

- Améliorer la prise en compte des centres d'incendie et de secours par les services supports (atelier, formation, etc.) et soutenir ces derniers
- Accroître la transversalité, donner du sens et valoriser les acteurs
- Fixer des règles uniformes, lisibles et partagées (gestion des temps, règlement intérieur, effectifs de référence, etc.)
- Conforter le positionnement stratégique de la fonction opération (règlement opérationnel, commission de doctrine opérationnelle, etc.)

LES FONDEMENTS DU PROJET D'ETABLISSEMENT



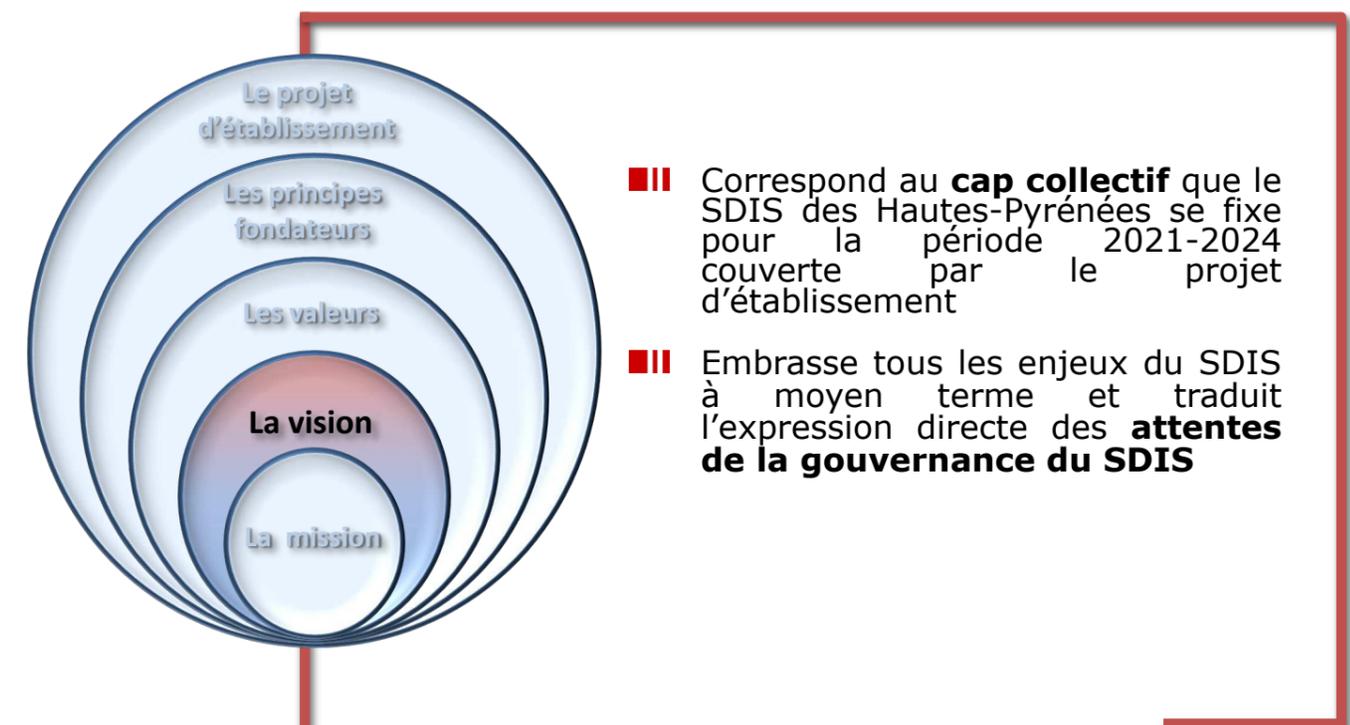
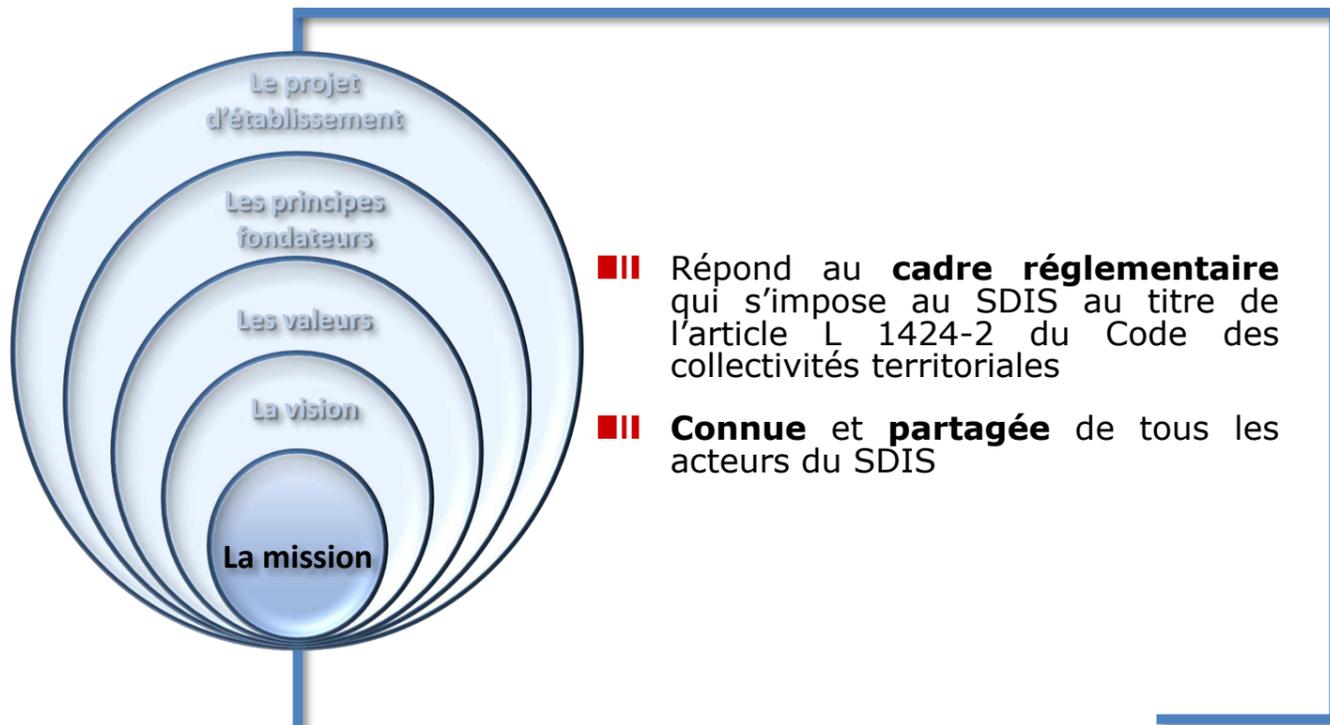
Le projet d'établissement

- Exprime la déclinaison des axes stratégiques du SDIS, des objectifs et des actions associées pour la **période 2021-2024**
- S'appuie sur des **fondements structurants** forts, établis sur la base d'une large **concertation** et aboutissant à la détermination de **repères communs** à l'ensemble des personnels du SDIS
- Répond à la volonté d'en faire un document de **pilotage, concret** et **adapté aux attentes** de ses acteurs internes
- S'inscrit dans la nécessité de **respecter un contexte contraint** (budgétaire, ressource humaine), et donc induit des propositions réellement **atteignables**

Le projet d'établissement repose sur une **MISSION** et s'appuie sur une **VISION**, des **VALEURS** et des **PRINCIPES FONDATEURS**.

La Mission

La Vision

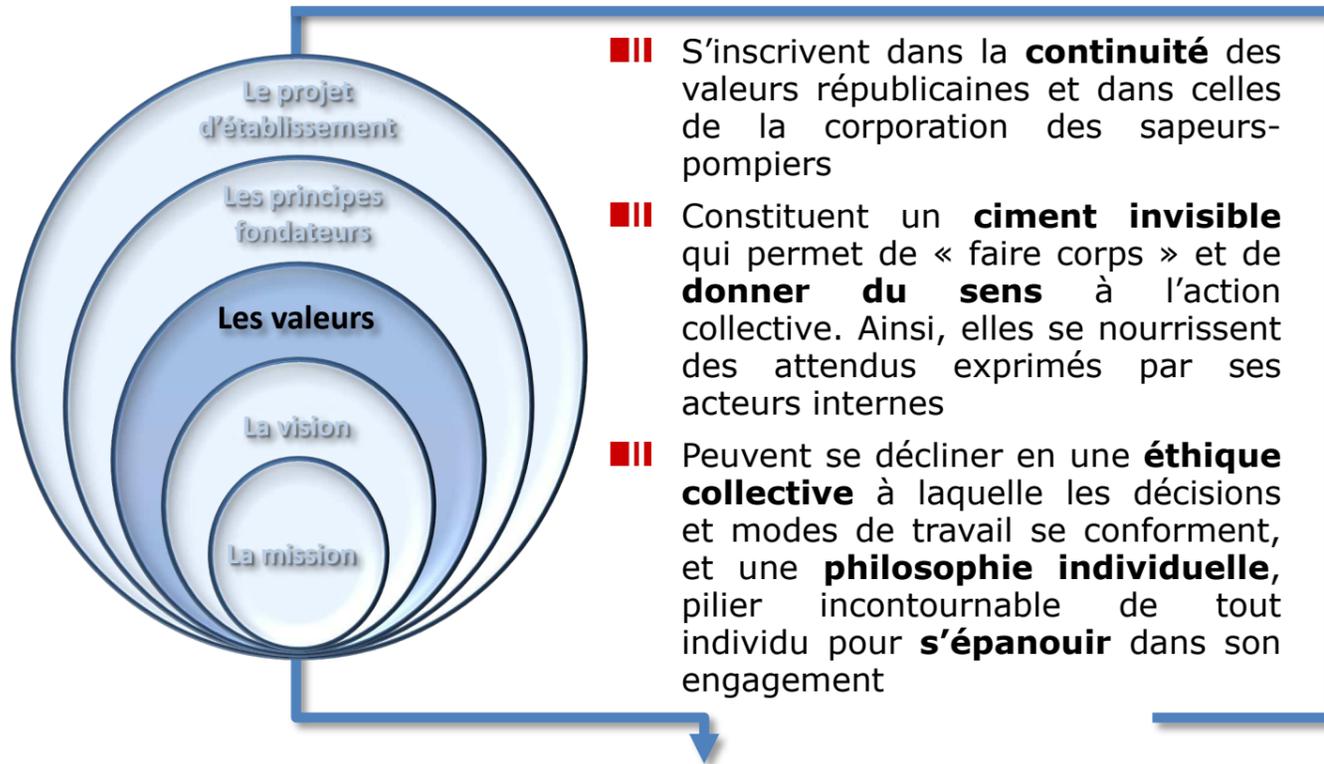


« Les services d'incendie et de secours sont chargés de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies. Ils concourent, avec les autres services et professionnels concernés, à la protection et à la lutte contre les autres accidents, sinistres et catastrophes, à l'évaluation des risques technologiques ou naturels ainsi qu'aux secours d'urgence. Dans le cadre de leurs compétences, ils exercent les missions suivantes:
1° - La prévention et l'évaluation des risques de sécurité civile;
2° - La préparation des mesures de sauvegarde et l'organisation des moyens de secours;
3° - La protection des personnes, des biens et de l'environnement;
Les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes ainsi que leur évacuation. »

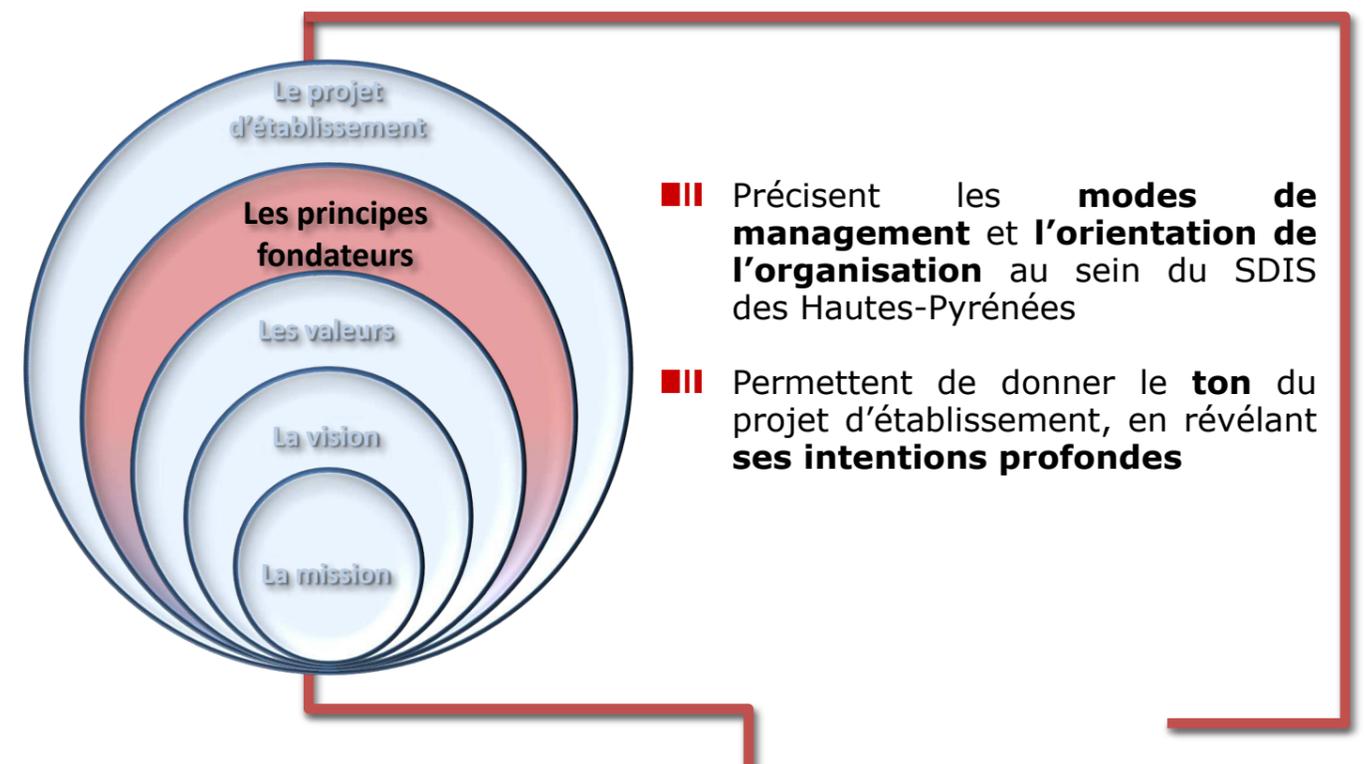
Priorité n°1
Poursuivre une démarche d'amélioration constante de la qualité de délivrance du service de secours rendu à la population, en intégrant les inévitables évolutions liées à son environnement interne (métier, missions, statuts, etc.) comme externes (politiques sociétales, etc.).

Priorité n°2
Rendre les objectifs et l'organisation du SDIS toujours plus lisibles, de sorte que le sens de son action soit partagé par ses acteurs internes, comme par ses partenaires et les citoyens.

Les Valeurs



Les Principes Fondateurs



<p>Engagement</p> <p>Bien plus qu'un choix de vie personnel, moral et physique, il participe d'une démarche citoyenne et volontaire. Il est partagé par l'entourage, en dépit des contraintes qu'il engendre. Il s'incarne dans la simplicité, l'honnêteté et la détermination de ceux qui s'engagent en faveur d'une noble cause, sans attente de retour, dans le simple honneur de servir son prochain. Animé par le sens du devoir, il s'illustre enfin dans le courage, l'exemplarité et le dépassement de soi au cœur de l'action, avec dévouement et générosité.</p>	<p>Respect</p> <p>Il marque la déférence à l'égard des valeurs et de l'Humain, sans jugement ni distinction de quelque nature que ce soit, en accordant de la considération aux Autres et à soi-même. Il exprime la loyauté vis-à-vis du collectif. En ce sens, le préalable essentiel à la cohésion réside dans la priorité de l'Equipe et du groupe. Les missions seront accomplies dans le respect de la hiérarchie, des règles et des doctrines. Il s'agit enfin de l'attachement à l'institution, à l'uniforme, à son centre de secours ou son service, et à son territoire. C'est le fondement de l'esprit de corps.</p>	<p>Compétences</p> <p>Fruits de l'expérience, des connaissances et de la capacité d'adaptation, elles sont la condition de l'efficacité et de notre complémentarité. Essentielles à l'accomplissement de nos missions, elles traduisent également l'humilité face au risque et commandent une constante remise en question en s'entretenant et se développant. Elles qualifient de fait l'expertise, même par la rigueur, et constituent la richesse de tous nos personnels et de leur sens des responsabilités.</p>
--	--	--

Porter secours, notre Mission !

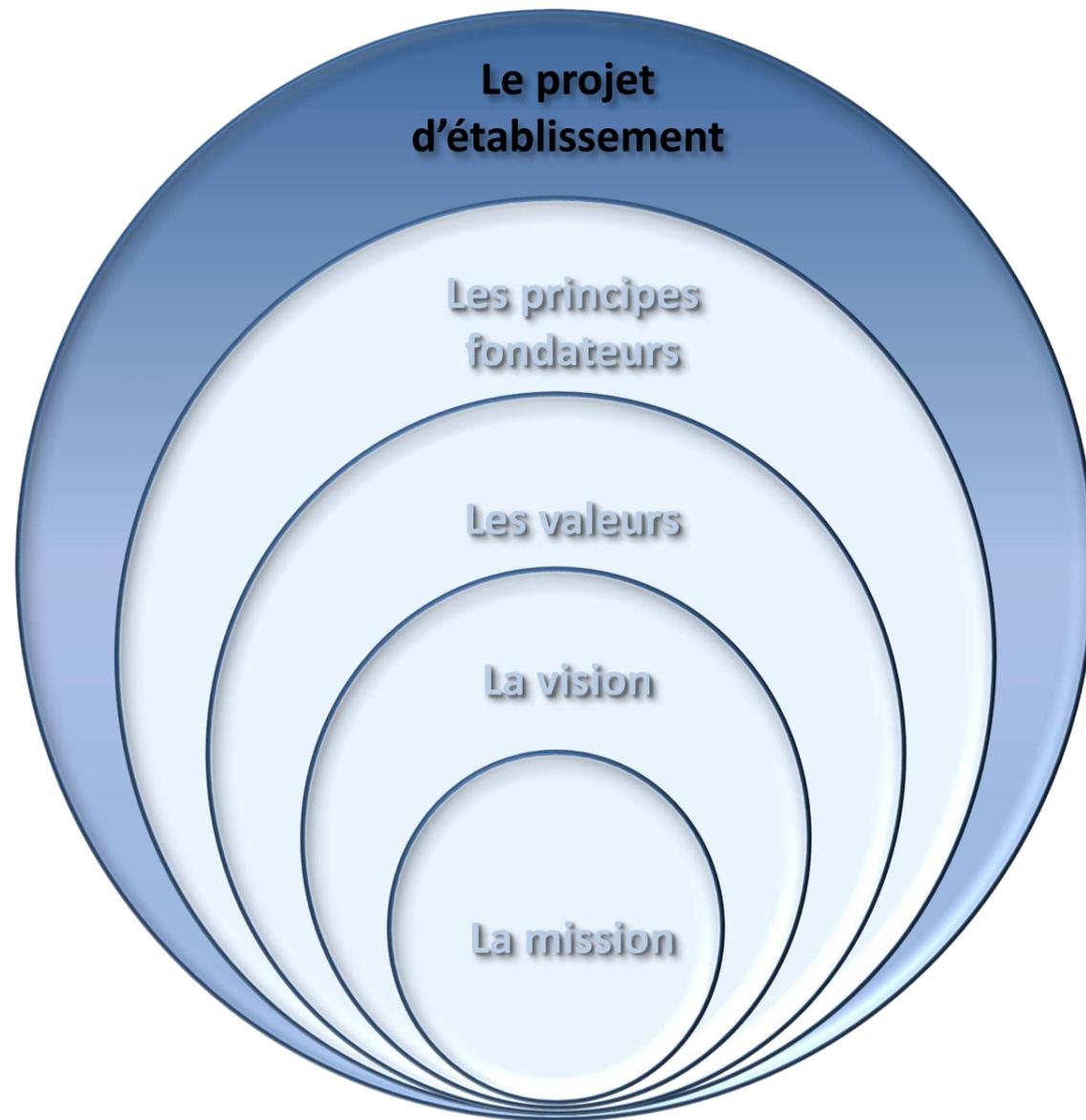
Principe n°1

Les femmes et les hommes qui participent au bon fonctionnement du SDIS constituent la première richesse de notre établissement. Leur avis compte dans la détermination des grandes décisions, au travers d'une concertation adaptée. Au-delà, l'entretien de l'esprit de corps au sens large doit constamment être recherché. Il doit être garant du sens donné à l'implication de tous.

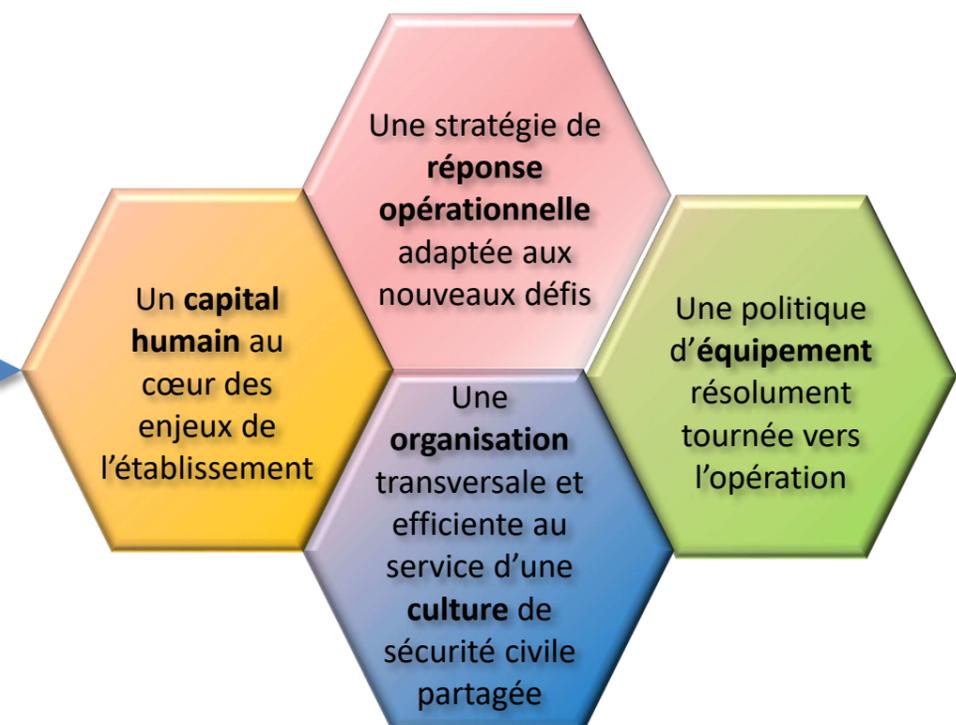
Principe n°2

L'activité du SDIS doit être tournée vers la prise en compte de la victime. A cet effet, tout doit être mis en œuvre pour que les CIS se concentrent sur cette mission et disposent de l'appui organisé et intégré des fonctions soutien dans une dimension transversale adaptée.

LES OBJECTIFS STRATEGIQUES ET INTERMEDIAIRES



- Un projet abouti en 4 mois
- Un projet fondé sur la concertation au travers de **15 réunions de travail** et de **10 interviews** de partenaires externes
- Un projet aboutissant à la détermination de **4 axes stratégiques** issus notamment des principes fondateurs, déclinés en 16 **objectifs intermédiaires**
- Un projet marqué par le caractère **concret** des actions proposées et par leur **planification** sur les 4 années à venir





1. Un capital humain au cœur des enjeux de l'établissement

1.1. Affirmer les principes de politique RH et les rendre uniformes, lisibles et partagés

Mettre à jour le **règlement intérieur**; Définir les **effectifs de référence** des unités opérationnelles dans la continuité de la révision du règlement opérationnel; Définir les effectifs de référence des unités fonctionnelles en relation avec l'actualisation de l'organigramme; Etablir les **lignes directrices de gestion** pérennisées; Fixer la politique de **gestion des temps** dans la continuité de l'application des 1607h en y intégrant le télétravail; Mettre en œuvre un logiciel de gestion des temps interfacé avec les applications-métiers; Consolider les outils de **gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences**, leur donner davantage de sens et insister sur la prévision des besoins.

1.2. Renforcer le positionnement de la fonction Formation

Elaborer le **règlement de formation** fixant un corpus de règles uniformes et partagées; Déployer le nouveau système informatique de gestion de la formation; Réaliser le **plan pluriannuel de formation** à partir des objectifs fixés par le SDACR; Adapter le cursus de formation initiale des SPV de manière à leur permettre un engagement opérationnel plus précoce; Définir les obligations de FMPA; Créer les **livrets individuels** de formation dématérialisés; Adapter les équipements de la formation à ses enjeux; Valoriser l'action du SDIS pour la formation des JSP; Valoriser le sport pour développer l'esprit de corps, etc.

1.3. Intensifier l'action en faveur du Volontariat

Adapter l'organisation pour mieux tenir compte des problématiques du volontariat (formaliser le rôle des compagnies, consolider la représentation des SPV au sein du comité de direction, adapter la communication interne); Intégrer dans les **contributions communales** un dispositif valorisant les employeurs publics locaux; Créer une **commission** chargée du pilotage de la stratégie en faveur du volontariat; Tenir compte des enjeux liés à la réforme du statut des SPV dans la prise de décision; Mieux définir le rôle de la **chefferie des CIS** afin de la recentrer sur l'animation des CIS; Réinvestir la relation vers les acteurs du **bloc communal**; valoriser les **référents** des CIS; Adapter le règlement des indemnités des SPV; Poursuivre l'action sociale en faveur des sapeurs-pompier.

1.4. Renforcer la place transversale du SSSM

Réévaluer et, le cas échéant, déployer la solution logicielle d'aptitude médicale; Réaliser un **projet de service** du SSSM; Faire évoluer et déployer le module Pharmacie dans le cadre du schéma directeur du SI; Créer une fonction d'expertise médicale en lien avec les acteurs du SDIS; Etablir une doctrine de déclenchement du **soutien sanitaire** opérationnel adapté, etc.

1.5. Prendre en compte la sécurité des personnels et partager l'esprit de corps

Poursuivre la prise en compte du risque de **toxicité des fumées**; Engager une réflexion sur l'officier chargé de la sécurité; Travailler sur la valorisation des acteurs; Créer des espaces de discussion transversaux; Promouvoir **l'égalité entre les femmes et les hommes**; Renforcer la **complémentarité et la connaissance des acteurs**; Actualiser le plan de prévention des risques routiers; Développer une chancellerie pour piloter la récompense, etc.



2. Une stratégie de réponse opérationnelle adaptée aux nouveaux défis

2.1. Réaliser le **règlement opérationnel** dans le cadre du SDACR et du budget contraint

Prendre en compte les enjeux de couverture opérationnelle et d'adéquation des potentiels opérationnels journaliers; Intégrer le dispositif de gestion individuelle de l'alerte pour les CIS, le SSSM, la chaîne de commandement et les spécialités; Adapter le fonctionnement du CTA aux nouveaux enjeux opérationnels; Intégrer les difficultés de couverture opérationnelle, les spécificités territoriales (CIS de montagne, notamment), les capacités de réponse de la chaîne de commandement et les unités spécialisées dans l'organisation générale de la réponse opérationnelle; Créer une première réponse à la prise en compte du risque radiologique conformément aux préconisations fixées par le SDACR.

2.2. Engager une stratégie de définition, de mise en œuvre et de pilotage de la **doctrine opérationnelle**

Créer une instance de concertation réunie autour des acteurs concernés, capable de définir, décliner et piloter la doctrine opérationnelle du SDIS; Etablir des documents facilitant la réalisation des missions par les acteurs de la chaîne opérationnelle (guide de doctrine opérationnelle, fiche RETEX, rédaction des plans ETARE et des fiches établissements, etc.); Identifier et mettre à disposition des acteurs de terrain les moyens d'accomplir leurs missions avec efficacité et en sécurité (soutien sanitaire en opération, signalisation des interventions sur route, géolocalisation, données de départ, fiches bilan, cartographie, GPS, Polaris, fiches désincarcération, mémento des procédures radio, fiabilisation et mise à jour des données cartographiées...).

2.3. Poursuivre le **recentrage** des missions en tenant compte des spécificités territoriales

Concrétiser la doctrine du secours aux personnes par sa formalisation en comité départemental de l'aide médicale urgente et de la permanence des soins (**convention** tripartite) et accepter une prise en compte du logigramme adaptée aux enjeux de territoires; Poursuivre les actions auprès des partenaires institutionnels favorisant le **transfert** de certaines missions à ce jour réalisées par le SDIS (actions d'urbanisme, actions médico-sociales, notamment); Réduire l'engagement du SDIS dans les **dispositifs prévisionnels** de secours; Conserver et entretenir le niveau de qualité de l'expertise en **prévention** (guide ERP, projet de service) et préparer la dématérialisation des procédures d'urbanisme; Cibler le rôle de **conseil** aux acteurs locaux (plan nombreuses victimes, défense extérieure contre l'incendie, établissements recevant du public, plans communaux de sauvegarde, etc.).

2.4. Anticiper les enjeux opérationnels

Se préparer au futur système d'information et de commandement unifié des services d'incendies et de secours **NEXSIS**, au réseau radio du futur **RRF**, au numéro unique, au risque de feu de végétation en montagne, etc.; Promouvoir la réalisation d'une plateforme commune réunissant les acteurs du secours.



3. Une politique d'équipement résolument tournée vers l'opération

3.1. Réaliser un **plan d'équipement** bâtementaire et matériel dans une logique opérationnelle et territoriale

Elaborer le **plan pluriannuel des matériels** (parc roulant et EPI) dans une logique opérationnelle tenant compte des spécificités territoriales (VLHR, VSAV 4x4, etc.) et de la sécurité des agents (ARI, gestion de l'air, respect des normes, etc.), en impliquant les chefs de CIS et les groupes utilisateurs, et en respectant les capacités budgétaires du SDIS (polyvalence des véhicules afin de réduire le parc, notamment); Etablir un **plan pluriannuel de construction**, de rénovation et d'entretien des bâtiments en intégrant notamment les enjeux de sécurisation et en tenant compte des capacités financières du SDIS; Consolider les documents internes de planification financière, les faire valider en CASDIS et les annexer à la **convention pluriannuelle SDIS-Département**; Conduire une nouvelle réflexion sur la politique des amortissements techniques et financiers; Définir les équipements mobiliers des CIS et les règles d'aménagement de leurs fonctionnalités intégrées au plan d'entretien et de rénovation.

3.2. Orienter l'organisation **logistique** vers l'opération et la continuité fonctionnelle des CIS

Optimiser le suivi et la maintenance du **parc roulant** (numérotation unique, module de demande); Valoriser l'accompagnement des **convoyages** dans la prise en compte des maintenances programmées, en lien avec l'union départementale des sapeurs-pompiers; Proposer une meilleure couverture des astreintes techniques; Poursuivre les efforts en faveur d'une politique de gestion préventive des véhicules; Finaliser le déploiement des tuyaux en écheveaux dans les engins dédiés aux incendies urbains; Mettre en œuvre une **traçabilité** d'expression/satisfaction des besoins; Réaliser un pilotage des équipements concernant la traçabilité de l'air; Envisager la mise en œuvre d'une **gestion** des stocks et des flux.

3.3. Poursuivre les **partenariats** afin de favoriser les synergies et les économies d'échelle

Finaliser la politique de **sécurisation** (plan de reprise des données, plan de continuité du système d'information, CTA de repli, protection des données, cyberattaque, contrôle d'accès, vidéosurveillance); Poursuivre et adapter le **schéma directeur** du système d'information et de communication (nouvelle phase à partir de 2023) dans le but de finaliser l'urbanisation du système d'information; Entrer dans une logique de **gestion unique des données** (éviter les redondances et les sollicitations des CIS concernant les ressources humaines, notamment), de **dématérialisation** des données (dossiers individuels des agents, prévention / prévision, etc.) et d'aide à la décision; Actualiser la **charte informatique** du règlement intérieur en intégrant le bon usage des réseaux sociaux, le droit à la déconnexion, le télétravail, le RGPD; Evaluer, au travers d'un **projet de service**, l'externalisation de certaines missions du service informatique et de communication; Poursuivre l'accompagnement des utilisateurs (prise en compte des demandes, référents dans les unités opérationnelles et fonctionnelles et formation à l'usage des outils numériques) et l'adaptation des outils à leurs besoins.



4. Une organisation transversale et efficace au service d'une culture de sécurité civile partagée

4.1. Adapter l'organigramme aux objectifs du projet d'établissement

Ajuster l'organigramme afin de développer la **transversalité**; Définir les correspondances **grades-fonctions** à l'issue de la refonte de l'organigramme; Améliorer la connaissance par les agents du **rôle des instances** de consultation et des autres espaces de **préparation de la décision** (CASDIS, Bureau, instances paritaires, comité de direction, commission de doctrine opérationnelle, chaîne de commandement, CSSI, groupes **utilisateurs**, comité de CIS, etc.); Instaurer un **carnet de bord du CIS** comme outil de partage du chef de CIS et des services fonctionnels.

4.2. Développer une stratégie de diffusion d'une culture de sécurité civile et de la résilience de la population

Améliorer la couverture opérationnelle (révision du règlement opérationnel); Intégrer une politique de formation des jeunes favorisant une meilleure résilience de la population; Poursuivre la politique en faveur des cadets de la sécurité civile; Impliquer le SDIS dans la mise en œuvre du service national universel; Accroître l'information sur les risques courants.

4.3. Poursuivre les partenariats afin de favoriser les synergies et les économies d'échelle

Rendre plus lisible la convention SDIS / Département en fixant les contributions de chacun des acteurs dans une annexe exhaustive; Optimiser l'adressage en lien avec tous les acteurs concernés; Établir une convention avec l'aéroport de Tarbes afin de bénéficier de la mise à disposition de ses moyens, intégrée dans le futur règlement opérationnel; Actualiser les conventions avec les associations agréées de sécurité civile; Acter les conventions d'assistance inter-SDIS; Impliquer autant que possible le SDIS dans la réalisation des plans communaux de sauvegarde; Actualiser la convention concernant les violences urbaines avec les forces de sécurité intérieure.

4.4. Engager une démarche de pilotage de la performance

Valoriser l'action du SDIS en communiquant sur « **la valeur du sauvé** »; Instaurer une auto-évaluation et une culture d'amélioration continue (au travers d'outils de pilotage (contrôle de gestion, tableau de bord), en fixant notamment les objectifs de l'année N+1 et en revenant sur l'atteinte des objectifs de l'année N via une revue de projet bi annuelle); Favoriser la prise de décision au plus près du terrain notamment par une délégation de signature adaptée; Envisager le déploiement d'une **gestion électronique de documents** adaptée au SDIS et la coupler à une démarche d'archivage électronique et physique intégrant l'identification de zones de stockage dédiées; Intégrer la culture de développement durable dans la stratégie du SDIS (circuits courts, lutte contre le gaspillage, énergie verte, covoiturage, etc.); Instaurer un **schéma global de communication** du SDIS favorisant la mise en cohérence de son action; Protéger les décisions du SDIS par une sécurisation de ses actes; Préparer la mise en œuvre de l'instruction budgétaire et comptable M57 au 1^{er} janvier 2024; Instaurer une diversification des sources de financement du SDIS65.

PLANIFICATION

OBJECTIFS STRATEGIQUES	OBJECTIFS INTERMEDIAIRES	Planification prévisionnelle			
		2021	2022	2023	2024
1. Un capital humain au cœur des enjeux de l'établissement	1.1. Affirmer les principes de politique RH et les rendre uniformes, lisibles et partagés				
	1.2. Renforcer le positionnement de la fonction Formation				
	1.3. Intensifier l'action du Volontariat				
	1.4. Renforcer la place transversale du SSSM				
	1.5. Prendre en compte la sécurité des personnels et partager l' esprit de corps				
2. Une stratégie de réponse opérationnelle adaptée aux nouveaux défis	2.1. Réaliser le règlement opérationnel dans le cadre du SDACR et du budget contraint				
	2.2. Engager une stratégie de définition, de mise en œuvre et de pilotage de la doctrine opérationnelle				
	2.3. Poursuivre le recentrage des missions en tenant compte des spécificités territoriales				
	2.4. Anticiper les enjeux opérationnels				
3. Une politique d' équipement résolument tournée vers l'opération	3.1. Réaliser un plan bâtiminaire et matériel dans une logique opérationnelle territoriale				
	3.2. Orienter l'organisation logistique vers l'opération et la continuité fonctionnelle des CIS				
	3.3. Considérer le SIC comme facteur de modernisation, sécurité et soutien				
4. Une organisation transversale et efficiente au service d'une culture de sécurité civile partagée	4.1. Adapter l' organigramme aux objectifs du projet d'établissement				
	4.2. Développer une stratégie de diffusion d'une culture de sécurité civile et de résilience de la population				
	4.3. Poursuivre les partenariats afin de favoriser les synergies et les économies d'échelle				
	4.4. Engager une démarche de pilotage de la performance				



Planification Prévisionnelle

- La planification proposée constitue le **fil conducteur** de la réalisation des priorités portées par la VISION sur les 4 prochaines années.
- Néanmoins, elle ne peut être considérée comme intangible, et des événements externes, comme internes, pourront impliquer de la **réviser**.
- Le tableau de planification synthétise donc à dessein le plan de marche du projet, la déclinaison des actions et les échéances adossées étant détaillées dans la délibération du conseil d'administration en séance du 10 juin 2021.

Suivi et Evaluation

- Selon une fréquence semestrielle, le projet d'établissement fera l'objet d'une **revue de projet** présentée à l'occasion des instances de concertation et lors du CASDIS.
- C'est également à ces occasions que le calendrier de mise en œuvre pourra être **modifié** en y intégrant les éléments de compréhension.
- Enfin, dans le courant de l'année 2024, une **évaluation globale** du Plan sera réalisée.

REMERCIEMENTS

par le directeur départemental du SDIS 65



Conduire la réalisation du nouveau projet d'établissement aura constitué, pour le nouveau directeur que je suis, un moment particulièrement fondateur, en ce qu'il m'aura permis d'appréhender, directement avec les acteurs du SDIS des Hautes-Pyrénées et ses partenaires, les orientations que nous souhaitons collectivement conférer à ce projet.

Mes remerciements s'adressent tout d'abord aux partenaires extérieurs, qui auront apporté des « pierres » importantes à la construction de ce projet d'établissement, en lui permettant de prendre cette hauteur qui inscrit le SDIS dans son contexte.



De même, l'avis de la population bénéficiaire du secours, recueilli par le biais d'une enquête téléphonique, a également mis en évidence des éléments de diagnostic tout à fait éclairants qu'il aura été pertinent de solliciter, notamment en vue de la réalisation de notre prochain règlement opérationnel.

Mes remerciements iront ensuite à tous les acteurs du SDIS, de tous grades et de toute filière, qui auront su se mobiliser en nombre pour consacrer de leur temps, fait montre d'écoute et surtout être force de propositions, pour faire de ce projet une boussole à l'action commune pour les 4 années à venir.

Car vous l'aurez compris, au-delà de constituer une simple déclinaison d'actions à mener, ce projet d'établissement doit nous permettre, ensemble, de disposer d'un référentiel commun planifié dans le temps, point de départ de toute démarche de pilotage.

C'est effectivement en ce sens que ce projet est ambitieux, par l'idée de garantir la transparence de l'action et celle de donner consistance au principe suivant lequel « je dis ce que je fais et je fais ce que je dis ».

A chacun d'entre nous désormais, en ce qu'il constitue un maillon essentiel de notre organisation et, donc, un acteur essentiel à la tenue de cet engagement collectif, d'écrire l'histoire du SDIS pour les 4 prochaines années autour de notre nouvelle devise et au bénéfice de notre priorité absolue : la victime.

Merci à tous.

Colonel Arnaud FABRE

Projet d'établissement du SDIS des Hautes-Pyrénées

2021 - 2024

Rejoignez-nous sur
www.sapeurs-pompiers65.fr

Et sur les réseaux sociaux



Engagement, respect, compétences
Porter secours, notre mission !

● Engagement, respect, compétences
Porter secours, notre mission !

● Engagement, respect, compétences
Porter secours, notre mission !

● Engagement, respect, compétences
Porter secours, notre mission !

● Engagement, respect, compétences
Porter secours, notre mission !



Juin 2021

Projet validé par le conseil d'administration en séance du 10 juin 2021

