



Sapeurs-pompiers de Maine-et-Loire
A vos côtés, pour la vie



PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2023/2027



Sommaire

Le Projet Stratégique	4
La Démarche	9
Deux organes pour mieux structurer la démarche	10
La communication et la transition écologique : deux thématiques fortes et transversales	10
Un outil de pilotage stratégique visible et lisible par tous	10
La Charte des valeurs : un outil de partage au service des agents du SDIS	12
La Mise en Oeuvre et le suivi du projet stratégique	13
Politique Publique 1 : UN TERRITOIRE	16
Mission 11 : Le volontariat	17
Mission 12 : La citoyenneté	18
Mission 13 : La formation des sapeurs-pompiers	19
Politique Publique 2 : ...DOTÉ D'UNE ORGANISATION	20
Mission 21 : La distribution des secours (SDACR, RO, bassin de couverture...)	21
Mission 22 : La réponse opérationnelle	22
Mission 23 : L'adaptation aux risques émergents et nouvelles technologies	23
Politique Publique 3 : ...FAVORISANT UNE MEILLEURE QUALITE DE VIE EN SERVICE	24
Mission 31 : La culture d'établissement	25
Mission 32 : Un management moderne et attentif	26
Mission 33 : L'évolution et l'amélioration des politiques publiques	27
Politique Publique 4 : ... TOUT EN MAITRISANT SES RESSOURCES	28
Mission 41 : Les ressources humaines	29
Mission 42 : Les systèmes d'information	30
Mission 43 : L'acquisition et le maintien des biens	31
Mission 44 : La gestion administrative, juridique et financière	33
LA CHARTE DES VALEURS : NOTRE IDENTITÉ, NOTRE MARQUE AU SERVICE DU "VOULOIR VIVRE ENSEMBLE"	35
La démarche	35
Les valeurs professionnelles	35
Les valeurs humaines	35
La charte des valeurs	36



ēdito

Florence DABIN

Présidente du Département de Maine-et-Loire
Présidente du conseil d'administration du SDIS49



Donner du sens et de lisibilité, le SDIS de Maine-et-Loire agit à votre service

Avec ses 3 250 agents, le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) de Maine-et-Loire est un acteur majeur de notre famille départementale, son action de proximité est reconnue par nos 820 000 habitants et ses différents centres couvrent l'intégralité du territoire.

A la lecture de ce projet d'établissement, je ne peux que me réjouir que le SDIS 49 s'engage dans une dynamique similaire au Département en devenant un acteur de la transition écologique, essentiel pour envisager un avenir durable. Il entend améliorer sa communication pour réussir à mieux valoriser son action, faciliter les recrutements, et les engagements de ses sapeurs-pompiers volontaires.

J'ai souhaité avec le Contrôleur général Jean-Philippe Rivière donner du sens et de la lisibilité depuis le début de ma présidence avec une volonté de transparence, de partage d'information pour éviter les interprétations erronées et donner de la clarté à nos équipes.

Comme tout établissement de forte dimension, nous devons en permanence faire des choix d'investissement. Il est important de donner aux élus locaux, du conseil d'administration, aux sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, aux chefs de centre, aux officiers, sous-officiers ou aux personnels administratifs et techniques

des décisions argumentées et de la visibilité.

L'objectif de ce projet d'établissement est de donner des orientations précises avec un cap « *un territoire doté d'une organisation favorisant une meilleure qualité de vie en service tout en maîtrisant ses ressources* » qui résume les quatre axes majeurs de ce document.

Le pragmatisme et le réalisme doivent être au centre de chaque projet avec une volonté d'évaluer nos résultats et d'atteindre les objectifs fixés et réalistes. Notre crédibilité repose sur notre capacité à être ambitieux tout en étant conscients de la réalité des contraintes budgétaires et des besoins grandissants pour assurer la protection la plus performante des personnes et des biens, et faire face aux nouveaux risques.

Cette démarche rappelle que le SDIS agit sur un territoire qu'il défend, il exige une organisation opérationnelle performante s'appuyant sur des femmes et des hommes, exerçant une grande diversité de métiers, où chacun contribue au bon fonctionnement et à la qualité du service.

Une charte des valeurs vient rappeler que le SDIS est aussi imprégné de valeurs humaines et professionnelles, essentielles pour la cohésion de cette grande famille.

Le bien-être au travail est évidemment au cœur de ce projet pour assurer l'épanouissement des agents et favoriser la fidélisation comme l'attractivité des métiers.



édito



Contrôleur général Jean-Philippe RIVIERE

Chef du corps départemental des sapeurs-pompiers de Maine-et-Loire
Directeur départemental d'incendie SDIS49

“

Le projet d'établissement, document structurant, que le Conseil d'administration va prochainement adopter le 21 mars 2023, s'inscrit dans la ligne directrice fixée par la gouvernance de l'établissement : donner un sens au projet politique départemental qui tend à reconnaître le SDIS de Maine-et-Loire comme un service public de proximité innovant, engagé et fier de son identité.

Un projet d'établissement constitue un document d'orientation stratégique répondant à plusieurs critères : Un projet dynamique par son processus de production qui a associé l'ensemble des parties prenantes, un projet pragmatique qui se poursuivra lors de sa mise en œuvre et un projet collectif qui rassemble l'ensemble des équipes des unités territoriales, des groupements et services fonctionnels, tous statuts confondus qui ont contribué à son élaboration.

Un projet d'établissement, produit, diffusé, connu, constitue un document de référence qui devra vivre, qui évoluera durant la mandature. Suivi, actualisé, il s'appuie ainsi sur l'histoire de

notre organisation mais façonnera ce que les sapeurs-pompiers appellent communément, « la marche en avant ». Il s'est fixé pour ambition de regrouper les trois dimensions essentielles : Une vision stratégique, une approche prospective et des lignes directrices descriptives et compréhensibles par tous.

Un projet d'établissement constitue la volonté d'afficher des ambitions souhaitables, raisonnables auxquelles se juxtapose l'écriture de plans d'actions réalistes. A quoi bon écrire un but inatteignable ! La justesse des propos, la définition d'orientations précises doivent être expliquées sans tabou pour éviter ultérieurement l'ambiguïté de décisions qui auraient pu être mal énoncées ou comprises.

Un projet d'établissement s'appuie sur une communication maîtrisée : « Faire connaître à chacun le cap fixé » avec pour ambition d'évoluer d'une logique de moyens à une logique de résultats. A l'image de nos actions quotidiennes pour assurer les missions de secours, affichons le résultat à atteindre pour déterminer les moyens d'y parvenir.

Un projet d'établissement se devra d'être évalué, occasion essentielle de partager sur les résultats attendus, une occasion essentielle de se dire ensemble ce qui devait être fait, ce qui a été fait, ce qui ne l'a pas été et de le faire savoir au travers de rapports annuels de performance. L'adhésion à un projet repose là encore sur une communication objective.

Je remercie chacun d'entre vous pour votre participation, vos contributions, votre sens de l'échange dans un délai relativement contraint mais qui fut l'opportunité d'aller à l'essentiel.

Regardons désormais devant nous, à l'image des enfants qui ont ceci de particulier : avec des yeux remplis de curiosité, ils s'émerveillent toujours. Prenons quelques secondes le temps de nous dire : à quand remonte la dernière fois que nous avons été ravis d'apprendre quelque chose de nouveau ?

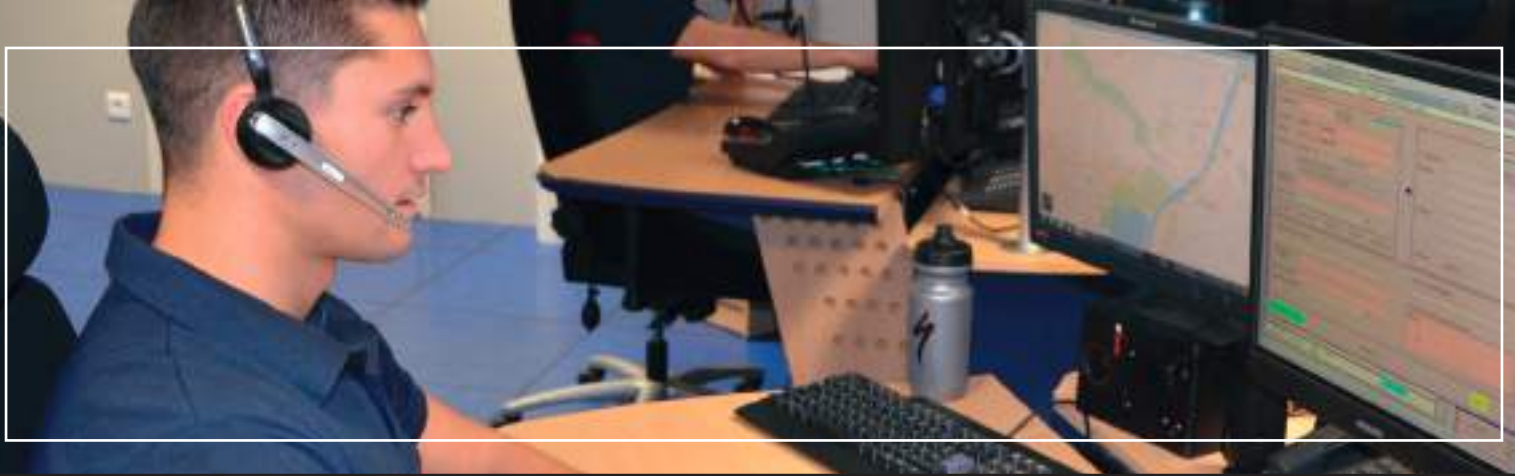
Faisons de même pour ce projet, qu'il devienne une ambition partagée.

Merci à tous.

”



LE PROJET STRATÉGIQUE 2023/2027



LE PROJET STRATÉGIQUE

Le **SDIS** est chargé de l'analyse des risques et de la mise en œuvre des moyens de secours. Il permet l'activité de l'ensemble des centres de sapeurs-pompiers du département.

Son centre opérationnel (CODIS) veille 24h/24 et coordonne les différentes interventions.

Sa mission de préservation de la vie des hommes et de leurs biens impose un certain esprit de dévouement qui est contenu dans la **devise** « *Sauver ou périr* ».

Depuis la départementalisation, soit un peu plus de 20 ans, les services d'incendie et de secours sont passés d'un morcellement de corps communaux à une unification en un seul corps départemental au sein d'un établissement public administratif : le SDIS.

Cette mutation profonde a notamment entraîné, en Maine-et-Loire, des investissements majeurs soutenus par le Département.

Même si le SDIS de Maine-et-Loire est entré dans une phase de maturité, il reste impacté de manière récurrente par des dispositions législatives et réglementaires qui modifient les équilibres d'un service public.

EN CHIFFRES

SDIS de Maine-et-Loire



3 250

sapeurs-pompiers volontaires et professionnels, personnels administratifs et techniques de Maine-et-Loire.



41 440

interventions, soit 1 toutes les 16'34 sec. 76% de ces interventions concernent le secours à personne.



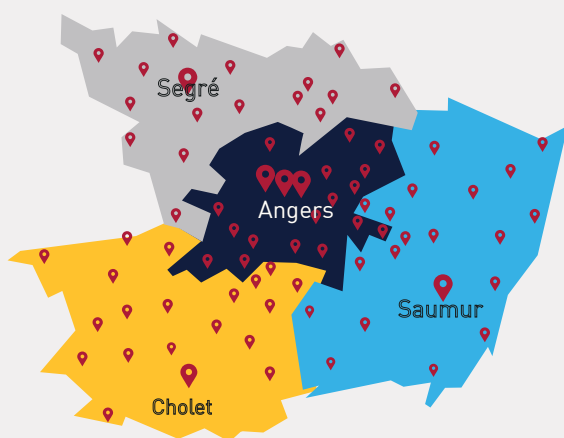
515

appels par jour réceptionnés au centre de traitement de l'alerte (18/112).

*chiffres 2022

Financé par les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) d'une part et le Conseil départemental d'autre part, le SDIS de Maine-et-Loire a connu au cours de ses 20 dernières années un mouvement de modernisation (centres de secours, matériels, véhicules, système d'information) sans précédent qui en fait aujourd'hui un service public performant et reconnu.

Le SDIS possède actuellement 75 centres de secours, dont 6 centres mixtes, répartis sur les 7166 km² du territoire départemental, assure un service public de proximité et participe à préserver l'équilibre des territoires et la cohésion sociale.



En 2021, avec l'arrivée d'une nouvelle gouvernance, la direction a souhaité faire entrer l'établissement dans une nouvelle ère. Le SDIS de Maine-et-Loire doit devenir un grand service public d'incendie et de secours moderne dans son organisation et ses outils (CIS, matériels, véhicules), performant sur son territoire, dans un environnement budgétaire contraint, en améliorant le bien-être et les conditions de travail de ses agents tout en partageant des valeurs communes.

*Loi Organique relative aux Lois de Finance (LOLF)



75 centres d'incendie et de secours, dont 6 centres mixtes, répartis sur 4 groupements territoriaux.

Par ailleurs, en complément de la présentation comptable du budget, l'établissement souhaite se doter d'une nouvelle architecture budgétaire, basée sur le modèle de la LOLF*, afin d'introduire un modèle de gestion par la performance.

Cette nouvelle nomenclature correspondant à la façon dont les crédits budgétaires sont distribués et utilisés, se déclinera en Politiques publiques, Missions, Objectifs et Programmes. Chaque objectif se verra allouer des crédits, mais également des actions assorties d'indicateurs pour en évaluer la réalisation.

LES POLITIQUES



Cette démarche repose sur une organisation durable et résiliente, capable de faire face à l'évolution des risques sur l'ensemble du territoire, et trouve son équilibre entre une gestion financière soutenable et un cadre de travail favorisant l'épanouissement.

Ce cap a été synthétisé en une phrase :

« Un **TERRITOIRE** doté d'une **ORGANISATION** favorisant une meilleure **QUALITÉ DE VIE EN SERVICE** tout en maîtrisant ses **RESSOURCES** ».

TERRITOIRE, ORGANISATION, QUALITÉ DE VIE EN SERVICE, RESSOURCES sont donc devenus les **4** politiques du projet d'établissement.

Politique 1

Un territoire

Volontariat, citoyenneté, formation.

Politique 2

Une organisation

Distribution des secours, réponse opérationnelle, adaptation aux risques émergents et nouvelles technologies.

Politique 3

Une qualité de vie en service

Culture d'établissement, management moderne et attentif, démarche d'amélioration continue.

Politique 4

Des ressources

Ressources humaines, systèmes d'informations, acquisition et maintien des biens, gestion administrative, juridique et financière.

Le Conseil d'administration a validé la démarche de doter le SDIS d'une charte des valeurs et d'un nouveau projet stratégique pour la période 2023-2027 dans sa séance du 18 octobre 2022.



LA DÉMARCHE



LA DÉMARCHE

Afin de mener à bien l'élaboration du projet d'établissement, le SDIS 49 a eu recours aux ressources endogènes de la collectivité afin de valoriser les compétences internes.

De plus, la sémantique de la déclinaison stratégique (missions, objectifs, programmes) a été pensée et réalisée en coordination avec le Conseil départemental de Maine-et-Loire pour une plus grande adhésion des deux établissements.

Deux organes pour mieux structurer la démarche

Deux organes ont été mis en place afin d'assurer le suivi du projet.

- Un comité de pilotage (COPIL) composé des élus du bureau du conseil d'administration du SDIS et du Directeur départemental des services d'incendie et de secours, avec pour missions principales de valider la méthodologie, l'ambition politique et les programmes stratégiques.

- Un comité technique (COTECH) composé d'un binôme chef de projet, le Directeur départemental adjoint et le contrôleur de gestion, ainsi que l'ensemble des quatre pilotes des groupes de travail, le Chef du groupement de développement du volontariat et de la citoyenneté pour le groupe Territoire, le chef de l'état-major pour le groupe Organisation, le chef du groupement administratif et financier pour le groupe Ressources, et le chef du service hygiène sécurité et cadre de vie pour le groupe Qualité de vie en service. Le COTECH avait pour mission la validation et le contrôle de la phase de conception du projet d'établissement ainsi que la phase de rédaction.

La communication et la transition écologique : deux thématiques fortes et transversales

Pour une plus grande adhésion au projet et un meilleur accompagnement au changement, un plan de communication doit être élaboré et déployé.

De plus, le contexte national énergétique et climatique a poussé l'établissement à se poser la question de son engagement vers une transition écologique. Pour cela, une personne référente a été nommée afin d'être le garant des actions qui seront menées dans le domaine au sein du projet d'établissement.

Un outil de pilotage stratégique visible et lisible par tous

Afin de disposer d'un véritable outil de pilotage stratégique, élaboré par les utilisateurs et pour les utilisateurs et afin d'en favoriser la lecture, le présent document s'organise comme suit :

4 Politiques Publiques

13 Missions

40 Objectifs

116 Programmes

8 valeurs*

* 4 valeurs professionnelles, 4 valeurs humaines

Les travaux entamés dans le cadre de la construction du projet ont une nouvelle fois démontré la nécessité d'encourager la contribution active de chacun, en assurant la motivation et en développant la confiance individuelle et collective.

Favoriser l'interaction et les synergies entre les acteurs du SDIS est essentiel en recherchant davantage de transversalité dans le développement de nos travaux.

Cette approche, tant individuelle que collective, renforcera l'esprit d'équipe pour améliorer in fine la performance et le fonctionnement du service.

LA MÉTHODOLOGIE APPLIQUÉE POUR L'ÉLABORATION



La Charte des valeurs : un outil de partage au service des agents du SDIS

Afin de mettre en application la méthodologie qui avait été validée par la gouvernance, un binôme chef de projet, composé d'un sapeur-pompier professionnel et d'une personne administrative dotée également de la qualité de sapeur-pompier volontaire, a été désigné.

Cette méthodologie consistait à :

- Constituer un groupe de travail.
- Élaborer un sondage en ligne pour faire ressortir des valeurs professionnelles et humaines.
- Animer la journée atelier du 15 décembre 2022 afin de définir les valeurs de l'établissement.
- Rédiger la charte des valeurs.

Cette Charte des valeurs est une condition de mise en application du projet d'établissement qui doit guider les futures actions du SDIS de Maine-et-Loire.



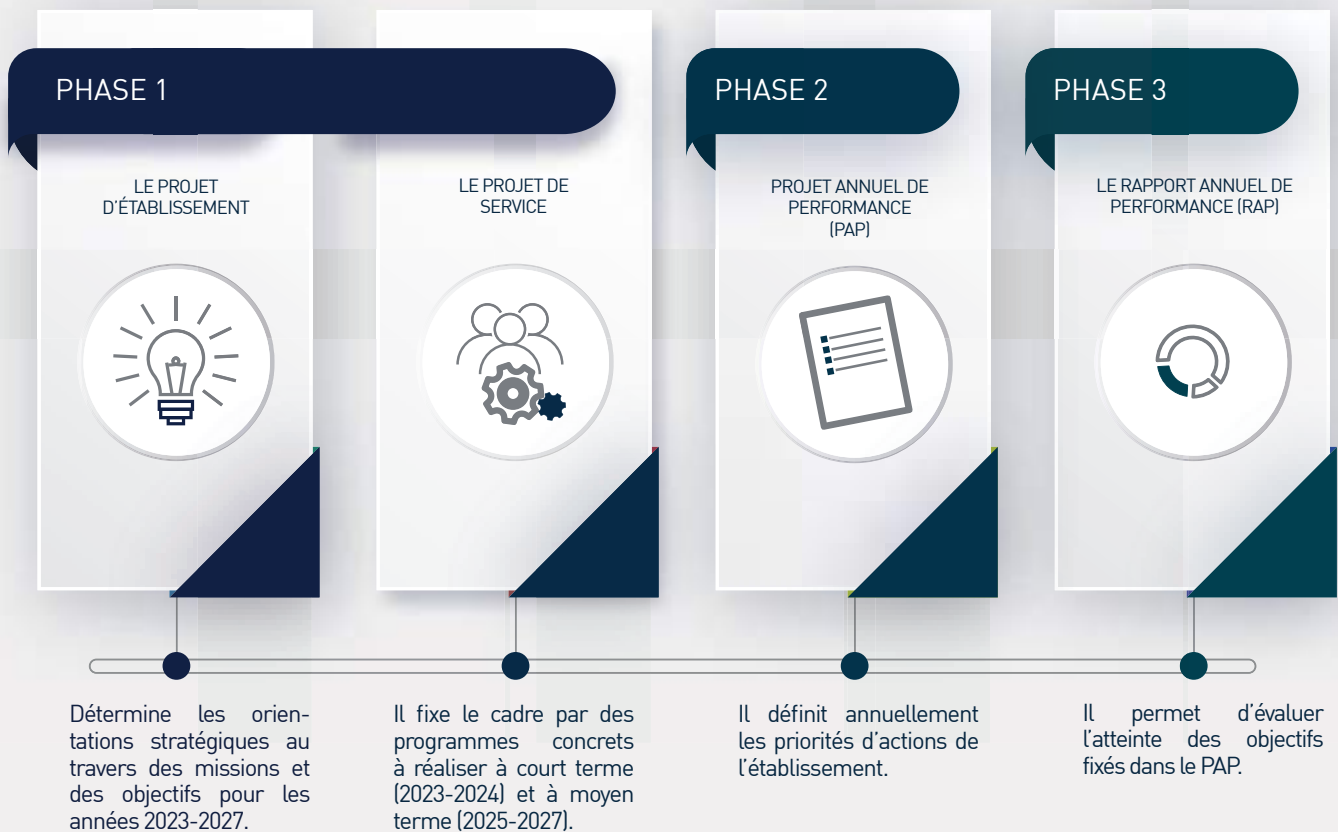
LA MISE EN ŒUVRE
ET LE SUIVI DU PROJET
STRATÉGIQUE



LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DU PROJET STRATÉGIQUE

Le projet stratégique fixe un cap, il ne doit cependant pas être un carcan et le SDIS doit pouvoir s'adapter à l'environnement en évolution qui est le sien.

Les différentes phases de construction de la démarche de performance du SDIS de Maine-et-Loire sont représentées dans le schéma ci-dessous :



En parallèle de ce projet d'établissement, une nouvelle convention pluriannuelle de partenariat entre le SDIS et le Département viendra compléter le dispositif et confirmer la faisabilité financière des actions à engager.

Chaque année un projet annuel de performance (PAP) sera ainsi créé et déterminera au moment du vote du budget primitif, les actions à mettre en œuvre

afin de répondre aux objectifs et aux programmes du projet de service.

L'année suivante, le rapport annuel de performance (RAP) permettra d'évaluer le niveau d'atteinte de ces objectifs et de ces programmes.

Enfin, les valeurs qui ont été définies et qui sont contenues dans la nouvelle charte des valeurs guideront les actions de l'établissement.

— PROJET STRATÉGIQUE 2023-2027_

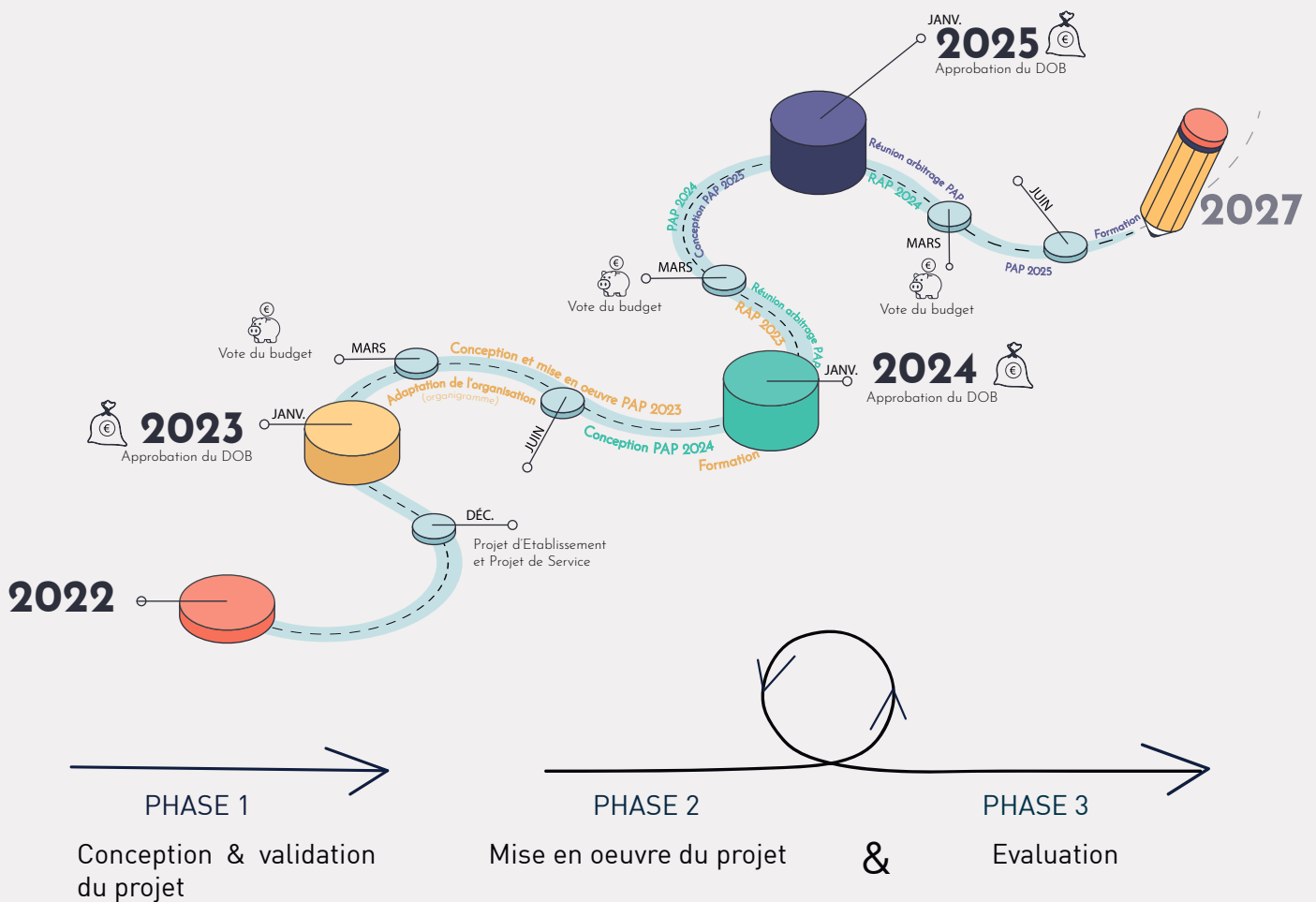


Un **TERRITOIRE** doté d'une **ORGANISATION** favorisant une meilleure **QUALITÉ DE VIE EN SERVICE** tout en maîtrisant ses **RESSOURCES**.



Le Projet stratégique détermine les orientations du SDIS de Maine-et-Loire pour la période 2023-2027. Celles-ci sont traduites dans un document, le Projet de service qui précise les programmes à atteindre à moyen terme 2023-2024 puis 2025-2027.

Les opérations à conduire à plus court terme sont alors déclinées dans un PAP qui fixe la feuille de route annuelle de l'établissement. Ces actions annuelles seront évaluées dans un RAP.



POLITIQUE 1 : UN TERRITOIRE ...

Comment inscrire le SDIS dans la dynamique de développement territorial et de mobilisation des différents acteurs et populations locales ?

Pour répondre à ces demandes, le modèle français de sécurité civile repose sur la complémentarité entre sapeurs-pompiers volontaires et professionnels.

Missions identiques, statuts différents, c'est donc l'une des préoccupations majeures et quotidiennes des responsables de l'établissement que de préserver l'équilibre entre ces deux composantes majeures. Les sapeurs-pompiers professionnels sont majoritairement affectés dans les centres urbains et peuvent répondre sur l'ensemble du territoire départemental aux interventions demandant une technicité particulière. Dans les centres situés en zone rurale, la distribution des secours repose sur la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires.

L'évolution des modes de vie, les contraintes des employeurs publics ou privés amoindrissent la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, notamment en journée. Lorsque le niveau de sollicitation dépasse un certain seuil, le volontariat peut être diminué. Le SDIS n'a pas la capacité d'apporter seul les réponses à ces évolutions qui le fragilisent, il ne pourra pas pallier les défaillances de ses partenaires, et être en permanence le dernier recours. Le SDIS doit devenir le fédérateur des énergies des territoires et accompagner les citoyens dans la prise en compte de leur propre sécurité.

La capacité à distribuer des secours rapidement repose en grande partie sur l'engagement de citoyens prêts à intervenir en proximité sur le territoire. Il est nécessaire de responsabiliser au niveau local les acteurs institutionnels, économiques, associatifs et plus largement l'ensemble des mainoligériens pour en faire des acteurs de leur propre sécurité. La pérennité du modèle de sécurité civile en dépend.



Mission 11 : Le volontariat



Le SDIS de Maine-et-Loire n'est pas confronté à une réduction des effectifs de sapeurs-pompiers volontaires, qui se stabilisent depuis quelques années. Pour autant, le volontariat reste fragile, du fait notamment d'un manque de disponibilité en journée, alors même que la capacité à distribuer les secours sur une grande partie du département dépend du niveau de la permanence opérationnelle des sapeurs-pompiers volontaires.

Pour préserver leur motivation, leur place et leur rôle spécifique doivent être confortés au sein de l'établissement. Poursuivre la démarche de mixité, alléger les contraintes non opérationnelles, adapter les missions, sont autant d'outils pour préserver cette précieuse ressource humaine.

3 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **9 programmes** :

Objectif 111 :
Promouvoir le volontariat au plus près des besoins des territoires

1111 : Étendre la communication dédiée à l'engagement des SPV auprès de nouveaux publics

1112 : Développer les actions de promotion du volontariat dans les CIS ou groupements de CIS

1113 : Favoriser la diversité du recrutement pour permettre le maintien de la continuité opérationnelle

Objectif 112 :
Accompagner le volontariat pour faciliter l'engagement opérationnel

1121 : Soutenir les chefs de centre dans leur management

1122 : Améliorer les conditions d'exercice des missions pour augmenter la durée de service

1123 : Impliquer et valoriser les employeurs de SPV dans l'engagement citoyen

1124 : Adapter localement les secteurs d'engagement pour préserver un volontariat de proximité

Objectif 113 :
Mettre en place les conditions d'une reconnaissance du volontariat

1131 : Fidéliser les SPV

1132 : Affirmer la place des SPV dans l'organisation

Mission 12 : La citoyenneté



Le SDIS ne pourra contenir seul la sollicitation et les demandes de secours ou d'assistance. La maîtrise de la sollicitation nécessite de mettre l'accent sur l'éducation et la sensibilisation des populations aux risques et leur implication dans la définition même de la Mission de sécurité civile.

3 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **9 programmes** :

Objectif 121 : Participer aux Missions d'éducation et de prévention de la population

1211 : Structurer une organisation de mise en œuvre de la citoyenneté

1212 : Contribuer aux actions de citoyenneté dans le but de susciter de nouvelles vocations

1213 : Développer des partenariats avec les acteurs du secours / aide à la personne

Objectif 122 : Accompagner la jeunesse afin de valoriser le volontariat

1221 : Valoriser et reconnaître le parcours des Jeunes Sapeurs-Pompiers

1222 : Poursuivre la Mission de formation des cadets de la sécurité civile

1223 : Participer au Service National Universel

Objectif 123 : Initier le lien entre les citoyens et le service d'incendie et de secours

1231 : Impliquer l'équipe d'appui départementale de l'UDSP dans les actions conduites

1232 : Créer une réserve citoyenne intégrant les moyens de l'UDSP

1233 : Participer à la formation des élus à la gestion de crise

Mission 13 : La formation des sapeurs-pompiers



AMÉLIORER LES CONDITIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE CHAQUE AGENT POUR TENIR SON EMPLOI

La formation s'inscrit dans le cadre de règles spécifiques, aussi bien pour les sapeurs-pompiers professionnels, que pour les sapeurs-pompiers volontaires. La formation continue et de perfectionnement vise à maintenir les compétences des agents, à l'adapter aux fonctions, ainsi que leur faire acquérir puis entretenir des spécialités.

L'École Départementale d'Incendie et de Secours (EDIS) est un outil essentiel pour atteindre les programmes opérationnels pédagogiques notamment pour les sapeurs-pompiers. Mais dans un contexte économique et écologique contraint, la question de la délocalisation de

certaines formations se pose, afin également de toujours rester au plus proche des territoires.

L'adaptation et la modernisation des outils de formation sera donc un enjeu fort qui apportera un dimensionnement plus en adéquation avec les besoins de l'établissement afin de permettre le développement de compétences spécifiques indispensables.

3 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **7 programmes** :

Objectif 131 :
Traduire les documents structurants (notamment SDACR) en actions de formation

1311 : Programmer les actions de formation par rapport aux besoins

1312 : Définir les ressources humaines nécessaires pour réaliser les formations

Objectif 132 :
Prendre en considération les besoins des stagiaires et de ses formateurs

1321 : Former au plus près des attentes des stagiaires

1322 : Valoriser l'investissement des formateurs

Objectif 133 :
Disposer des outils de formation adaptés aux besoins

1331 Étudier le déploiement de moyens délocalisés (niveau GT et CIS)

1332 : Déployer de nouveaux outils numériques et distanciels

1333 : Moderniser les outils existants

POLITIQUE 2 : ... DOTÉ D'UNE ORGANISATION

Comment répondre au mieux à la demande de secours d'urgence en organisant notre réponse opérationnelle, tout en contenant les demandes relevant de l'assistance ?

Porter secours en tout temps et en tout lieu est la raison d'être des sapeurs-pompiers.

Pour relever ce défi quotidien, le SDIS 49 doit mettre ses objectifs opérationnels au centre de toutes ses politiques, mais aussi gérer et maintenir ses capacités opérationnelles pour répondre aux demandes de secours d'urgence.

Dans le Maine-et-Loire, on observe que la demande d'assistance ne cesse de croître, sous l'effet conjugué de l'augmentation et du vieillissement de la population, de l'effritement des solidarités de proximité, de l'émergence de nouveaux risques, des conséquences du dérèglement climatique, mais aussi de la réduction de la réponse médicale de proximité.

Sollicités plus souvent, les sapeurs-pompiers doivent répondre présents aux demandes du quotidien, mais aussi se préparer à l'exceptionnel, pouvoir répondre aux risques émergents et aux nouvelles menaces.

De plus, les sollicitations indues ne cessent d'augmenter depuis plusieurs années. Cette situation a pour incidence pour l'établissement public une mobilisation importante et croissante des moyens de secours pour des missions qui ne relèvent pas directement du service d'incendie.

Le SDIS, acteur majeur de la sécurité civile, doit donc ajuster le périmètre de ses missions en développant ses relations avec ses partenaires institutionnels.



Mission 21 : La distribution des secours (SDACR, RO, bassin de couverture ...)



Les exigences de qualité des prestations fournies imposent au SDIS de Maine-et-Loire d'adapter en permanence son organisation afin de proposer la meilleure répartition des secours en tous points du territoire, la plus adaptée aux risques couverts et dans les délais fixés par le SDACR.

En effet, le délai d'arrivée sur les lieux constitue l'un des indicateurs clés de la qualité des secours.

Chaque minute gagnée se traduit par autant de vies sauvées que de biens préservés. Le maillage territorial de nos unités opérationnelles constitue une garantie de couverture que nous devons maintenir.

3 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **10 programmes** :

Objectif 211 :
Disposer de documents opérationnels évalués et à jour en y intégrant la notion de transition écologique

2111 : Évaluer annuellement et mettre à jour régulièrement le SDACR

2112 : Évaluer annuellement et mettre à jour régulièrement le RO

2113 : Adapter la doctrine opérationnelle aux principes dictés par les documents structurants

Objectif 212 :
Recentrer la réponse opérationnelle du SDIS sur ses missions opérationnelles d'urgence

2121 : Clarifier la répartition des missions partagées avec nos partenaires institutionnels

2122 : Enrayer la réponse induite en SSUAP* et garantir une juste indemnisation du SDIS

2123 : Mettre en place des règles d'engagement précises des moyens

2124 : Intégrer la réponse pour la médicalisation ou paramédicalisation des victimes prises en charge

Objectif 213 :
Être en capacité d'apporter une réponse adaptée à la sollicitation opérationnelle

2131 : Évaluer et ajuster les moyens engagés pour appliquer le principe de la juste suffisance

2132 : Adapter les moyens matériels à la définition des réponses minimales face aux risques présents

2133 : Consolider et fiabiliser la réponse opérationnelle grâce à un maillage territorial cohérent

*Secours et Soins d'Urgence Aux Personnes

Mission 22 : La réponse opérationnelle



PRÉVENIR ET SE PRÉPARER
AUX RISQUES POUR APPORTER
UNE MEILLEURE RÉPONSE
OPÉRATIONNELLE

Le cycle de vie normal du système de gestion opérationnelle nécessite de vérifier régulièrement l'adéquation entre la nature des sinistres et les moyens associés aux dépôts de tous types afin de mieux faire face aux risques.

Par ailleurs, le SDIS doit poursuivre son engagement dans le domaine de la prévention de

l'incendie dans les établissements recevant du public, les bâtiments d'habitation et les structures industrielles.

3 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **9 programmes** :

Objectif 221 :
Conforter et améliorer le rôle du CTA/CODIS dans la chaîne de secours

2211: Améliorer l'efficacité de la prise d'appel

2212 : Assurer la bonne distribution des secours dans les délais impartis

2213 : Assurer la gestion des opérations courantes et opérations exceptionnelles

Objectif 222 :
Consolider la place de la prévision dans la préparation à l'opération

2221 : Rationaliser la documentation opérationnelle

2222 : Garantir la bonne application RDDECI (Règlement Départemental de Défense Extérieure Contre l'Incendie)

2223 : Instruire les demandes de manifestations pour répondre aux sollicitations et adapter la réponse opérationnelle

Objectif 223 :
Poursuivre les actions relatives à la prévention des risques bâtimentaires dans le respect des obligations réglementaires

2231 : Instruire dans les délais l'ensemble des dossiers transmis par les services instructeurs ainsi que les sollicitations relatives au SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personne)

2232 : Réaliser l'ensemble des visites obligatoires dans les délais réglementaires

2233 : Intégrer la dématérialisation des autorisations d'urbanisme

Mission 23 : L'adaptation aux risques émergents et nouvelles technologies



MAINTENIR LE NIVEAU DE COMPÉTENCE ET DE QUALITÉ DE LA RÉPONSE OPÉRATIONNELLE EN FAISANT DU SDIS UNE ORGANISATION APPRENANTE FACE AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES ET RISQUES ÉMERGENTS

Les risques ne cessent d'évoluer et de se diversifier. Certaines menaces, telle la menace terroriste, ou comme récemment une recrudescence des menaces liées au changement climatique, viennent remettre en cause les doctrines d'intervention jusque-là bien rodées.

Afin d'adapter ses réponses, le SDIS de Maine-et-Loire doit favoriser le retour d'expé-

rience, tant sur les interventions du quotidien que sur les interventions hors normes, il doit également favoriser les mises en situation dans le cadre de la formation ou des exercices.

3 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **10 programmes** :

Objectif 231 :
Faire du SDIS une organisation apprenante face aux risques émergents dans un environnement supra-départemental

2311 : Identifier les risques émergents en favorisant les réseaux externes au SDIS 49

2312 Intégrer les technologies nouvelles dans nos pratiques opérationnelles

2313 : Exploiter et mettre en œuvre les axes d'améliorations issus des RETEX¹/PAO²/RCCI³

2314 : Déployer des moyens novateurs et adapter dans le cadre d'une éventuelle mutualisation

2315 : Adapter la politique de prévention et de lutte contre les feux d'espaces naturels et les feux de forêts en lien avec nos partenaires institutionnels

Objectif 232 :
Multiplier les situations d'apprentissage pour compléter l'expérience acquise en opération et maintenir un niveau de qualité

2321 : Intégrer les nouveaux risques, les nouvelles techniques, les nouvelles doctrines dans le processus d'apprentissage des sapeurs-pompiers tout au long de la carrière.

2322 : Faire évoluer nos outils de mise en situation pratique afin de se rapprocher des situations réelles

2323 : Permettre et favoriser les conditions d'exercices réguliers de la FMPA⁴ en particulier pour la chaîne de commandement

Objectif 233 :
Intégrer dans l'organisation du SDIS les outils et mesures nationaux de sécurité civile

2331 : Assurer le déploiement technique et fonctionnel du système de gestion de l'alerte et du système de gestion opérationnel (NexSIS)

2332 : Assurer le déploiement technique et fonctionnel du Réseau Radio du Futur (RRF)

¹ Retour d'Expérience

² Prévention Appliquée à l'Opérationnelle

³ Recherche des Causes et Circonstances d'un Incendie

⁴ Formation de Maintien et de Perfectionnement des Acquis

POLITIQUE 3 : ... FAVORISANT UNE MEILLEURE QUALITE DE VIE EN SERVICE ...

Comment améliorer l'efficacité du SDIS de Maine-et-Loire, en partageant des valeurs communes tout en inscrivant l'établissement dans une démarche d'amélioration continue et de développement durable, respectueuse de la richesse humaine, soucieuse de transparence et d'exemplarité ?

La première force du SDIS est constituée par les hommes et les femmes qui le composent, fédérés autour de valeurs communes. Ce capital humain doit être préservé et c'est pour cela qu'il est placé au cœur de ce troisième enjeu.

Le SDIS doit poursuivre et approfondir ses actions dans la prévention des risques multiples auxquels sont confrontés les personnels, mais aussi pour intégrer la qualité de vie en service au quotidien. Le suivi de la santé des personnels par la réalisation des visites médicales, l'accompagnement dans la pratique sportive adaptée, la mise en place d'une offre d'accompagnement social sont autant d'actions qui seront portées dans le cadre du projet d'établissement.

Les moments clés dans la carrière des agents doivent être préparés et accompagnés pour reconnaître et valoriser leur place dans l'organisation. De plus, afin que chacun puisse s'épanouir au sein de l'établissement public et pour favoriser un climat social apaisé, le SDIS de Maine-et-Loire doit s'améliorer collectivement dans la gestion de ses relations humaines et moderniser ses pratiques managériales.

Enfin, dans un environnement en perpétuelle évolution, la nécessaire adaptation de l'établissement à son environnement impose une vigilance visant à concilier performance et efficacité, transparence et rigueur dans la gestion. Les actions du SDIS doivent parallèlement s'inscrire dans une logique d'atténuation afin de limiter son impact écologique et d'adaptation afin de mieux répondre aux effets du changement climatique.



Mission 31 : La culture d'établissement



Les femmes et les hommes, dans leur diversité et avec leurs spécificités, constituent la richesse principale du SDIS. Pour rendre le meilleur service, il est essentiel de pouvoir s'épanouir au sein de l'organisation, qui doit veiller à préserver la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail

de chacun. L'ensemble de ces actions doit conduire via le projet de service à l'émergence d'une nouvelle culture d'établissement.

3 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **8 programmes** :

Objectif 311 : Donner du sens et fédérer autour de valeurs communes

3111 : Développer une cohésion autour de valeurs communes et de temps partagés afin de favoriser une culture d'établissement

3112 : Harmoniser et homogénéiser les prestations officielles du SDIS

3113 : Développer une action sociale juste, signe de cohésion

Objectif 312 : Développer une politique de qualité de vie en service dans l'organisation

3121 : Développer et entretenir la démarche de QVS déjà initiée au sein du SDIS afin de les intégrer dans les actions de l'établissement

Objectif 313 : Préserver le capital santé et la sécurité des personnes

3131 : Renforcer et valoriser les actions de prévention

3132 : Développer un plan de prévention pour diminuer l'accidentologie sportive

3133 : Consolider le plan de prévention sur l'accidentologie routière en sensibilisant l'ensemble des agents

3134 : Assurer le suivi médico-psychologique pour tous les agents

Mission 32 : Un management moderne et attentif



La thématique du bien-être au travail investit la sphère managériale depuis plusieurs années.

Elle est également au centre des préoccupations des agents. Accompagner les agents tout au long de leur carrière en communiquant, en établissant un réel climat de confiance et de bienveillance

pour favoriser et améliorer leurs conditions de travail.

3 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **8 programmes** :

Objectif 321 :
Accompagner les agents dans les moments importants de leur vie professionnelle

3211 : Améliorer les processus d'intégration collective et/ou individuelle des agents afin de faciliter l'arrivée dans leur nouvelle affectation

3212 : Faciliter la transition entre la période professionnelle et la retraite

3213 : Soutenir et accompagner les managers dans leurs missions

Objectif 322 :
Garantir un climat social construit et bienveillant

3221 : Optimiser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale

3222 : Promouvoir un dialogue social stratégique, efficace et réactif au sein de l'établissement

Objectif 323 :
Faciliter la diffusion et le partage des informations

3231 : S'assurer que l'information à caractère générale et technique soit lisible et accessible à tous

3232 : Uniformiser et sécuriser la diffusion et le partage de l'information formelle

3233 : Développer une communication ascendante, descendante et transversale afin d'en faire un outil managériale efficace.

Mission 33 : L'évolution et l'amélioration des politiques publiques



L'appropriation d'une culture de l'amélioration continue doit permettre de prendre le temps de la réflexion et de l'action tout en ayant la volonté de mesurer les résultats que produisent nos actions sur notre organisation, sur les usagers ou sur la société.

Cela renforce le SDIS, dans son intention de développer sa mission de pilotage et d'évaluation en systématisant la mise en place d'indicateurs afin de mieux adapter sa politique.

Enfin, le SDIS se doit d'être responsable et exemplaire, il souhaite s'inscrire dans une démarche de développement durable, au sens large, respectueuse des dimensions sociales, économiques et environnementales.

3 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **6 programmes** :

Objectif 331 :
Doter l'établissement d'un outil de pilotage des politiques publiques

3311 : Optimiser l'urbanisation du système d'information décisionnel pour fiabiliser la qualité de la donnée

3312 : Développer ce système d'information décisionnelle pour faciliter le pilotage de l'établissement

Objectif 332 :
Adopter une démarche d'amélioration continue et de management de la performance

3321 : S'engager dans une démarche qualité par la performance

3322 : Assurer le suivi des enquêtes et des différents contrôles et audits réalisés auprès du SDIS

Objectif 333 :
Engager l'établissement dans une démarche de transition écologique

3331 : Donner du sens à l'action individuelle pour faire évoluer les pratiques

3332 : Agir sur les actions de l'établissement pour réduire ses Gaz à Effet de Serre

MISSION 4 : ... TOUT EN MAÎTRISANT SES RESSOURCES

Comment, dans un cadre budgétaire contraint, optimiser la disponibilité des ressources en préservant la capacité opérationnelle du SDIS sur le territoire tout en limitant son impact environnemental ?

Afin de répondre à son ambition d'optimiser la réponse opérationnelle par la mise à disposition des ressources humaines et matérielles nécessaires dans un contexte budgétaire contraint, le SDIS doit adopter un pilotage efficient de ses actions permettant une prise de décision éclairée.

Ce pilotage des ressources doit reposer sur une politique dynamique des ressources humaines assurant l'accompagnement des personnels dans le respect des orientations stratégiques de l'établissement, des systèmes d'information efficients et sécurisés ainsi que des équipements adaptés et disponibles.

La nouvelle architecture budgétaire, complémentaire de la présentation comptable du budget, a ainsi vocation à donner une information complète, exacte et sincère dans un souci de bonne gestion des deniers publics, avec une adéquation entre les moyens alloués et les objectifs poursuivis.



Mission 41 : Les ressources humaines



POURSUIVRE LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ASSURANT L'ACCOMPAGNEMENT DES CARRIÈRES DANS LE RESPECT DES BESOINS DE L'ÉTABLISSEMENT

Dans un environnement en constante évolution et afin de faire face aux enjeux de demain, le SDIS doit adapter en permanence sa gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et son plan de formation afin d'accompagner les personnels tout au long de leur carrière.

La politique prévisionnelle des ressources humaines doit permettre d'anticiper toutes questions relatives à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences et mettre en place des solutions conciliant les orientations

stratégiques de l'établissement et les ambitions personnelles des agents, dans une approche individualisée et prospective.

Par déclinaison, le plan de formation élabore la mise en œuvre du développement ou du maintien des compétences opérationnelles, administratives et techniques.

2 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **5 programmes** :

Objectif 411 :
Renforcer la mise en œuvre d'une politique pluriannuelle des ressources humaines afin d'assurer l'adaptabilité des emplois aux personnes et des personnes aux emplois

4111 : Assurer la prévisibilité et la maîtrise des dépenses de personnel tout en poursuivant la structuration de la gestion prospective des emplois et compétences

4112 : Faciliter la mise en adéquation des postes et des statuts, en recentrant la place des SPP sur des emplois opérationnels ou d'expertise métier et en favorisant toute compétence issue d'autres filières administratives ou techniques

4113 : Assurer l'employabilité en s'adaptant aux évolutions réglementaires, organisationnelles et humaines

Objectif 412 :
Optimiser une politique de formation permettant le développement et la valorisation des compétences

4121 : Prévenir les risques de perte en compétences identifiées

4122 : Accompagner l'évolution professionnelle et la valorisation des compétences

Mission 42 : Les systèmes d'information



Le SDIS de Maine-et-Loire doit assurer un développement harmonieux et cohérent de son territoire et de ses équipements, par une urbanisation optimale de ses systèmes d'information.

En effet, les systèmes d'information sont au centre des missions du SDIS, en permettant notamment le bon fonctionnement technique de la chaîne de traitement des demandes de secours, depuis l'appel au 18/112 jusqu'à l'intervention des secours sur le terrain.

Afin de répondre à cette mission fondamentale,

l'Établissement doit assurer la maintenance, l'évolution et la sécurité des systèmes existants, tout en anticipant les évolutions technologiques de demain et concilier l'ouverture des systèmes d'information pour répondre aux besoins des utilisateurs et la nécessaire sûreté de ces systèmes.

3 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **9 programmes** :

Objectif 421 : Veiller à la mise en adéquation des systèmes d'information aux évolutions technologiques

4211 : Faciliter l'accès des agents aux systèmes d'information

4212 : Préparer et accompagner les projets liés aux évolutions des systèmes opérationnels

4213 : Définir et anticiper un plan pluriannuel d'équipements informatique et de transmission

Objectif 422 : Favoriser une organisation des systèmes d'information pour mieux répondre aux besoins du SDIS et de ses agents

4221 : Développer la dématérialisation au travers de la gestion électronique des documents et la gestion électronique des courriers

4222 : Assurer la cohérence de l'urbanisation des systèmes d'information

4223 : Accompagner les évolutions logiciels métiers au sein de l'établissement

4224 : Veiller au maintien de la condition opérationnelle des systèmes d'information

Objectif 423 : Optimiser la sécurité des systèmes d'information pour garantir la continuité des missions du SDIS et répondre aux enjeux de protection des services numériques de l'établissement

4231 : Structurer la politique de sécurité informatique du SDIS dans le respect des budgets alloués

4232 : Développer le plan de continuité et de reprise d'activité des systèmes d'information

Mission 43 : L'acquisition et le maintien des biens



GARANTIR UNE DISPONIBILITÉ OPTIMALE
DES RESSOURCES TECHNIQUES PAR LA
MISE A DISPOSITION D'ÉQUIPEMENTS
PERFORMANTS, DURABLES ET ADAPTÉS
AUX BESOINS.

Dans l'optique de faire coïncider les contraintes budgétaires avec une disponibilité optimale des ressources techniques et médicales dans un environnement évolutif, le SDIS 49 devra poursuivre l'adaptation de ces mêmes ressources aux besoins des utilisateurs, tout en garantissant leur sécurité et celle de l'établissement.

Par ailleurs, l'optimisation du cycle de vie des ressources techniques et médicales devra

s'appuyer sur des acquisitions pluriannuelles ambitieuses, des opérations de maintenance préventive et curative proportionnées et une efficacité de la chaîne logistique d'approvisionnement.

4 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **17 programmes** :

Objectif 431 :
Développer la chaîne logistique d'approvisionnement des équipements et matériels, en conciliant performance, sécurité et durabilité

4311 : Réaliser et actualiser une planification pluriannuelle d'acquisition des équipements

4312 : Optimiser les équipements pour assurer la sécurité et répondre aux besoins des agents, tout en tenant compte des contraintes budgétaires

4313 : Mettre à disposition et assurer le renouvellement des matériels nécessaires à l'accomplissement des missions

4314 : Assurer une gestion optimisée des flux matériels

Objectif 432 :
Mettre en œuvre le plan d'équipement des véhicules dans un contexte réglementaire et opérationnel exigeant

4321 : Disposer d'un programme adapté d'acquisition et de renouvellement des véhicules

4322 : Optimiser les opérations de maintenance des véhicules et maximiser leur disponibilité

4323 : Adapter les véhicules aux nouvelles contraintes opérationnelles, environnementales et techniques en y associant les agents.

Mission 43 : L'acquisition et de maintien des biens



Objectif 433 : Réaliser et actualiser un plan pluriannuel de mise en conformité des bâtiments et constructions du SDIS

4331 : Réaliser les travaux nécessaires permettant une mixité des CIS

4332 : Assurer la sécurisation des emprises

4333 : Maintenir un niveau de sûreté adapté aux risques du parc bâtimentaire départemental

4334 : Garantir le clos et le couvert de l'ensemble des sites du SDIS 49

4335 : Veiller à la réparation des désordres bâtimentaires de l'ensemble des sites du SDIS

4336 : Réduire les consommations énergétiques et les émissions de GES¹ du parc bâtimentaire départemental

4337 : Favoriser la valorisation du parc bâtimentaire

4338 : Réaliser les travaux nécessaires permettant une mixité statutaire de certains CIS

Objectif 434 : Garantir une chaîne logistique efficiente, tracée et sécurisée en matière de produits et d'équipements médicaux

4341 : Assurer une gestion optimisée des produits et des équipements médicaux

4342 : S'assurer de la sécurité et de la traçabilité des flux de produits pharmaceutiques et médicaux par le développement d'une démarche qualité

¹Gaz à Effet de Serre

Mission 44 : La gestion administrative, juridique et financière



Le projet d'établissement a vocation à rendre plus lisibles les actions du SDIS, notamment par une plus grande transparence des documents budgétaires intégrant une présentation, non plus seulement par nature de dépenses, mais également par politiques publiques et missions, mettant ainsi fin à une culture budgétaire orientée vers les moyens plutôt que vers les résultats.

Le passage en mode LOLF doit permettre d'intégrer une notion de long terme, avec une projection pluriannuelle des recettes et des dépenses, mais également une optimisation des ressources par une meilleure allocation des dépenses.

Objectif 441 : **Favoriser la maîtrise des charges de fonctionnement au moyen d'un pilotage efficient**

4411 : Maîtriser les charges de fonctionnement dans une logique de performance et d'efficience

4412 : Assurer un suivi régulier des dépenses de personnel en corrélation avec les ambitions stratégiques de l'établissement

Ainsi, dans un environnement technique, budgétaire et réglementaire en constante évolution, la transparence de l'information, la prospective des dépenses et la sécurité juridique des actes et procédures de l'établissement devront permettre d'assurer stabilité et prévisibilité au plus juste.

4 Objectifs sont développés pour répondre à cette ambition politique, qui sont eux-mêmes déclinés en **9 programmes** :

Objectif 442 : **Préserver la capacité d'autofinancement en adoptant une stratégie budgétaire adaptée**

4421 : Définir une stratégie financière pluriannuelle de financement permettant d'assurer la pérennité budgétaire de l'établissement

4422 : Maintenir une structure de dette équilibrée sans présenter de risques majeurs

Mission 44 : La gestion administrative, juridique et financière



Objectif 443 :
Assurer la sécurité juridique et organisationnelle de l'établissement

4431 : Veiller à la mise à jour, la communication et la veille des documents structurants de l'établissement

4432 : Garantir la pérennité structurelle et opérationnelle de l'établissement

Objectif 444 :
Garantir la transparence de l'information pour une meilleure prise de décision

4441 : Développer la présentation budgétaire en mode LOLF pour une prise de décision éclairée

4442 : Poursuivre le développement de la comptabilité analytique, outil d'aide à la décision

4443 : Assurer le suivi des politiques de l'établissement au travers des documents budgétaires lisibles et des programmes identifiés

LA CHARTE DES VALEURS : NOTRE IDENTITÉ, NOTRE MARQUE, AU SERVICE DU « VOULOIR VIVRE ENSEMBLE »



Les hommes et les femmes, sapeurs-pompiers volontaires ou professionnels, personnels administratifs et techniques, du Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) de Maine-et-Loire concourent ensemble à la protection des personnes, des biens et de l'environnement de notre département.

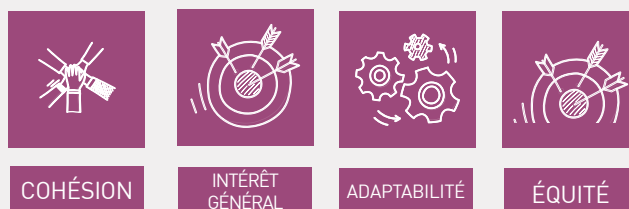
Acteurs majeurs de la sécurité civile, ils participent activement à la construction d'une société plus solidaire, durable et équilibrée.

Le personnel du SDIS de Maine-et-Loire est porteur d'un ensemble de valeurs qui donnent sens à sa mission de service public. Cette charte a été rédigée par les différents représentants du personnel du SDIS dans un souci d'ouverture et de dialogue.

La démarche

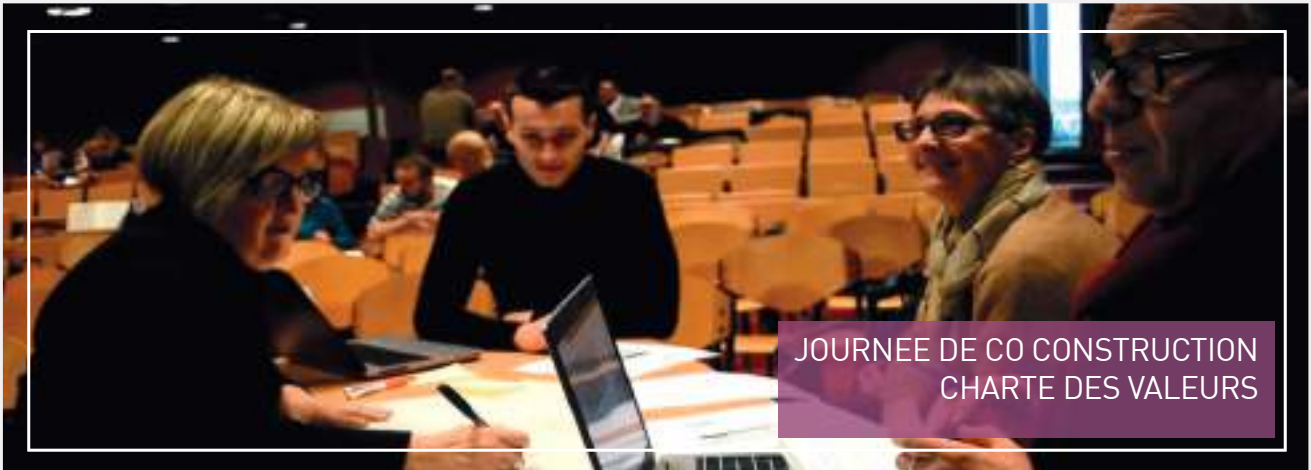
Une consultation en ligne auprès de tous les personnels a été lancée en novembre 2022 et a permis de mettre en avant 8 valeurs (4 valeurs professionnelles et 4 valeurs humaines). Celles-ci ont été choisies car elles ont recueilli le plus grand nombre de votes.

Les valeurs professionnelles



Les valeurs humaines





Le 15 décembre, une journée d'ateliers, à laquelle ont participé plus de 40 agents s'étant portés volontaires de tous statuts (SPP, SPV, PAT) de toutes catégories (A/B/C), a permis d'approfondir le travail sur les valeurs, notamment en les déclinant en bonnes pratiques et propositions d'actions.

Huit groupes ont travaillé sur ce que chaque valeur représente pour les agents du SDIS de Maine-et-Loire, ainsi que la manière dont elle est ou peut être appliquée.

La Charte des valeurs

La charte des valeurs des agents du SDIS de Maine-et-Loire a pour vocation de renforcer le sentiment d'appartenance à l'établissement.

Elle a été établie dans le cadre du projet d'établissement 2023-2027, après une large consultation des agents.

Fruit d'un travail participatif, ce texte formalise des règles déontologiques que tous les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, personnels administratifs et techniques de l'établissement, partagent et s'engagent à respecter.

En sa qualité de référentiel, la présente charte fera émerger une **identité collective**, un **sentiment d'appartenance** à l'établissement plus fort, qui permettra de définir une **marque SDIS 49** source d'un plus grand « **vouloir vivre ensemble** ».

Les valeurs humaines



LE RESPECT

Action de prendre en considération quelque chose ou quelqu'un.

Les critères

- Saluer son environnement (tous grades/fonctions confondus). équité pour tous
- Prendre en considération l'avis de tous
- Savoir-vivre et savoir-être
- Respect du règlement sans créer d'autres règles
- Respect des limites de chacun

Les réflexes et bonnes pratiques

- Inciter les gens à s'exprimer
- Partager les informations avec ses collègues
- Prendre en considération l'autre avec égard
- Privilégier la communication aux non-dits



L'HONNÊTÉTÉ

Valeur morale forte qui implique d'être loyal, transparent et intègre dans les actes et paroles pour le bien commun. C'est le socle de la confiance dans les relations sociales.

Les critères

- Être franc et sincère
- Respecter la confidentialité
- Faire preuve de responsabilité
- Respecter des valeurs communes
- Mettre en place un climat éthique dans le travail
- Avoir la capacité de s'interroger

Les réflexes et bonnes pratiques

- Échanger en toute franchise et transparence
- Favoriser un climat de confiance au travail
- Porter à la connaissance de tous, toute situation impactant l'image ou le fonctionnement de l'établissement
- S'engager moralement pour avancer ensemble et faire perdurer des relations saines



LA BIENVEILLANCE

Capacité à adopter une attitude favorable à l'attention du bien-être et de la sécurité psychologique et physique de l'autre.

Les critères

- Être à l'écoute et compréhensif
- Savoir mettre son égo de côté, en restant humble
- Prendre soin et faire attention à l'autre
- Adopter une posture volontaire

Les réflexes et bonnes pratiques

- Savoir poser un cadre rassurant et de confiance
- Être dans l'écoute active
- S'écouter soi-même pour définir ses propres limites
- Ne pas être dans le jugement
- Atteindre la réciprocité en pratique
- Encourager l'entraide et les relations inter-service



L'ALTRUISME

Savoir être opposé à l'égoïsme impliquant envers l'autre générosité, humanité et bienveillance dans le désintéressement.

Les critères

- Être conscient qu'il s'agit d'une valeur humaine innée qui peut se perdre
- Être capable d'écouter et d'entendre l'autre
- Être dévoué(e)
- Faire preuve de générosité et de bienveillance à l'égard de tous
- Travailler ensemble dans les missions et contraintes de chacun

Les réflexes et bonnes pratiques

- Transmettre, entretenir et diffuser cette valeur pour qu'elle ne s'éteigne pas
- Remettre la place de l'autre avant soi-même mais sans s'oublier
- Répandre sans frontière hiérarchique et sans jugement
- Faciliter les échanges intergénérationnels
- Organiser des formations aux relations humaines
- Mettre en place des temps communs pour connaître les missions et les contraintes de chacun

Les valeurs professionnelles



LA COHÉSION

Fédérer les membres d'une même entité autour d'un objectif commun en permettant à chaque individu de trouver sa place.

Les critères

- Travailler en transversalité
- Avoir des valeurs communes
- Intégrer et intéresser l'agent pour lui permettre d'avoir plaisir à venir travailler
- Cultiver l'esprit d'équipe
- Accepter de ne pas tous être d'accord
- Avoir la capacité à travailler ensemble

Les réflexes et bonnes pratiques

- S'inspirer de la devise : « Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin ! »
- Prévoir des temps de discussion et d'échange entre tous les statuts
- Se recentrer sur l'humain dans le management
- Créer des immersions dans les services pour découvrir les métiers de chacun et comprendre les difficultés et les contraintes
- Rendre les lieux de convivialité plus agréables



L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Pour le bien public et commun au profit de tous.

Les critères

- S'investir dans un but commun en tout temps du service
- Exclure la notion de hiérarchie dans l'investissement
- Mettre en oeuvre des actions individuelles pour une cause commune
- Être conscient que chaque maillon de service de secours

Les réflexes et bonnes pratiques

- Sortir de son univers professionnel
- S'ouvrir aux autres pour contribuer à un but commun
- Valoriser l'action de chacun, des bureaux jusqu'aux camions



L'ADAPTABILITÉ

Capacité à être flexible et capable d'ajuster son comportement et ses actions face aux différentes contraintes

Les critères

- Prendre conscience de son environnement
- Ajuster son comportement à ses collègues et aux différents interlocuteurs
- Être ouvert et pouvoir se remettre en question

Les réflexes et bonnes pratiques

- Reconnaître ses erreurs, ses failles et savoir analyser son environnement pour tirer parti et évoluer
- Etablir un dialogue pour s'ajuster à l'autre, pour composer ensemble et développer le vivre ensemble
- Permettre à chacun une immersion dans différents domaines d'activités pour comprendre l'autre, permettre la rencontre et provoquer l'échange
- Se former et communiquer pour mieux s'acclimater
- Transmettre réciproquement : les nouvelles pratiques par les jeunes formés et l'expérience par les plus aguerris



L'ÉQUITÉ

Appliquer la généralité d'une égalité en droit à la singularité de situations personnelles de fait. C'est offrir à chacun la possibilité de bénéficier de l'égalité, au regard de sa situation. Il s'agit de rendre l'égalité efficiente.

Les critères

- Appliquer et respecter les règles
- Mettre en oeuvre une égalité de traitement avec impartialité
- Faire preuve de discrimination positive pour atteindre l'égalité
- Ajuster raisonnablement les règles aux situations particulières
- Accorder à chacun la reconnaissance qui lui revient en fonction de ses capacités

Les réflexes et bonnes pratiques

- Savoir compenser une décision pour la rendre juste
- Établir des critères pour en rendre l'analyse impartiale
- Savoir comprendre les situations pour les prendre en compte
- Donner l'opportunité à chacun de s'exprimer de façon constructive
- Mettre en place une cellule d'écoute mixte, anonyme, active avec un retour



Sapeurs-pompiers de Maine-et-Loire
A vos côtés, pour la vie

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE
ET DE SECOURS DE MAINE-ET-LOIRE

6 AVENUE DU GRAND PERIGNÉ
49071 BEAUCOUZÉ