



**SAPEURS-POMPIERS**  
**AUBE**

# **Projet d'établissement dynamique**

## **10 ambitions**

**2025**  
**2030**

**Avril 2025**

# NOS AMBITIONS

01

Préserver la santé et assurer la sécurité des personnels

02

Développer la culture opérationnelle et le partage d'expérience

03

Développer les compétences et la formation continue

04

Poursuivre les travaux sur le Secours d'Urgence aux Personnes (SUAP)

05

Maintenir et développer les centres de première intervention (CPI)

06

Optimiser la résilience humaine de l'organisation

07

Inscrire le SDIS comme premier acteur local de la sécurité civile

08

S'engager pour un SDIS plus durable

09

Moderniser pour mieux protéger grâce à l'innovation technologique

10

Développer la culture du pilotage

# EDITO



**Monsieur Pascal Courtade**  
préfet de l'Aube

*Face aux risques toujours plus complexes et aux défis auxquels sont confrontés les services d'incendie et de secours, l'impératif d'un SDIS agile, efficace et innovant n'a jamais été aussi forte.*

*Ce projet d'établissement illustre cette ambition. Il fixe un cap clair pour l'avenir des services d'incendie et de secours de l'Aube et affirme son rôle essentiel dans la protection des populations.*

*Garantir la sécurité de nos concitoyens suppose une capacité d'anticipation, une formation rigoureuse des équipes et un maillage territorial adapté.*

*Cette ambition s'appuie sur des principes fondamentaux : la préservation du capital humain, la montée en compétences, l'ancrage local et l'ouverture à l'innovation.*

*L'État, aux côtés des collectivités territoriales, continue d'apporter tout son soutien au SDIS de l'Aube pour lui permettre d'exercer ses missions dans les meilleures conditions.*

*Je tiens à exprimer ma reconnaissance à l'ensemble des sapeurs-pompiers et personnels du SDIS pour leur engagement quotidien.*



**Monsieur Philippe Pichery**  
**président du Conseil d'administration du SDIS et du Conseil départemental de l'Aube**

*Le SDIS de l'Aube incarne un engagement sans faille au service de la sécurité de nos concitoyens. Ce projet d'établissement, fruit d'une réflexion approfondie et d'un dialogue constructif, traduit notre volonté commune de renforcer la capacité de réponse de notre service départemental d'incendie et de secours, d'anticiper les défis de demain et d'assurer un cadre de travail optimal pour celles et ceux qui consacrent leur énergie à protéger la population.*

*Dans un monde en perpétuelle évolution, où les crises climatiques, sanitaires et sociétales se redéfinissent, notre SDIS doit être un modèle d'adaptabilité et d'innovation.*

*Les 10 priorités esquissées dans notre projet sont autant de piliers qui guideront notre action dans les années à venir.*

*Je tiens à saluer l'implication de toutes celles et de ceux qui ont contribué à ce projet ambitieux. Plus qu'un simple document, il est une feuille de route qui nous guide collectivement.*

*Je formule le vœu que chaque sapeur-pompier, chaque agent administratif et technique, chaque acteur du SDIS s'en empare pour bâtir ensemble un service toujours plus performant, solidaire et résilient.*



**Colonel hors classe Rémy Andriot**  
**chef de corps des sapeurs-pompiers et directeur des services d'incendie et de secours de l'Aube**

*Les défis que nous devons relever sont nombreux et nécessitent une adaptation constante aux mutations de notre environnement. Face aux risques émergents, aux évolutions sociétales et aux avancées technologiques, nous devons nous engager pleinement dans une démarche de poursuite de modernisation et d'innovation de notre établissement public.*

*Ce projet d'établissement traduit notre ambition de bâtir un SDIS toujours plus performant, plus résilient et proche des réalités du terrain. Il se veut dynamique et agile, impliquant la reconsidération semestrielle des actions en fonction de la réglementation, de l'actualité et des opportunités.*

*Ce projet d'établissement dynamique est alimenté par cinq sources d'entrées :*

- *Revue territoriale : analyse des retours terrain de chaque centre d'incendie et de secours et des corps communaux*
- *Revue de l'état-major : évaluation des services fonctionnels et de leurs objectifs*
- *Revue sociale : prise en compte des retours et propositions des partenaires sociaux*
- *Revue documentaire : étude des recommandations de documents stratégiques (plans volontariat, SSQVS, rapports IGSC, CRC, ...)*
- *Revue des autorités : analyser les enjeux et attentes des autorités pour inscrire le SDIS dans son environnement local et national.*

*Nos priorités s'articulent autour de 10 ambitions qui guideront notre action pour les prochaines années. Préserver la santé et la sécurité de nos personnels, renforcer notre culture opérationnelle, développer nos compétences et amplifier la prévention sont autant d'enjeux qui structurent notre engagement quotidien. Nous devons également anticiper l'avenir en inscrivant notre action dans la transition écologique, en développant une culture du pilotage performante et en encourageant l'innovation technologique.*

*Ces 10 priorités sont liées entre elles. En effet, la ressource nécessaire pour développer nos compétences et amplifier la prévention est liée à la réussite des travaux avec nos partenaires de la Santé et à la réussite de nos optimisations internes.*

*Cette stratégie ne pourra réussir qu'avec l'implication de tous. Œuvrons pour un SDIS moderne, efficace et ancré dans son territoire. L'avenir du secours repose sur notre capacité collective à nous adapter, à innover et à nous engager pleinement au service de la protection des populations.*

# Préserver la santé et assurer la sécurité des personnels

Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels du SDIS de l'Aube est, au-delà de l'application stricte du code du travail et des règles en vigueur, un véritable enjeu compte tenu des risques professionnels auxquels ces derniers sont soumis. Il s'agit également d'une attente forte des personnels et cela conditionne la performance et la résilience de notre établissement.

## **Mieux prévenir les risques d'expositions des personnels, assurer leur traçabilité et consolider la mise en œuvre d'un suivi médical adapté**

L'approfondissement des connaissances en matière médicale en général, et sur la toxicité de certaines expositions en particulier, conduit à renforcer notre attention collective sur ce sujet.

La documentation de ces expositions permettra une meilleure prise en charge et prévention associées à leurs fonctions.

La prévention du risque doit être la priorité. En effet, nul ne saurait se satisfaire d'une meilleure reconnaissance de l'origine professionnelle d'une pathologie si celle-ci peut être en grande partie évitée par la mise en œuvre de mesures de bon sens.

Le SDIS s'attachera ainsi à organiser la traçabilité des activités réalisées par chaque personnel, sapeurs-pompiers professionnels, sapeurs-pompiers volontaires et personnels administratifs et techniques.

Cette traçabilité comportera l'ensemble des activités opérationnelles, de formations, ainsi que les activités fonctionnelles. Elle permettra d'identifier les activités potentiellement exposantes (produits dangereux et fumées d'incendie, agressions physiques ou verbales, interventions émotionnellement marquantes...).

Elle donnera lieu à une synthèse annuelle qui servira de base d'échanges dans le cadre de l'entretien annuel et qui sera transmise en prévision de chaque visite médicale périodique à la médecine d'aptitude du sapeur-pompier et, le cas échéant, à la médecine du travail.



Le suivi médical sera aussi renforcé notamment par la mise en place d'un suivi médical post-activité ainsi que par une visite médicale à mi-carrière renforcée.

Parallèlement au renforcement du suivi médical post exposition, il convient de mieux prévenir les risques, avec un focus sur 2 points particuliers :

Sur le sujet de l'exposition à la toxicité des fumées, des campagnes de sensibilisation aux risques seront menées, tout comme seront rappelées les règles de port des équipements de protection individuelle ou les protocoles de nettoyage.

Une révision de ces derniers sera réalisée afin qu'ils soient réellement mis en œuvre.

Concernant les agressions externes, le SDIS poursuivra la démarche de prévention initiée et sa politique de tolérance zéro vis-à-vis des violences physiques et verbales à l'encontre des sapeurs-pompiers en intervention ou des personnels en service. La formation à ce risque sera incluse dans les manœuvres et mises en situation professionnelle.

### **Réduire les risques liés au surpoids et à l'obésité et accompagner les personnels vers une pratique sportive adaptée**

Alors que le surpoids touche la moitié des Français, l'obésité concerne aujourd'hui 17% des adultes.

Une hausse notable de l'obésité est particulièrement marquée chez les Français les plus jeunes : depuis 1997, l'obésité chez les 18-24 ans a en effet été multipliée par plus de quatre, et par près de trois chez les 25-34 ans.

Bien que le sapeur-pompier soit perçu par la société comme un modèle de santé physique et psychologique ; il n'échappe pas, tout comme la population générale, aux risques cardiovasculaires dont l'excès de poids fait partie des facteurs.

Face à ce constat, et fort de ses personnels médicaux et paramédicaux, dont notamment des diététiciens, le SDIS va engager des actions pour mieux prévenir et prendre en charge le surpoids et l'obésité de ses effectifs.

Aborder l'excès de poids reste un sujet délicat. En effet, cela peut entraîner une inaptitude temporaire ou définitive, souvent perçue comme une sanction par les sapeurs-pompiers concernés mais il en va de leur santé. Là encore, la prévention de ce risque doit être la priorité.

La condition physique est un facteur clé de réussite dans cet objectif. Elle est également source de réduction des arrêts de travail et des rechutes après un arrêt prolongé.

Le SDIS poursuivra donc le développement d'une culture du sport en mettant l'accent sur la prévention de la sédentarité, le suivi physique régulier et l'accompagnement des agents dans leur réathlétisation après une blessure ou un arrêt prolongé.

Une attention particulière sera portée aux reprises d'activité post-blessures et post-grossesse afin d'assurer un retour dans les meilleures conditions.

### **S'engager dans la lutte contre tout acte de violence, de harcèlement et de discrimination**

La lutte contre tout acte de violence, de harcèlement et de discrimination est un engagement fort du SDIS.

Des actions de sensibilisation et des dispositifs de formation visant à promouvoir un environnement de travail respectueux seront mis en place.

Un dispositif de recueil et de traitement des signalements garantira une prise en charge rapide et efficace des situations inacceptables, renforçant ainsi la confiance et la protection de nos personnels.



# Développer la culture opérationnelle et le partage d'expérience

La culture opérationnelle est le socle de l'efficacité et de la sécurité des interventions. Elle repose sur des doctrines claires et des personnels formés pour faire face à des situations variées et complexes. Renforcer cette culture, c'est assurer une meilleure préparation des équipes et garantir des interventions adaptées aux enjeux actuels et futurs. Le partage d'expérience est également un levier essentiel pour renforcer la cohésion et l'apprentissage continu au sein des équipes.

## **Poursuivre le renforcement de la doctrine opérationnelle et du retour d'expérience**

L'un des leviers majeurs pour améliorer la culture opérationnelle est la consolidation et l'actualisation des doctrines.

Cela implique une révision régulière des procédures d'intervention, afin de les adapter aux évolutions des risques et aux partages et aux retours d'expérience (PEX et RETEX).

Le développement d'une véritable culture opérationnelle permettra de capitaliser sur les expériences passées pour améliorer les futures interventions.

La diffusion de ces enseignements auprès des équipes assurera une montée en compétence continue.

Pour renforcer cette dynamique, une analyse approfondie de nos interventions sera recherchée afin d'en tirer des enseignements précis et exploitables.



Des mécanismes structurés de retour d'expérience seront mis en place, permettant de recueillir les retours des équipes terrain, d'identifier les bonnes pratiques et les axes d'amélioration.

Le partage de ces retours se fera au travers de séances dédiées, d'ateliers et de publications internes, favorisant ainsi l'apprentissage collectif et l'amélioration continue.

Ce processus d'analyse et de retour d'expérience devra être systématique en ce qui concerne le Centre Nucléaire de Production d'Électricité (CNPE).

Cette collaboration permettra de garantir une approche rigoureuse et adaptée aux spécificités de ces sites sensibles, tout en renforçant la sécurité des personnels et des populations.

### **Améliorer la préparation opérationnelle**

La qualité des interventions repose sur une préparation rigoureuse. Outre le renforcement des compétences et de la formation continue des sapeurs-pompiers, l'amélioration de la

préparation opérationnelle consiste à la mise en œuvre des préconisations issues des études et analyses du SDACR 2025-2030.

Aussi, le lien avec les maires et les correspondants incendie et secours qu'il conviendra de mettre en place sera également renforcé afin d'améliorer la coordination locale et d'assurer une meilleure connaissance des risques spécifiques à chaque territoire.

En outre, le partenariat avec le Bureau Interministériel de Défense et de Protection Civile (BIDPC) de la préfecture sera consolidé pour positionner le SDIS comme un acteur majeur de la préparation opérationnelle et de la gestion de crise.

La déclinaison spécifique des dispositions ORSEC NOVI et l'appui au déploiement de SINUS ainsi que la planification liée aux situations d'inondations seront prioritairement menées.

Cette collaboration renforcée permettra d'assurer une meilleure coordination lors des situations d'urgence et d'améliorer la réponse globale aux événements majeurs.



# Développer les compétences et la formation continue

Le maintien et le développement des compétences des sapeurs-pompiers et des agents du SDIS sont des éléments fondamentaux pour assurer une réponse opérationnelle efficace et sécurisée. Pourtant, à ce jour, peu de sapeurs-pompiers effectuent l'ensemble des formations continues. Cette situation doit évoluer afin de garantir un haut niveau de professionnalisme et d'adaptabilité aux risques contemporains.

## Réaffirmer le caractère obligatoire des formations continues

La formation continue, et en particulier la Formation de Maintien et de Perfectionnement des Acquis (FMPA), est une obligation réglementaire essentielle pour garantir la sécurité des agents et la qualité des interventions.

Il est impératif que chaque sapeur-pompier participe activement à ce processus, non seulement pour répondre aux exigences légales, mais aussi pour renforcer sa propre expertise et celle de ses équipes.

Les formations doivent être perçues non pas comme une contrainte, mais comme une opportunité d'apprentissage et de perfectionnement.

## Consolider le service Formation-Sport et structurer des réseaux de formateurs

Afin de garantir une formation continue de qualité et homogène, la consolidation du



service Formation-Sport sera poursuivie pour garantir des formations adaptées aux besoins opérationnels. Il aura notamment pour priorité de structurer un réseau de formateurs sur lesquels s'appuyer pour diffuser les bonnes pratiques et assurer un accompagnement de proximité aux centres de secours, développer des supports pédagogiques adaptés ou encore apporter un appui formalisé aux centres de secours, notamment en facilitant l'organisation des formations locales et en accompagnant les accompagnateurs de proximité.

L'objectif est que chaque sapeur-pompier retire un réel bénéfice de ses formations, en y apprenant de nouvelles compétences et en développant une appétence pour la formation continue. Donner envie de se former est une priorité.

### **Intégrer le retour d'expérience dans l'évolution des formations**

L'amélioration continue des formations passe par une exploitation systématique des retours et des partages d'expérience.

L'analyse des interventions et des difficultés rencontrées doit permettre d'ajuster le contenu des formations pour répondre aux enjeux concrets du terrain.

Dans cette optique, des sessions de travail transversales devront être menées pour garantir une meilleure adéquation entre les formations dispensées et les réalités opérationnelles.

### **Innover dans la programmation des formations initiales et d'avancement**

Les formations initiales et d'avancement doivent évoluer pour mieux répondre aux contraintes des personnels et garantir un accès facilité à la formation.

Il s'agit par exemple de la mise en place de prérequis en CIS pour alléger les durées de formation programmée permettant une montée en compétence progressive et une meilleure appropriation des contenus avec, en parallèle, un système de tutorat formalisé pour guider les stagiaires et favoriser la préparation avant de se présenter à la formation départementale, ou encore l'étude de solutions organisationnelles pour limiter la pose de congés pour nos sapeurs-pompiers volontaires.

L'objectif est de garantir que chaque sapeur-pompier puisse accéder plus facilement aux formations et en retirer un réel bénéfice, tout en assurant une montée en compétence continue et adaptée aux exigences opérationnelles.



# Poursuivre les travaux sur le Secours d'Urgence aux Personnes (SUAP)

Le Secours et Soins d'Urgence aux Personnes (SSUAP) représente plus des trois quarts des interventions des sapeurs-pompiers et mobilise une part importante de la disponibilité et de la motivation des sapeurs-pompiers, notamment volontaires. Dans un contexte de vieillissement de la population et d'une désertification médicale marquée, la poursuite des travaux sur le SSUAP doit être au cœur des attentions.

## Consolider les partenariats pour une meilleure coordination

L'année 2024 a marqué une étape déterminante dans la rénovation et le renforcement des liens entre le SDIS et les partenaires de la santé.

La révision des arbres décisionnels d'engagement des moyens entre ambulanciers privés et SDIS a permis d'optimiser l'allocation des ressources.

Des formations communes entre les opérateurs et chefs de salle du CTA et les ARM du SAMU ont favorisé une meilleure compréhension mutuelle et une synergie accrue.

L'acquisition par le SAMU d'un logiciel de coordination ambulancière a également renforcé l'efficacité des prises en charge, tout comme les travaux sur les agréments de transports sanitaires.



Ces efforts se sont concrétisés par la signature, le 16 décembre, de la convention tripartite ATSU SAMU SDIS dans le bureau de M. le Préfet, symbolisant l'engagement partagé vers une gestion optimisée des interventions.

Il convient de poursuivre et d'entretenir, tous les jours, à tous les niveaux et partout sur le territoire, ces partenariats de proximité et de confiance.

### **Maîtriser le volume d'interventions et réduire les durées d'intervention**

Les enjeux majeurs pour les années à venir sont clairs : maîtriser le volume d'interventions et réduire les durées d'interventions.

La poursuite des travaux avec nos partenaires doit nous permettre de contrer les effets du vieillissement de la population, de la politique de maintien à domicile dans un territoire avec une désertification médicale marquée, occasionnant des demandes de transports sanitaires toujours plus nombreuses.

En ce qui concerne la réduction des durées d'intervention, des actions d'optimisation des transports vers les centres hospitaliers les plus proches, seront recherchées. Ces protocoles, qui devront être suivis trimestriellement, permettront de réduire les délais de transport et de libérer plus rapidement les moyens opérationnels.

La réduction du temps d'attente aux urgences de Troyes constitue également une priorité. Ce défi sera relevé grâce aux nouvelles urgences, à la mise en place d'un protocole de dépose assise des victimes et à un protocole de gestion multi-victimes par un VSAV, validé par le CODIS.

Des efforts sont également engagés pour permettre le dépôt de certaines victimes au CH de Bar-sur-Aube, facilitant ainsi l'accès aux soins dans les secteurs plus isolés.

D'autres actions sont en cours d'étude, d'autres encore devront être imaginées afin d'être agile et réactif sur ce sujet.

### **Développer les compétences et les actes de soins d'urgence**

Le développement des compétences des sapeurs-pompiers est un pilier central de l'amélioration du SUAP. La mise en œuvre du décret n°2022-621 du 22 avril 2022 a ouvert la voie à la réalisation d'actes de soins d'urgence par les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Le SDIS devra s'engager à renforcer les compétences techniques et d'analyse ainsi que les gestes médicaux des équipes, en particulier dans notre territoire touché par une désertification médicale marquée.

Des formations spécifiques, comme la FMPPA pour les chefs d'agrès SUAP, ont été instaurées et sont pérennisées en lien avec l'amélioration des pratiques, le retour d'expérience et les évolutions de doctrine pour assurer un haut niveau de compétence.

### **Consolider le réseau des infirmiers de sapeurs-pompiers**

Le rôle des infirmiers de sapeurs-pompiers (ISP) est essentiel dans la prise en charge pré-hospitalière, le soutien aux équipes engagées et le suivi de la santé des personnels. Leur expertise contribue à optimiser la réponse opérationnelle et à renforcer la sécurité des intervenants.

Avec une présence d'une cinquantaine d'ISP, le SDIS de l'Aube ambitionne de consolider ce maillage territorial afin de garantir une couverture optimale et de valoriser cet engagement spécialisé, indispensable à notre bon fonctionnement.



# Maintenir et développer les Centres de Première Intervention (CPI)

Les Centres de Première Intervention (CPI) jouent un rôle essentiel dans le maillage territorial du SDIS et dans la proximité avec la population. Ils assurent un maillon essentiel dans la chaîne des secours, particulièrement dans les zones rurales et isolées.

## Maintenir et développer les CPI pour garantir une couverture opérationnelle optimale.

La moitié des communes du territoire dispose d'un CPI. Ce dispositif permet de pouvoir compter sur un précieux maillage territorial en apportant une 1ère réponse de proximité à 30% de la population auboise.

Les CPI participent en moyenne à 3 000 interventions annuelles, dont 65% en prompt secours, ce qui permet une réponse de proximité quasi immédiate.

Pour exemple, ils ont participé en 2023 à 65 interventions sur le motif de départ « Arrêt Cardio Respiratoire », soit 33% des interventions pour ACR hors agglomération, permettant de gagner plus de 10 minutes de délais d'intervention. Leur pérennisation est essentielle.

## Consolider la formation des CPI, notamment sur le secourisme

La formation des sapeurs-pompiers communaux est essentielle. Participant activement à l'urgence préhospitalière et mettant en œuvre des gestes de premiers secours, il est impératif que l'ensemble des



sapeurs-pompiers des corps communaux soit formé et recyclé annuellement. Cet engagement garantira une qualité d'intervention homogène et une meilleure prise en charge des victimes.

Cette qualité permettra aux sapeurs-pompiers communaux d'intervenir dans un contexte juridique sécurisé nécessaire face à la judiciarisation de notre société.

### **Renforcer la complémentarité et l'autonomie des CPI avec les centres du Corps départemental**

La présence nombreuse des CPI sur le territoire aubois nous incite à travailler à toujours plus la complémentarité, qui se traduit à ce stade de notre organisation par plus d'autonomie.

Il convient pour cela d'améliorer le pilotage de l'engagement des CPI, pour renforcer leur complémentarité dans l'engagement des

moyens du Corps départemental. Il s'agit également de maintenir le soutien technique et l'expertise apportés par notre établissement aux CPI afin qu'ils puissent conserver des matériels opérationnels, aux normes et sécurisés. Il s'agit enfin d'une marque de reconnaissance de leur formation réalisée.

### **Valoriser l'engagement des CPI**

La reconnaissance et la valorisation de l'engagement des sapeurs-pompiers des CPI sont essentielles pour renforcer leur implication et favoriser le recrutement de nouveaux volontaires.

Le SDIS mettra en place des actions de communication et de valorisation pour promouvoir le rôle crucial des CPI dans la sécurité locale.



# Optimiser la résilience humaine de l'organisation

La résilience humaine est au cœur de la performance du SDIS. Garantir un engagement durable des sapeurs-pompiers et des personnels administratifs et techniques passe par le renforcement du volontariat, la valorisation des parcours professionnels, la promotion de l'intergénérationnel et l'amélioration des conditions de travail. Cette ambition vise à créer un environnement propice à l'épanouissement de chacun tout en assurant la continuité du service public.

## **Soutenir et dynamiser l'engagement volontaire**

Le volontariat est l'un des piliers du SDIS. Toutefois, les évolutions sociétales et les contraintes personnelles rendent le recrutement et la fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires plus complexes.

Pour y répondre, le SDIS doit poursuivre ses efforts afin de fidéliser sa ressource et susciter de nouvelles vocations dans le prolongement du plan «Nos engagements pour le volontariat».

La mise en place active des dispositifs portés par la DGSCGC ainsi que la révision du règlement indemnitaire des sapeurs-pompiers volontaires devront être conduites.

Les partenariats avec les entreprises locales pour encourager la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires ainsi qu'avec l'Union Départementale des sapeurs-pompiers de l'Aube, acteur essentiel dans l'attrac-

tivité et la fidélisation des volontaires seront primordiaux pour atteindre cet objectif de fidélisation des volontaires.

## **Valoriser les parcours professionnels**

Accompagner les agents tout au long de leur carrière est fondamental pour garantir leur motivation et un engagement durable.

Afin que chaque agent puisse construire un parcours professionnel en adéquation avec ses compétences, ses aspirations et les besoins de l'établissement, les lignes directrices de gestion seront mises à jour, notamment pour accompagner la mise en œuvre de ce projet d'établissement.

Le SDIS encourage également les mobilités internes, afin de diversifier les parcours et de valoriser les compétences acquises, tout en renforçant la polyvalence et la résilience des équipes.

Par ailleurs, une mise à jour du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est prévue pour les personnels administratifs et techniques.

Cette révision s'accompagnera d'une étude sur la mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), afin de mieux reconnaître l'investissement des agents et de renforcer l'attractivité des carrières au sein du SDIS de l'Aube.

### **Favoriser l'intergénérationnel**

La transmission des savoirs et des valeurs entre générations constitue un levier fort de cohésion et d'apprentissage.

Le SDIS accorde une attention particulière à la réserve citoyenne, composée majoritairement d'anciens sapeurs-pompiers, en développant ce dispositif et en sécurisant l'engagement de ses membres.

Cette réserve citoyenne représente une ressource précieuse pour la formation, l'accompagnement et la sensibilisation, tout en permettant aux anciens de continuer à s'investir dans la vie du SDIS.

Le SDIS développe des actions visant à renforcer les liens entre les jeunes sapeurs-pompiers, les volontaires, les professionnels et les anciens.

L'objectif de dépasser les 200 jeunes sapeurs-pompiers à la fin du projet d'établissement est fixé, afin de renforcer la relève et d'assurer la pérennité de l'engagement citoyen. Des dispositifs de tutorat et de mentorat seront mis en place pour faciliter le partage d'expériences et l'accompagnement des nouvelles recrues.

Le SDIS s'engage également aux côtés de l'Éducation nationale pour développer le dispositif des pompiers juniors.

Ce programme permettra de proposer des options « pompiers » dans les collèges, offrant ainsi aux jeunes une première approche des métiers du secours, tout en sensibilisant aux gestes de sécurité et à la citoyenneté.

Ce dispositif constitue un véritable tremplin pour susciter des vocations et renforcer le lien entre les générations.

### **Améliorer les conditions de travail**

Le bien-être des personnels est un facteur déterminant pour garantir l'efficacité et la pérennité du service. Le SDIS s'engage également à construire une marque employeur forte, reflétant les valeurs, les engagements et l'identité des sapeurs-pompiers de l'Aube.

Cette marque employeur visera à renforcer l'attractivité de l'établissement, à fidéliser les agents et à promouvoir le sentiment d'appartenance à une communauté engagée et solidaire.

L'identité des sapeurs-pompiers de l'Aube sera mise en avant à travers des actions de communication internes et externes, valorisant les réussites collectives, les parcours individuels et les spécificités du territoire.

Cette démarche contribuera à forger un sentiment de fierté et à renforcer la cohésion entre tous les membres du SDIS.

Le SDIS s'engage à instaurer un dialogue social de qualité et respectueux, favorisant l'écoute, la concertation et le respect mutuel entre l'encadrement et les représentants du personnel.

Ce dialogue social renforcé sera un levier essentiel pour améliorer les conditions de travail et répondre aux attentes des agents.

Le processus d'accueil des nouveaux arrivants sera également revu et structuré afin de faciliter leur intégration au sein des équipes.

Un parcours d'accueil complet sera mis en place, incluant une présentation de l'organisation, des formations initiales adaptées et un accompagnement personnalisé pour les premiers mois d'activité.

Par ailleurs, une étude sera menée pour déterminer le meilleur cycle de travail pour les personnels SPP en garde, afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, contribuant ainsi à la qualité de vie au travail.

En optimisant la résilience humaine de l'organisation, le SDIS de l'Aube s'assure de pouvoir compter sur des équipes engagées, compétentes et épanouies, prêtes à relever les défis actuels et futurs du service public de secours.

# Inscrire le SDIS comme premier acteur local de la sécurité civile

Même si l'on a tendance à l'oublier, la mission première des services d'incendie et de secours est la prévention des risques de sécurité civile. Ce volet revêt une importance capitale puisqu'il conditionne la récurrence des interventions en maîtrisant le risque en amont ; mais il permet également de mettre en place une réponse immédiate portée par le citoyen.

## Consolider les dispositifs existants

Le dispositif Prév'Ecole propose des actions de sensibilisation aux risques incendie, aux risques courants domestiques (à la maison, à l'école, à l'extérieur) ainsi que l'initiation aux gestes élémentaires de secours dans les écoles élémentaires et les centres de loisirs. Il est décliné en trois programmes distincts qui tiennent compte du développement et de l'autonomie de l'enfant.

Plus de 4 200 élèves des écoles maternelles et primaires sont sensibilisés par an.

Dans le cadre du Service National Universel, le SDIS intègre également les animations au profit des jeunes de 15 à 17 ans avec des ateliers de prévention (comment secourir une victime et apprendre la manipulation des extincteurs).

En 2024, 850 jeunes ont été sensibilisés.



Ces démarches reposant majoritairement sur les réservistes citoyens du SDIS, le dispositif d'animation a atteint sa limite de charge. Aussi, pour permettre de renforcer les animateurs, maintenir ces actions et pérenniser le dispositif, il est prévu de renforcer la capacité des personnels actifs sapeurs-pompiers de s'impliquer dans les actions de sensibilisation de la jeunesse.

### **Promouvoir la prévention**

Si les jeunes écoliers, les adultes de demain, sont pour partie sensibilisés en amont, il reste néanmoins à actualiser le discours et toucher d'autres franges de la population auboise.

Il est donc important d'explorer de nouvelles pistes de nature à faire prendre conscience à l'adolescent et l'adulte d'aujourd'hui de la nécessité à devenir acteur de sa propre sécurité.

Il sera judicieux de travailler avec les JSP sur la transmission de messages de sensibilisation adaptés à leur tranche d'âge et ainsi toucher les adolescents.

S'agissant des adultes, l'implication des sapeurs-pompiers, à titre personnel comme collectif, pourrait également en faire des ambassadeurs de la prévention des risques majeurs et du partage de la culture de la sécurité civile autour d'eux.

Enfin, nous pouvons nous appuyer sur nos partenaires pour renforcer notre capacité à promouvoir la culture de sécurité civile, et changer notre façon de faire en étant proactif et en « allant vers ».

D'autres pistes resteront à imaginer pour que le SDIS puisse amener chaque citoyen à devenir acteur de la sécurité civile.



# S'engager pour un SDIS plus durable

Dans un monde en constante évolution, la transition énergétique et écologique est un enjeu majeur pour tous les secteurs d'activité, y compris celui de la sécurité civile. Le SDIS de l'Aube se doit d'intégrer cette dimension environnementale dans ses pratiques, afin de répondre aux exigences contemporaines et de préparer l'avenir.

## **Sensibilisation et formation des personnels à la transition énergétique**

Il est essentiel que nos personnels soient sensibilisés et formés aux enjeux de la transition énergétique et écologique.

Des actions de formation seront mises en place pour informer les agents sur les bonnes pratiques en matière d'économie d'énergie, tant sur le terrain qu'au quotidien, au sein des bâtiments du SDIS.

Le volet comportemental est le levier majeur d'efficacité sur ce thème.

## **Améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments du SDIS**

Au-delà du volet humain, le SDIS de l'Aube s'engage à réduire ses consommations énergétiques et à améliorer l'efficacité énergétique de ses infrastructures. Cela inclut notamment l'amélioration de l'isolation thermique des bâtiments, l'optimisation du



chauffage, de l'éclairage et des équipements électriques.

Ce processus s'inscrit dans une logique de long terme visant à diminuer la dépendance aux énergies fossiles tout en limitant les coûts d'exploitation.

L'action du SDIS se base sur un audit énergétique réalisé en début du mandat.

À ce titre, une synergie avec les infrastructures du Département, en particulier les collèges et autres bâtiments publics, pourra être explorée pour mutualiser les équipements énergétiques et mettre en place des solutions innovantes, telles que des systèmes de chauffage ou de production d'énergie renouvelable commune.

Cette approche permettra non seulement de répondre à nos besoins en énergie de manière plus durable, mais aussi de renforcer les partenariats locaux au service du développement durable.

### **Mobilité durable**

La transition énergétique se traduit également par la mise en œuvre d'une politique de mobilité durable.

Le SDIS poursuit le renouvellement de sa flotte de véhicules en intégrant des modèles moins polluants et plus économes en énergie.

Aussi, dans cet objectif, la recherche de l'optimisation du covoiturage, l'acquisition de moyens alternatifs aux véhicules thermiques est étudiée, notamment pour les courts trajets.

### **Réduction de la pollution numérique**

Nos activités mobilisent fortement des outils numériques, dont l'utilisation est indispensable au fonctionnement de notre établissement et au développement de ses projets.

Cependant, sans remettre en cause ce principe, nous nous engageons à sensibiliser et mobiliser nos agents aux effets de la surconsommation numérique.

La pollution numérique, bien que moins visible, est une réalité qui impacte non seulement l'environnement, mais aussi la performance de nos outils.

### **Achats écoresponsables et limitation des déchets**

Le SDIS de l'Aube poursuit l'intégration de critères environnementaux et durables dans ses choix d'équipements et de fournitures, à iso qualité et dans la limite de la soutenabilité financière.

Cela passe par la sélection de produits à faible impact écologique, issus de filières durables, recyclables ou réutilisables, ainsi que par une meilleure maîtrise des consommations afin de limiter le gaspillage.

Dans cette dynamique, la réduction des déchets est un levier essentiel. Une attention particulière sera portée à la limitation des déchets plastiques et à l'optimisation du cycle de vie des équipements.



# Moderniser pour mieux protéger grâce à l'innovation technologique

L'innovation technologique est un levier essentiel pour améliorer l'efficacité opérationnelle, renforcer la sécurité des intervenants et optimiser la gestion des ressources du SDIS. Dans un contexte d'évolution constante des risques et des besoins, le SDIS de l'Aube s'engage à intégrer des outils et des solutions innovantes au service des secours.

## Déploiement de NexSIS : un projet devenu réalité

A ce jour, les services d'incendie et de secours disposent de leurs propres systèmes de gestion des alertes et des opérations. Nous travaillons dans l'Aube avec le logiciel START de SYSTEL.

L'équipe du groupement Métier travaillera étroitement avec les équipes de l'ANSC (Agence du Numérique de la Sécurité Civile) pour préparer le SDIS au déploiement de NexSIS 18-112, le futur système d'information et de commandement unifié des services d'incendie et de secours. NexSIS 18-112 vise à améliorer le traitement des alertes et la gestion des réponses opérationnelles, et offre dans ce cadre de multiples services numériques aux citoyens, aux acteurs du secours et aux autorités.

Ce projet offre également l'opportunité de travailler en amont la question de la gouvernance de la donnée produite et utilisée par le SDIS.

## Mise en place du réseau radio du futur

Les communications opérationnelles sont un élément vital de la sécurité des interventions. Les équipements de communication actuels, basés sur des réseaux radio bas-débit, ne sont plus à la hauteur de nos besoins. Le SDIS de l'Aube suivra avec attention le déploiement du réseau radio du futur, qui doit remplacer l'actuel système ANTARES.

Cette nouvelle génération de communication offrira aux acteurs de la sécurité et du secours un système de communication commun, prioritaire, sécurisé et haut débit bénéficiant des meilleures technologies numériques.

Que l'utilisateur soit sur le terrain équipé d'une solution smartphone et tablette ou en salle de commandement, le RRF est un outil adapté à l'urgence du quotidien.

RRF transformera en profondeur les moyens de communication, en permettant des échanges multimédia sécurisés et de nouveaux

usages inexploitable jusqu'à maintenant.

### Développement de l'usage de la vidéo

L'utilisation de la vidéo constitue un atout majeur pour la gestion des opérations.

Le SDIS de l'Aube intégrera progressivement ces outils pour diverses applications au bénéfice des commandants des opérations de secours (reconnaissance aérienne, identification de points chauds, appui aux équipes spécialisées, ...).

Ces outils permettront d'améliorer la prise de décision en fournissant des images et des analyses en direct, tout en réduisant les risques pour les intervenants.

### Intelligence artificielle et analyse prédictive

L'intelligence artificielle (IA) ouvre de nouvelles perspectives pour anticiper et mieux gérer les interventions, en lien avec le développement de NexSIS et des outils vidéos.

Détection de feux grâce aux caméras, analyse prédictive des risques, notamment météorologiques, détection de la nature d'un appel ou traduction en ligne... de nombreux champs d'application sont possibles et seront suivis de près par le SDIS de l'Aube en fonction de ses besoins.

### Optimisation numérique et outils connectés

Afin d'accompagner le volet compétences de son projet d'établissement, le SDIS prospectera en complément de la consolidation des actions de formations, pour faire appel à des solutions de réalité augmentée qui permettent de s'approcher du contexte réel d'intervention. Ces nouveaux outils apporteront un complément indéniable dans la recherche de mises en situation au plus proche de la réalité, avec une mise en œuvre facilitée.

### Renforcement de la cybersécurité

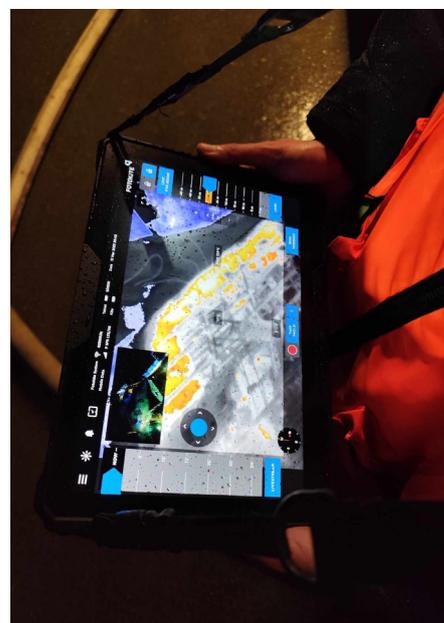
La transformation numérique du SDIS de l'Aube doit s'accompagner d'une vigilance accrue en matière de cybersécurité.

Des mesures seront mises en place pour sécuriser les réseaux, sensibiliser les agents aux cybermenaces et améliorer les protocoles de gestion des accès.

La mise en conformité avec les meilleures pratiques en matière de sécurité numérique sera une priorité afin d'assurer la résilience du SDIS face aux cyberattaques.

L'ensemble de ces évolutions technologiques nécessite un pilotage stratégique et une maîtrise interne renforcée.

L'objectif de réinternalisation du service informatique et numérique du SDIS de l'Aube constitue un préalable indispensable pour garantir la réussite de ces ambitions.



# Développer la culture du pilotage

Le SDIS réalise ses missions dans un environnement humain, réglementaire, financier et sociétal fluctuant, avec des contraintes parfois non maîtrisées et, en conséquence, une capacité d'action réduite. Comme toute organisation, notre établissement a besoin de s'inscrire dans un pilotage proactif basé sur des données objectives et des analyses concrètes, plutôt que sur des ressentis ou des intuitions. C'est l'objectif de la montée en puissance du service pilotage qui sera chargé de coordonner cette démarche.

## Construire des tableaux de bord transparents et partagés avec des données fiables

Du directeur au sapeur, en passant par les chefs de centre et de service, tous ont besoin de savoir où ils vont. Pour cela, il est nécessaire de mettre à disposition des indicateurs regroupés dans des tableaux de bord en fonction des besoins.

Pour qu'ils permettent un constat partagé, ces indicateurs doivent reposer sur des données fiables dans tous nos systèmes d'information. Elles doivent être exhaustives, exactes et cohérentes.

Outre les nécessaires nettoyage et normalisation de nos données, il sera important que tout un chacun fasse l'effort de bien intégrer les données : passage des « status », remplissage des CRSS, saisie des données des services gestionnaires, ...



Une donnée correctement intégrée dans un système d'information est gage de fiabilité.

Ainsi fiabilisée, la donnée pourra être utilisée à la construction d'indicateurs puis de tableaux de bord.

Ces derniers seront proposés pour chacun des niveaux fonctionnels afin de répondre aux besoins exprimés.

Des indicateurs d'activités seront également partagés en interne afin que chacun puisse avoir une idée précise de l'activité réelle du SDIS et du suivi des effets des orientations prises.

### **S'orienter vers une organisation qui se donne un cap et qui mesure pour s'améliorer**

Ainsi doté de tableaux de bord et d'indicateurs partagés, il sera alors possible pour le SDIS de mettre en place une organisation permettant de suivre et évaluer objectivement les actions qu'il conduit.

Le directeur, chaque chef de groupement, chef de service, chef de centre aura les outils pour piloter en responsabilité dans son périmètre.

Il pourra ainsi mettre en relation les objectifs et indicateurs fixés, le suivi de la mise en œuvre des actions définies et évaluer leurs effets.

Cette revue régulière lui permettra de réorienter les actions si l'effet obtenu n'est pas celui attendu ou si d'autres éléments extérieurs imprévisibles viennent interagir.

Doté d'indicateurs alimentés par des données fiables, chacun sera en capacité d'objectiver les ressentis.

Une organisation proactive du pilotage permettra à l'établissement d'être plus agile, résilient et performant.

