

Envoyé en préfecture le 23/12/2022

Reçu en préfecture le 23/12/2022

Publié le

ID : 039-283900017-20221212-C2022\_41-DE

# SAPEURS-POMPIERS



SDIS DU JURA

## PLAN STRATEGIQUE 2023-2028



**Axe stratégique n°1** : Garantir la performance de la réponse opérationnelle et assurer sa résilience.

**Axe stratégique n°2** : Optimiser les ressources en adaptant leur gestion aux nouveaux enjeux.

**Axe stratégique n°3** : Assurer la qualité de vie en service : « Placer l'humain au cœur de l'organisation ».

**Axe stratégique n°4** : Développer la culture de Sécurité civile.



Envoyé en préfecture le 23/12/2022

Reçu en préfecture le 23/12/2022

Publié le

**SLOW**

ID : 039-283900017-20221212-C2022\_41-DE

BROUILLON

## SOMMAIRE

PREFACE .....	3
LES VALEURS DU SDIS DU JURA.....	4
Solidarité .....	5
Respect .....	6
Professionalisme .....	7
ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT .....	8
CARTOGRAPHIE DES PARTENAIRES .....	10
PROCESSUS STRATEGIQUE .....	11
PLAN D' ACTIONS .....	12
Axe stratégique n°1 : Garantir la performance de la réponse opérationnelle et assurer sa résilience. ....	12
Axe stratégique n°2 : Optimiser les ressources en adaptant leur gestion aux nouveaux enjeux.	13
Axe stratégique n°3 : Assurer la qualité de vie en service : "Placer l'Humain au cœur de l'organisation". ....	14
Axe stratégique n°4 : Développer la culture de la Sécurité civile. ....	15
GLOSSAIRE .....	16
ANNEXES.....	18
Synthèse du sous-groupe de travail Solidarité.....	19
Synthèse du sous-groupe de travail Respect .....	20
Synthèse du sous-groupe de travail Professionalisme.....	22

Envoyé en préfecture le 23/12/2022

Reçu en préfecture le 23/12/2022

Publié le

**SLOW**

ID : 039-283900017-20221212-C2022\_41-DE

BROUILLON

## PREFACE

Le plan stratégique du Service départemental d'incendie et de secours du Jura est un cap donné à notre établissement public pour les cinq prochaines années. Réalisé selon un mode projet participatif, pour lequel vous avez manifesté un grand enthousiasme, il est une opportunité pour chacune et chacun, tous statuts confondus, de co-construire les grandes orientations qui contribueront à l'amélioration continue de notre service public d'urgence de proximité.

Alors que les enjeux sociétaux sont en perpétuelle évolution et que des risques émergents menacent notre territoire, il apparaît nécessaire de nous adapter, de nous préparer et d'anticiper afin de garantir la qualité de la réponse opérationnelle.

Par ailleurs, la période de turbulences économiques que traverse la France, et plus généralement le Monde, nous impacte de plein fouet. Forts de notre capacité à nous adapter, nous travaillons collectivement à la résilience de notre établissement public et il nous appartient d'évoluer en conséquence. Ainsi, ce document repose sur quatre axes stratégiques déclinés en objectifs puis en plans d'actions qui requerront de l'agilité et une prise de hauteur pour raisonner à l'échelle départementale.

Plus que jamais, je sais pouvoir compter sur votre implication dans ce projet commun et vous remercie d'ores-et-déjà pour le travail réalisé lors de sa préparation, et pour celui, ô-combien essentiel, qu'il reste à mener pour atteindre les objectifs fixés dans le respect des délais impartis.

Ce plan stratégique est le vôtre !

**Clément PERNOT**

Président du Conseil d'administration  
du Service départemental d'incendie  
et de secours du Jura

**Colonel hors classe Hervé JACQUIN**

Directeur départemental des Services  
d'incendie et de secours du Jura  
Chef de corps départemental

## LES VALEURS DU SDIS DU JURA

Le plan stratégique 2023-2028 a été porté par un groupe de travail composé de six agents, respectant la parité et les différents statuts (SPP/SPV/PATS). Conduits de début septembre à la fin de novembre 2022, les travaux ont nécessité de multiples réunions sur la base des résultats obtenus après la consultation en ligne auprès de tous les personnels. Ce sondage a été réalisé en septembre 2022 à travers une seule et unique question :

**« Quelles sont les valeurs essentielles à vos yeux que le SDIS du Jura doit porter pour s’inscrire dans une dynamique qui réponde aux attentes des agents, aux problématiques de sécurité civile et aux nouveaux enjeux sociétaux ? »**

1373 réponses ont été apportées par 306 contributeurs et une liste reprenant les valeurs les plus plébiscitées a permis d’en dégager 3 d’entre-elles :

- **Solidarité**
- **Respect**
- **Professionalisme**

Parallèlement au sondage, l’ensemble du personnel a eu la possibilité de manifester son souhait d’intégrer les sous-groupes. Cette démarche a suscité un vif intérêt et trois sous-groupes de travail ont été ainsi constitués sur la base des critères retenus pour le groupe de travail principal, mais aussi en veillant à impliquer l’ensemble du territoire. Douze réunions des sous-groupes ont été nécessaires en octobre 2022 pour développer les valeurs et les intégrer dans le plan d’actions.

A l’issue, un travail de synthèse et de mise en forme a été réalisé par le groupe de travail principal permettant d’aboutir à la présentation du plan stratégique 2023-2028 aux différentes instances de décembre. La validation du Conseil d’administration du 12 décembre 2022 a acté l’engagement du SDIS du Jura dans cette démarche collective.



## Solidarité

C'est un engagement moral d'assistance mutuelle au sein d'un groupe de personnes ayant une activité commune.

### ***Elle se caractérise par :***

- L'entraide entre les personnels et les services en tenant compte des contraintes de chacun ;
- Une mobilisation commune à la résolution d'une difficulté ;
- Le sentiment d'appartenance à un groupe ;
- La convivialité au sein de la vie d'un groupe ;
- Une graduation selon le contexte : intervention et difficultés personnelles (solidarité spontanée) / vie du groupe en caserne (solidarité à entretenir).

### ***Les bons réflexes, les bonnes pratiques :***

- L'ouverture d'esprit, la tolérance et la compréhension des besoins et attentes des collègues ;
- Un investissement individuel au profit du groupe ;
- Atténuer le sentiment d'obligation et de contraintes des tâches par des méthodes/outils ludiques ;
- Renforcer le sentiment d'appartenance au corps départemental par des moments de convivialité ;
- Valoriser l'ensemble des personnels y compris les PATS ;
- Communiquer et partager les informations en interne et vers l'extérieur ;
- S'ouvrir aux partenaires extérieurs : collectivités, agriculteurs, entreprises, etc.



## Respect

C'est faire preuve de considération envers les personnes et /ou les choses matérielles et immatérielles dans un cadre bienveillant. Respecter implique de se soucier de l'impact de nos actes sur autrui, d'être inclusif et d'accepter les autres pour ce qu'ils sont et ce qu'ils font même lorsqu'ils sont différents.



### *Il se caractérise aujourd'hui par :*

- De la bienveillance envers les personnes et leurs biens, selon l'humeur, le lieu et le moment.
- Des témoignages de respect, des gratifications matérielles et immatérielles.

### *Les bons réflexes, les bonnes pratiques :*

- Créer des moments de convivialité entre agents ;
- Accorder de la confiance mutuelle dans les liens hiérarchiques ;
- Participer aux évènements importants du service, du corps départemental ;
- Adopter des comportements responsables en matière de développement durable ;
- Témoigner le respect par des gratifications matérielles et immatérielles ;
- Faciliter la circulation de l'information.



## **Professionalisme**

Il s'agit d'un ensemble de comportements et de valeurs tels que l'écoute des autres, la fiabilité, la rigueur, qui permettent d'exercer une activité avec une grande compétence.

**Il se caractérise aujourd'hui par :**

- La fiabilité, l'adaptabilité à travers la compétence, la confiance, l'écoute, la réactivité et la responsabilité.

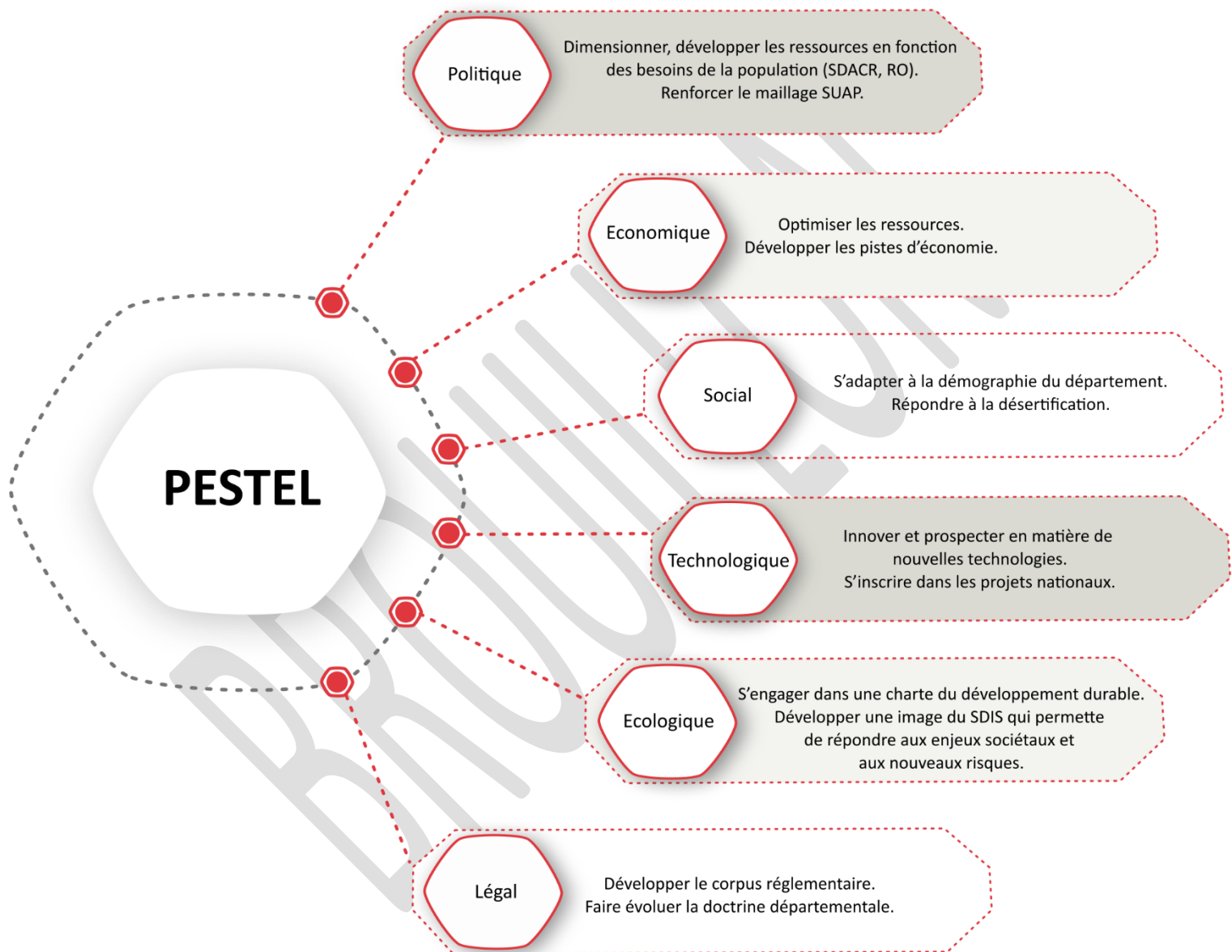


**Les bons réflexes, les bonnes pratiques :**

- Cultiver l'honnêteté ;
- Faciliter la communication, l'écoute ;
- Apprendre à connaître le travail des autres pour mieux travailler ensemble ;
- Développer la curiosité ;
- Assoir la rigueur par la qualité du service rendu ;
- Encourager la reconnaissance de la qualité du travail réalisé ;
- Avoir conscience que chacun est garant de l'image du SDIS (dans sa tenue, son comportement).

## ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

La compréhension de l'évolution de l'écosystème du SDIS du Jura est nécessaire à la constitution d'axes structurants. Pour ce faire, le SDIS du Jura a analysé les domaines Politique, Économique, Social, Technologique, Ecologique et Légal.



### ✓ POLITIQUE

Les activités opérationnelles du SDIS présentent des évolutions depuis ces dernières années, qui imposent au SDIS de s'adapter de plus en plus vite tout en préservant les fondamentaux en ce qui concerne les 3 missions de base constituées par les secours d'urgence aux personnes, les interventions de lutte contre les incendies et les opérations diverses.

L'objectif de dimensionnement et de développement des ressources en fonction des besoins de la population s'impose au regard du SDACR et du RO. Pour maintenir cet objectif, il est essentiel de renforcer le maillage SUAP.

#### ✓ **ÉCONOMIQUE**

La mutualisation des ressources à l'échelon de la zone apparaît comme un moyen d'optimiser et de créer des synergies au niveau de cet échelon.

L'évaluation du modèle socio-économique des interventions de secours majeures est une action permettant d'inscrire le SDIS comme service à haute valeur ajoutée. Enfin, le développement de pistes d'économie reste un levier d'action prioritaire.

#### ✓ **SOCIAL**

La faible densité de la population de notre département rend notre territoire vulnérable et particulièrement exposé à la désertification médicale. Les objectifs d'adaptation à la démographie du département et de réponse à la désertification médicale apparaissent comme des orientations majeures à atteindre.

#### ✓ **TECHNOLOGIQUE**

Le processus de digitalisation et de numérisation impose au SDIS du Jura de s'inscrire dans une démarche d'innovation, de prospection et de protection en matière de nouvelles technologies tout en s'intégrant dans les projets nationaux tels que RRF et NEXSIS.

#### ✓ **ÉCOLOGIQUE ET LEGAL**

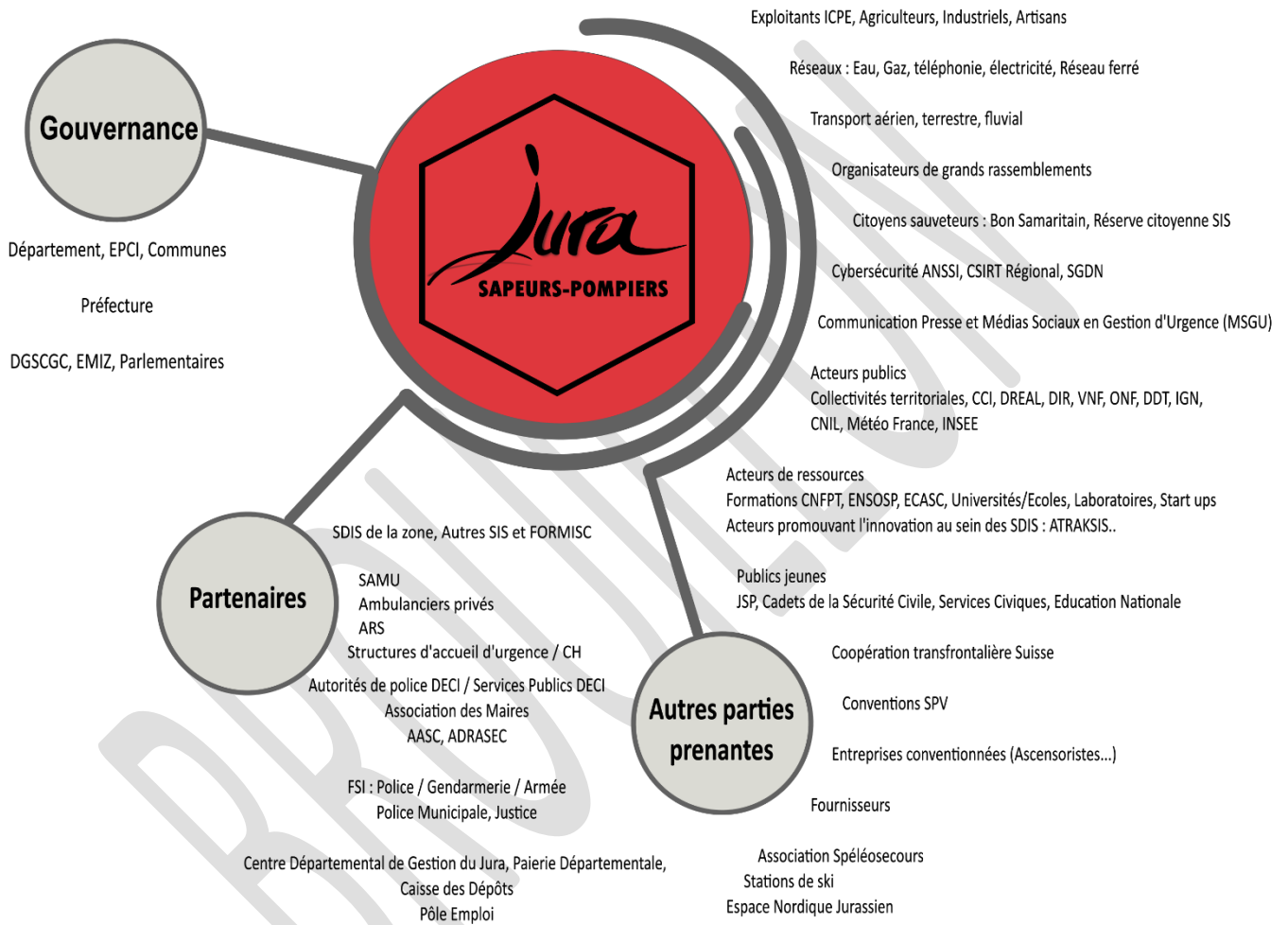
Le dérèglement climatique intensifie les risques naturels (incendie, inondations...) incitant le SDIS à acquérir de nouveaux véhicules spécifiques, à former les personnels en conséquence et développer des partenariats tout en valorisant son image.

Le département du Jura est une destination touristique 4 saisons à la fois unique et multiple. Elle offre une diversité de paysages, d'ambiances et de cultures qui en font une destination privilégiée.

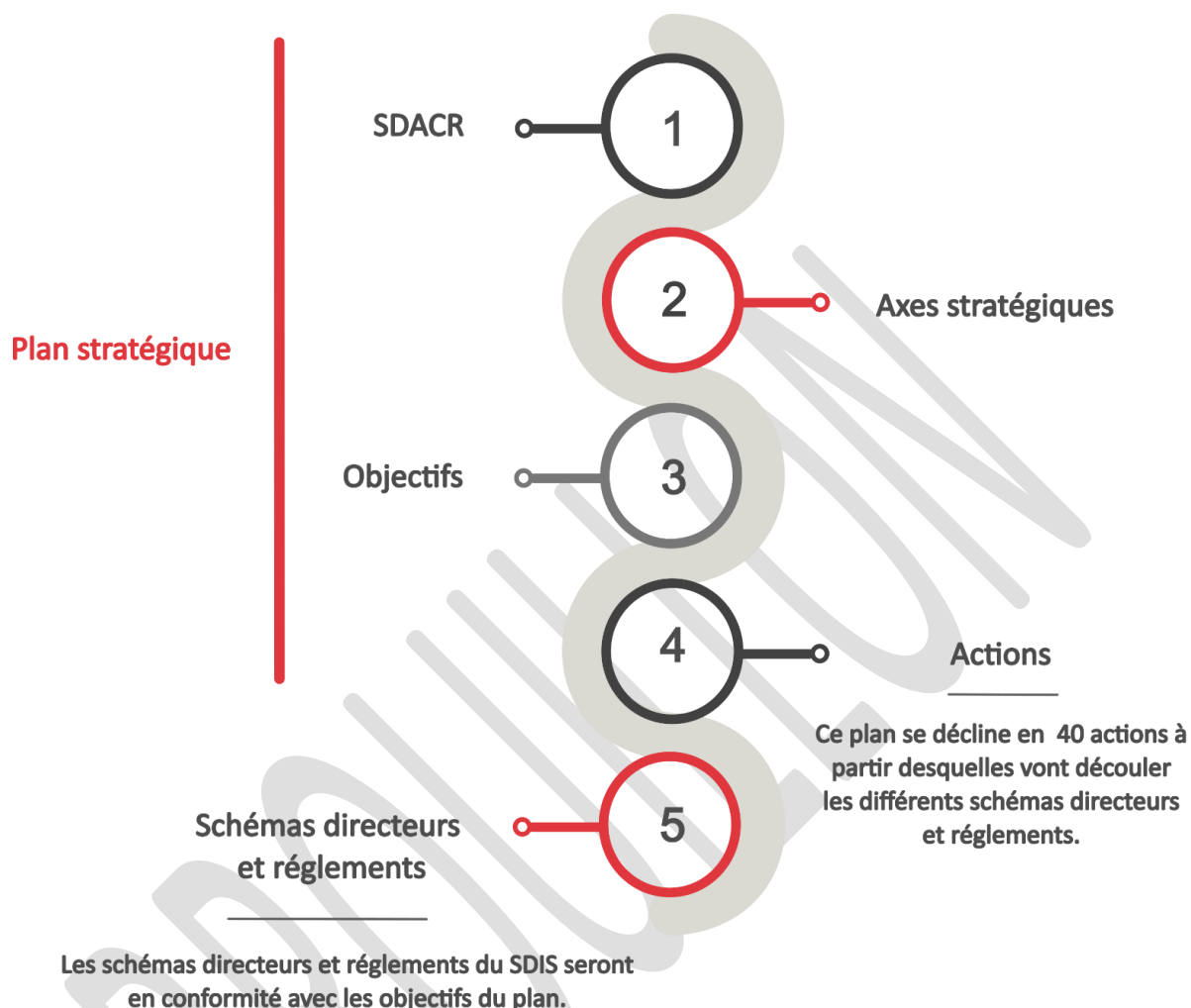
Le SDIS du Jura devra répondre à ces nouveaux enjeux sociétaux et environnementaux en déclinant le corpus réglementaire tout en faisant évoluer la doctrine départementale pour faire face à ces nouveaux risques.

## CARTOGRAPHIE DES PARTENAIRES

Le quotidien de notre Etablissement public se construit sur un socle de relations partenariales et en interservices. Le plan d’actions impliquera donc de nombreux partenaires lors de sa mise en œuvre. C’est pourquoi leur identification précise a été un préalable à l’élaboration du plan stratégique 2023-2028.



## PROCESSUS STRATEGIQUE



La mise en œuvre du plan stratégique sera contrôlée et évaluée par un comité de suivi stratégique.

Chaque action sera déclinée en sous-actions précises. Le comité de suivi s'assurera de :

- Elaborer un tableau de bord contenant les indicateurs de progression des sous-actions ;
- Lever les freins à leur bonne mise en œuvre ;
- Faire respecter les échéances fixées ;
- Déceler et corriger les écarts entre les attendus et la réalité dans une logique d'amélioration continue ;
- Proposer des sous-actions correctives le cas échéant ;
- Rendre compte annuellement aux différentes instances ;
- Formaliser les actions principales qui constitueront le plan stratégique suivant.

## PLAN D' ACTIONS

### Axe stratégique n°1 : Garantir la performance de la réponse opérationnelle et assurer sa résilience.

OBJECTIFS	ACTIONS	DETAIL DES ACTIONS	ECHEANCE
<b>1- Assurer la performance de la réponse opérationnelle</b>	Action n°1.1	Positionner les territoires comme pilier central de notre organisation.	2023
	Action n°1.2	Renforcer la préparation des personnels par des séquences de mise en pratique professionnelle adaptées et variées.	2024
	Action n°1.3	Poursuivre le déploiement des documents de la réponse opérationnelle.	Permanent
	Action n°1.4	Garantir la performance du Soutien sanitaire opérationnel.	2024
	Action n°1.5	Améliorer la réponse opérationnelle médicale et paramédicale.	Permanent
<b>2- Renforcer la résilience de l'organisation</b>	Action n°2.1	Adapter les documents structurants du SDIS aux nouveaux enjeux.	2023
	Action n°2.2	Rendre l'organisation du travail plus agile, fiabiliser les processus au sein des services.	2025
	Action n°2.3	Améliorer les relations SDIS/SAMU, ainsi qu'en interservices.	2024
	Action n°2.4	Renforcer le partage des bonnes pratiques entre SDIS de la zone sur les projets opérationnels.	Permanent
	Action n°2.5	Développer la culture du retour d'expérience.	Permanent

## Axe stratégique n°2 : Optimiser les ressources en adaptant leur gestion aux nouveaux enjeux.

OBJECTIFS	ACTIONS	DETAIL DES ACTIONS	ECHEANCE
<b>3- Optimiser les ressources humaines</b>	Action n°3.1	Adapter l'organigramme aux nouveaux enjeux.	2023
	Action n°3.2	Mettre en œuvre un management des talents à l'échelle de l'établissement.	2023
	Action n°3.3	Créer un schéma directeur des ressources humaines.	2025
	Action n°3.4	Renforcer la ressource humaine (SPV/SPP/PATS) et la diversité des profils pour faire face aux enjeux de demain, conformément au SDACR.	2023
<b>4- Optimiser les ressources financières, matérielles et techniques</b>	Action n°4.1	Renforcer l'efficience budgétaire.	2025
	Action n°4.2	Répondre aux besoins du SDACR à travers un PPE adapté.	2024
	Action n°4.3	Intensifier l'innovation et la prospective en matière de nouvelles technologies et d'outils métier.	2023
	Action n°4.4	Optimiser les locaux et les adapter aux enjeux de développement durable.	2023
<b>5- Faire de la complémentarité SPP/SPV une force pour l'établissement</b>	Action n°5.1	Préserver et promouvoir le volontariat.	Permanent
	Action n°5.2	Appuyer le développement du réseau des sections de JSP.	Permanent
	Action n°5.3	Favoriser l'acquisition de nouvelles compétences en développant la formation et ses ressources.	2024
	Action n°5.4	Expérimenter des dispositifs de maintien du potentiel opérationnel adaptés aux territoires.	Permanent

**Axe stratégique n°3 : Assurer la qualité de vie en service :  
"Placer l'Humain au cœur de l'organisation".**

OBJECTIFS	ACTIONS	DETAIL DES ACTIONS	ECHEANCE
<b>6- Promouvoir la cohésion des personnels</b>	Action n°6.1	Cultiver les valeurs partagées et le sentiment d'appartenance au SDIS du Jura.	2028
	Action n°6.2	Promouvoir la participation aux manifestations sportives et aux cérémonies.	2024
<b>7- Valoriser le potentiel humain</b>	Action n°7.1	Développer et valoriser les compétences techniques et comportementales des agents.	2024
	Action n°7.2	Individualiser l'accompagnement managérial.	2023
	Action n°7.3	Rendre l'agent acteur de son évolution professionnelle.	2023
	Action n°7.4	Promouvoir la qualité de vie en service.	2027
<b>8- Développer l'attractivité du SDIS</b>	Action n°8.1	Développer la marque employeur.	2025
	Action n°8.2	Dynamiser la communication de l'établissement.	2023
	Action n°8.3	Accueillir davantage de stagiaires en immersion et/ou en formation.	2023



## Axe stratégique n°4 : Développer la culture de la Sécurité civile.

OBJECTIFS	ACTIONS	DETAIL DES ACTIONS	ECHEANCE
<b>9- Participer à la résilience de la société</b>	Action n°9.1	Développer une politique d'information et de sensibilisation de la population face aux risques et rendre le citoyen acteur de sa propre sécurité et de celle des autres.	2028
	Action n°9.2	Mettre en lumière la culture de sécurité civile à travers une communication adaptée.	2026
	Action n°9.3	Renforcer l'utilisation des réseaux sociaux pour diffuser des messages de prévention.	2026
	Action n°9.4	Renforcer l'utilisation du Bon Samaritain.	Permanent
	Action n°9.5	Poursuivre la participation au Service national universel.	Permanent
	Action n°9.6	Réaliser des réunions d'informations aux élus sur des thématiques spécifiques (DECI, PCS, conventions, gestion de crise).	2025
<b>10- Renforcer les échanges interservices et les partenariats</b>	Action n°10.1	Développer un partenariat avec la CCI pour mieux identifier les risques des sites industriels implantés sur le territoire départemental.	2024
	Action n°10.2	Développer des actions communes avec les Associations agréées de sécurité civile et l'Education nationale.	2024
	Action n°10.3	Développer les actions collaboratives avec les partenaires privilégiés et en interservices.	Permanent

## GLOSSAIRE

AASC	Associations agréées de sécurité civile
ADRASEC	Association départementale des radioamateurs au service de la sécurité civile
ANSSI	Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
ARS	Agence régionale de santé
ATRAKXIS	Association fondée à l'initiative d'officiers de sapeurs-pompiers et de médecins souhaitant créer et développer des synergies innovantes en rassemblant des acteurs de tous horizons, pour co-construire les secours de demain.
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNIL	Commission nationale de l'informatique et des libertés
CSIRT	Computer Security Incident Response Team = centre de réponse aux incidents cyber au profit des entités implantées sur le territoire régional
DDT	Direction départementale des territoires
DECI	Défense extérieure contre l'incendie
DGSCGC	Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises
DIR	Direction interdépartementale des routes
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
ECASC	Ecole d'application de la sécurité civile
EMIZ	Etat-major interministériel de zone
ENSOSP	École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers
EPCI	Etablissement public de coopération intercommunale
FOP	Fiche opérationnelle

FSI	Forces de sécurité intérieure
GDO	Guides de doctrine opérationnelle
ICPE	Installation classée pour la protection de l'environnement
IGN	Institut national de l'information géographique et forestière
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MGSU	Médias sociaux en gestion d'urgence
NexSIS	Nouveau logiciel national d'alerte
ONF	Office national des forêts
ORSEC	Organisation de la réponse de sécurité civile
PATS	Personnel administratif et technique spécialisé
PCA	Plan de continuité d'activité
PPE	Plan pluriannuel d'équipement
PCS	Plan communal de sauvegarde
RETEX	Retour d'expérience
RRF	Réseau radio du futur
SDACR	Schéma départemental d'analyse et de couverture des risques
SGDN	Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale
SPC	Service prévision des crues
VNF	Voies navigables de France

# ANNEXES



## Synthèse du sous-groupe de travail Solidarité

### 1. Comment cette valeur s'applique-t-elle dans les situations de travail ?

Ce qui caractérise aujourd'hui la valeur	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elle est dépendante de l'activité, de l'affect entre les personnes ;</li> <li>• Le bien commun ;</li> <li>• La convivialité ;</li> <li>• L'entraide entre personnels (SP, PATS) / services ;</li> <li>• Une graduation selon le contexte : intervention et difficultés personnelles (solidarité spontanée) / vie du groupe en caserne (solidarité moins évidente) ;</li> <li>• Un équilibre travail/famille/loisirs important pour l'épanouissement individuel = pas toujours facile à combiner avec une solidarité de groupe ;</li> <li>• Vue de l'extérieur, apporter une notion de groupe, donner envie aux gens de rejoindre ou découvrir le monde SP.</li> </ul>	

### 2. Par quelles mesures développer son application ?

Entre agents, Entre agents et supérieurs hiérarchiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser les échanges en interne SDIS et vers l'extérieur, tenir compte des contraintes de chacun ;</li> <li>• Reconnaissance des compétences, de l'implication des personnels, favoriser l'investissement ;</li> <li>• Rendre ludique certaines actions (manœuvre, tâches de travail...) ;</li> <li>• Développer l'attractivité (mini-challenge, expérience avec le jeu, journée de cohésion...) ;</li> <li>• Atténuer l'impression d'obligation, de contrainte ;</li> <li>• Renforcer le sentiment d'appartenance au corps départemental.</li> </ul>
Vers l'extérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des partenariats avec les autres services.</li> </ul>

### 3. Par quels moyens et outils promouvoir cette valeur ? Par quelles mesures développer son application ?

Au niveau de la communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En interne : idée de gazette mensuelle avec présentation d'un ou deux CIS, trombinoscope CIS/DDSSIS via site Internet SDIS, élaboration guide d'intégration d'un agent ;</li> <li>• Interne / externe : développer la communication sur les réseaux sociaux (renforce le sentiment d'appartenance « au groupe » et donc la cohésion).</li> </ul>
Au niveau des manifestations sportives	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontres/challenges sportifs, soirées convivialité avec les familles ;</li> <li>• Challenges sportifs avec partenaires SDIS (gendarmerie, douanes, hôpital).</li> </ul>
Au niveau de la formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoriser/associer les PATS lors des modules TRANSVERSE : présentation des PATS (missions) par diapo style trombinoscope.</li> </ul>

### 4. Quels axes du plan d'actions favorisent la mise en application de la valeur ?

- Axe 3 : Assurer la qualité de vie en service « Placer l'humain au cœur de l'organisation » ;
- Axe 4 : Développer la culture de la Sécurité Civile.

## Synthèse du sous-groupe de travail Respect

### 1. Comment cette valeur s'applique-t-elle dans les situations de travail ?

Ce qui caractérise aujourd'hui la valeur

- **Respect vers les subordonnés** : ponctualité, attachement, politesse, reconnaissance, confiance, absence de jugement, contrôle du travail fait, valoriser, accompagner, faciliter, tirer vers le haut, motiver, à l'écoute, connaître les personnes (parfois dans les détails privés), convivialité, encadrement, cohésion, exemplarité, équité ;
- **Respect vers les pairs** : ne pas dénigrer le travail de l'autre, critique constructive, travail en interservices, collectif, communication orale (moins de mails), écoute, transparence, tenue vestimentaire, posture (savoir-être) ;
- **Respect vers les supérieurs** : politesse, discipline, loyauté, application de la décision, relations chef/subordonné, faire la part des choses entre vie privée et vie pro., adaptabilité, soutien, transmission (enseignement à destination du chef), partage ;
- **Respect vers les partenaires (interservices)** : politesse, collectif, communication, rassembler autour d'un objectif commun, travailler en synergie, apprendre et connaître les missions et méthodologies de travail des autres services, entraide, écoute ;
- **Respect vers la population** : citoyen, discrétion, empathie, dignité humaine, tolérance, compassion, écoute, déontologie, exemplarité, neutralité, attentif, signaler, soutien ;
- **Respect vers les biens matériels** : entretien courant, maintenance, propreté, bonne utilisation, prendre soin, application des règlements ;
- **Respect immatériel** : attitude écologique, chasse au gaspillage, dématérialisation, application des règlements, valeurs, non-jugement, neutralité, laïcité, choix de la victime, égalité de traitement.

### 2. Par quelles mesures développer son application ?

Entre agents	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des moments de convivialité, des journées de cohésion ;</li> <li>• Apprendre à se connaître en dehors du cadre du travail (selon la volonté de l'agent et sans jugement).</li> </ul>
Entre agents et supérieurs hiérarchiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accorder de la confiance mutuelle (hausse du niveau de motivation, investissement) ;</li> <li>• Faciliter la circulation de l'information (développer des outils de communication propres au service, transparence) selon les besoins des agents et privilégier le contact direct ;</li> <li>• Laisser de la souplesse dans le management de proximité.</li> </ul>
Vers l'extérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer aux forums, aux cérémonies, aux portes ouvertes ;</li> <li>• Faire des campagnes de recrutement sur le terrain ;</li> <li>• Faire des démonstrations et manœuvres devant des publics ciblés ;</li> <li>• Nouer des liens de proximité en interservices.</li> </ul>
Sur les ressources	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appliquer des mesures d'économie d'énergie ;</li> <li>• Limiter le gaspillage ;</li> <li>• Développer le co-voiturage, les réunions en visio-conférence, optimiser les déplacements ;</li> <li>• Dématérialiser la documentation ;</li> <li>• Rédiger une charte sur le développement durable.</li> </ul>

**3. Par quels moyens et outils promouvoir cette valeur ? Par quelles mesures développer son application ?**

<p>Au niveau des agents</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signature de la charte des valeurs et rappel régulier ;</li> <li>• Valorisation des métiers sur nos canaux de communication, zoom sur un métier par mois ;</li> <li>• Journée d’immersion ascendante et descendante, transverse + impliquer les élus dans ce dispositif ;</li> <li>• Implication des équipes dans des projets (tous statuts et services confondus) ;</li> <li>• Présence aux cérémonies, challenge, cross (tous statuts confondus).</li> </ul>
<p>Au niveau des managers</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation au management, coaching ;</li> <li>• Réunion de service régulière pour plus de proximité, échange, transversalité ;</li> <li>• Favoriser des moments conviviaux/de cohésion avec son équipe : réunion de service / petits déjeuners, actions de cohésion : demie journée escape Game ou autre ;</li> <li>• Montrer le bon exemple, avoir une posture respectueuse, se respecter soi-même.</li> </ul>
<p>Entre managers</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des synergies, faire appliquer les règles, harmonisation entre services, donner des outils aux encadrants et des moyens de récompense, guide des bonnes pratiques ;</li> <li>• Régime indemnitaire, lettre de félicitation, médaille (tous statuts confondus).</li> </ul>
<p>JSP/SPV FI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lors des formations FI tronc commun, charte des valeurs, rappel à chaque niveau de formation.</li> </ul>

**4. Quels axes du plan d’actions favorisent la mise en application de la valeur ?**

- Axe 3 : Assurer la qualité de vie en service « Placer l’humain au cœur de l’organisation » ;
- Axe 4 : Développer la culture de la Sécurité Civile.

# Synthèse du sous-groupe de travail

## Professionalisme

### 1. Comment cette valeur s'applique-t-elle dans les situations de travail ?

Ce qui caractérise aujourd'hui la valeur
<ul style="list-style-type: none"> <li>La fiabilité, l'adaptabilité à travers la compétence, la confiance, l'écoute, la réactivité et la responsabilité.</li> </ul>

### 2. Par quelles mesures développer son application ?

Entre agents	<ul style="list-style-type: none"> <li>Par l'honnêteté, la communication (clarté et transparence de l'information, la connaissance des contraintes de chacun, la motivation par la volonté et la curiosité).</li> </ul>
Entre agents et supérieurs hiérarchiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Par l'écoute, la rigueur, la reconnaissance du travail réalisé, la qualité du service rendu.</li> </ul>
Vers l'extérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Par le savoir être ; le savoir-faire ; la communication (image que nous renvoyons) ; dépendant des attentes des élus, des partenaires, de la population.</li> </ul>

### 3. Par quels moyens et outils promouvoir cette valeur ? Par quelles mesures développer son application ?

Au niveau de la formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser l'acquisition de nouvelles compétences à l'aide de ressources dédiées (pôle formation avec formateurs permanents) ;</li> <li>Renforcer la préparation des personnels par des séquences de mise en pratique professionnelle adaptées et variées ;</li> <li>Maintenir la compétence et donner une perspective ;</li> <li>Développer un réseau de référents par domaine de compétences opérationnelles et fonctionnelles ;</li> <li>Améliorer la maîtrise des logiciels métiers et bureautique ;</li> <li>Dynamiser les territoires sur les fonctions supports (formation, prévision, management, retours d'expériences, partage de bonnes pratiques) ;</li> <li>Préparer l'encadrement aux nouveaux enjeux ;</li> <li>Etablir des fiches de postes adaptées pour l'ensemble des agents (SPP-PATS-SPV).</li> </ul>
Au niveau de la communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>Refonder les sites internet et intranet ainsi que les outils collaboratifs afin d'améliorer la circulation de l'information ;</li> <li>Favoriser les échanges directs pour intégrer les procédures (FOP) avec les bons interlocuteurs, dans les CIS, les secteurs.</li> </ul>
Au niveau organisationnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Positionner les territoires comme piliers centraux de notre organisation ;</li> <li>Prioriser les enjeux stratégiques de l'établissement ;</li> <li>Déceler les futurs cadres dans les CIS ;</li> <li>Recenser et utiliser les compétences professionnelles individuelles (SPV/PATS/SPP) qui pourraient être utilisées par le service ;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer la connaissance et les liens transversaux au sein de l'établissement.</li> </ul>
Les moyens vers l'extérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dynamiser la réactivité des services du SDIS ;</li> <li>• Renforcer le partage des bonnes pratiques entre SDIS de la zone sur les projets ;</li> <li>• Assurer une communication valorisante et adaptée au niveau des interventions et exercices réalisés, les nouveaux outils utilisés, les différentes actions de partenariats et d'échanges afin de mettre en lumière la culture de sécurité civile ;</li> <li>• Développer la politique de sensibilisation de la population face aux risques ;</li> <li>• Réaliser des réunions d'informations aux élus sur des thématiques spécifiques (DECI, PCS, conventions).</li> </ul>
Au niveau des ressources en personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabiliser l'agent dans son évolution professionnelle et réaliser un bilan de la motivation des personnels ;</li> <li>• Renforcer la diversité des profils et la ressource des effectifs (SPV/SPP/PATS) pour faire face aux enjeux de demain ;</li> <li>• Déceler les futurs cadres dans les CIS ;</li> <li>• Rendre l'organisation du travail plus agile, réorganiser, optimiser les processus au sein des services ;</li> <li>• Etablir des fiches de postes adaptées pour l'ensemble des agents (SPP-PATS-SPV) ;</li> <li>• Réaliser l'évaluation professionnelle dans les délais impartis pour fixer des objectifs SMART.</li> </ul>
Au niveau de la reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoriser la compétence professionnelle des agents en les faisant participer à des groupes de travail, ou sur des actions plus spécifiques ;</li> <li>• Donner du sens à la chancellerie ;</li> <li>• Reconnaître régulièrement la qualité du travail réalisé, analyser les défaillances individuelles et proposer des solutions adaptées ;</li> <li>• Permettre une évolution professionnelle en lien avec la qualité du travail réalisé conformément aux règles en vigueur.</li> </ul>

#### 4. Quels axes du plan d'actions favorisent la mise en application de la valeur ?

- Axe 1 : Garantir la performance de la réponse opérationnelle et assurer sa résilience ;
- Axe 2 : Optimiser les ressources en adaptant leur gestion aux nouveaux enjeux ;
- Axe 3 : Assurer la qualité de vie en service « Placer l'humain au cœur de l'organisation » ;
- Axe 4 : Développer la culture de la Sécurité Civile.

Envoyé en préfecture le 23/12/2022

Reçu en préfecture le 23/12/2022

Publié le

**SLOW**

ID : 039-283900017-20221212-C2022\_41-DE

BROUILLON

Envoyé en préfecture le 23/12/2022

Reçu en préfecture le 23/12/2022

Publié le

**SLOW**

ID : 039-283900017-20221212-C2022\_41-DE

BROUILLON



SDIS DU JURA  
PLAN  
STRATEGIQUE  
2023-2028



**SDIS du Jura - Officiel**



**SDIS 39 – Sapeurs-pompiers du Jura**



**@SDIS 39**