

**BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
29 Novembre 2005

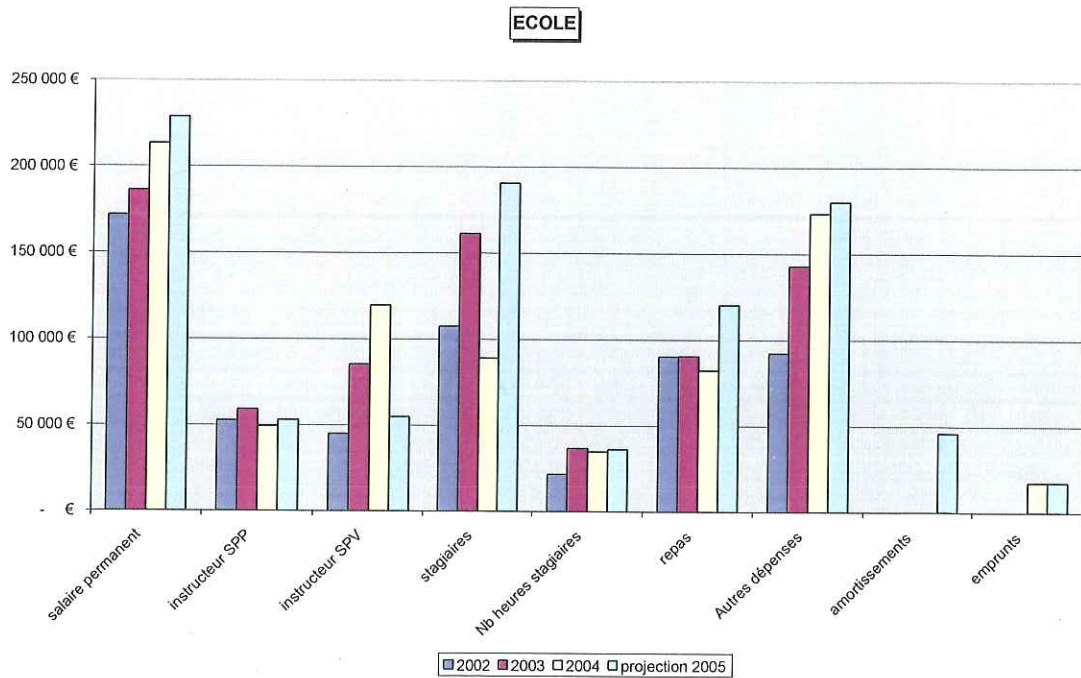
**RAPPORT SUR LA FORMATION**

Dans l'attente d'une gestion analytique qui sera mise en place dès janvier 2006, ce rapport a été établi grâce au recoupement de différents logiciels et informations.

Il faut s'attacher, de ce fait, plutôt aux tendances qu'à la précision des chiffres.

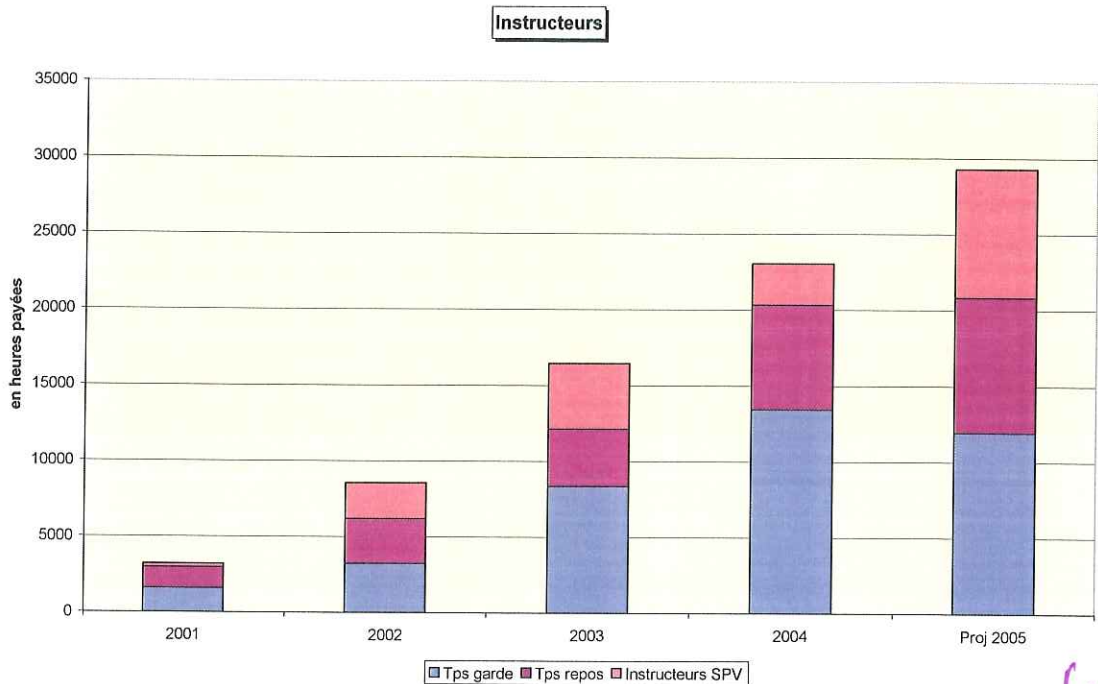
Compte-tenu de la multiplicité des renseignements, les dépenses globalisées comme le téléphone et les dépenses indirectes n'ont pas été comptabilisées de façon précise et exhaustive.

Tableau 1



*Josée Solawole*

Tableau 2



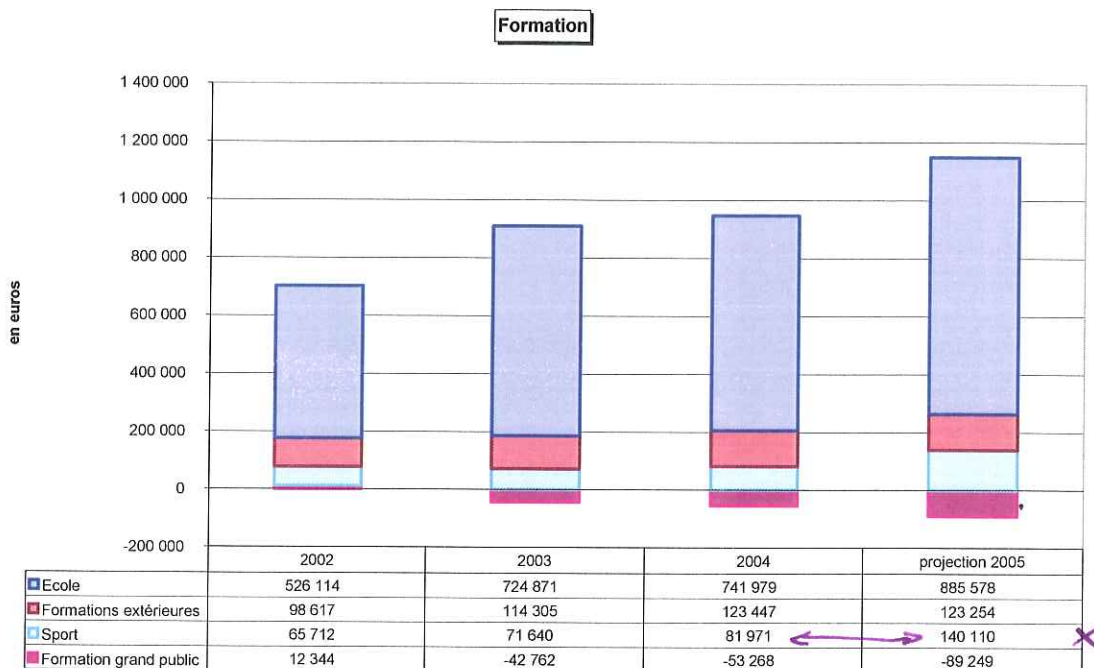
*Selection*

1) A partir des tableaux 1 et 2, nous pouvons constater les points suivants :

- L'outil de formation a permis de développer la formation en quantité au sein du service.
- La participation des sapeurs-pompiers professionnels pendant leur temps de travail a atteint ses limites. Une participation plus importante nécessiterait la diminution de l'effectif de garde dans les CSP.
- La démarche entreprise depuis 4 ans de privilégier des sapeurs-pompiers formateurs vacataires (SPP et SPV) afin d'éviter l'option de formateurs permanents, nécessite maintenant la participation de quelques agents qui, de par leur disponibilité, seront quasi permanents. En effet, les indemnisations aux SPP en heures supplémentaires et aux SPV est passé d'un facteur 100 à 170 en une année. Le service se retrouve de ce fait en demande permanente de bonnes volontés et les indemnisations très élevées qui en découlent pour quelques agents créent un trouble au sein des personnels SPV et SPP.

Au-delà de ces observations on constate avec l'augmentation du nombre de stages, une diminution du ratio « nombre de stagiaires par rapport au nombre de formateurs ». Certaines formations sont assurées, pour des charges identiques avec une présence de 20 à 30 % de stagiaires en moins. Il faudra à l'avenir palier à cette difficulté pour une organisation plus fine d'inscription, d'annulation des stagiaires et une gestion automatisée.

Tableau 3



2) Le tableau 3 reprend les masses financières dans les 4 domaines dévolus au groupement formation.

- Compte-tenu de l'accroissement du nombre de journées stagiaires, le coût global de la formation n'est pas excessif. Le coût restant à la charge du SDIS pour les sapeurs-pompiers de la Vienne a progressé d'environ 20 %, alors que l'outil produit 23 % de journées stagiaires en plus.

- Vitrine de l'aptitude physique des sapeurs-pompiers de la Vienne, les formations d'opérateurs sportifs ne peuvent pas compenser les coûts des activités sportives au sein du SDIS. Les stages ouverts aux départements voisins nous permettent de valoriser le sport sans développer des dépenses importantes.

- La formation grand public assure deux points positifs :  
 - la promotion du SDIS 86 auprès des partenaires (collectivités, entreprises privées, éducation nationale et population).  
 - elle permet aux SPP et SPV de trouver un intérêt intellectuel et financier à une activité hors période de travail en fonction de leur motivation.

La mise en place du centre de formation a donc permis de répondre aux exigences réglementaires de formation, de développer l'image des sapeurs-pompiers dans la Vienne auprès des partenaires et à l'extérieur du département par l'accueil de stagiaires SP d'autres SDIS.

Compte-tenu des tendances observées, il serait souhaitable de diminuer notre vulnérabilité basée sur les possibilités d'heures hors temps de travail qui sont d'ailleurs rémunérées à taux double dans le cadre de la formation.

A ce titre, il paraît judicieux de redéfinir les missions des pédagogues et leurs niveaux d'interventions. Il en est ainsi des agents chargés d'assurer l'assistance aux activités. Actuellement, ceux-ci sont des sous-officiers et officiers volontaires et professionnels qui, à ces postes, ne valorisent pas leurs compétences et expériences.

L'appel à 2 agents de catégorie C, à mi-temps qui pourraient être issus de la brigade de SP de Paris par exemple libérerait les pédagogues SPV des missions de surveillance et de sécurité dans le parcours ARI et la maison à feu...

Par ailleurs, l'appel à un formateur plein temps permettrait de palier à la perte de potentiel de formateurs pris sur le temps de service et de limiter l'appel aux formateurs sur temps de repos.

Budgétairement, l'implication de ces deux ½ postes d'agents civils de catégorie C et d'un poste plein temps de sous-officier s'élèverait à 50 000 € sachant qu'il sera fait appel à un agent, lui-même sera remplacé dans l'unité par un SPP 2<sup>ème</sup> classe.

Par ailleurs, les nouveaux textes réglementaires nous permettent d'envisager le cas échéant à ce poste, le reclassement d'un agent pour difficulté opérationnelle.

Le directeur départemental

Colonel Patrice BRISSET