



Développement durable Responsabilité sociétale

Rapport 2021





LE SDIS77 EST INSCRIT DANS LES FINALITES DU DEVELOPPEMENT DURABLE

La Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) prend en compte :

- La santé et la sécurité en service,
- La qualité de vie en service,
- Les programmes de prévention,
- Le développement durable dans sa globalité à travers ses cinq finalités que sont la lutte contre le changement climatique et la protection de l'atmosphère, la préservation de la biodiversité et la protection des milieux et des ressources, l'épanouissement de tous les êtres humains par l'accès à une bonne qualité de vie, la cohésion sociale et la solidarité entre territoires et entre générations, enfin, la dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsables.

Pour répondre aux enjeux environnementaux, sociaux, économiques et éthiques de la RSO, le SDIS77 a déjà engagé de nombreuses actions répondant à ces objectifs. Si la crise sanitaire perdurant ainsi que ses impacts sur les personnes touchées à divers titres, l'a conduit à prioriser et à adapter ses missions, on note de façon tout à fait positive un renforcement de la cohésion sociale et de la solidarité qui se sont exprimées à nouveau durant l'année 2021.

Garantir l'épanouissement et le bien-être individuel, la cohésion du collectif et la solidarité entre les territoires et les générations

- ✓ Les actions du SDIS77 hors de ses missions premières au profit des parties prenantes

Au cours de cette période, le SDIS77 a mis à disposition ses ressources humaines et ses compétences opérationnelles, techniques et matérielles dans différents domaines nécessitant une entre-aide interservices :

- Organisation et activation du centre de vaccination de Melun (site de l'Etat-Major) pour les personnels du SDIS77 puis élargi dans un deuxième temps à la population ;
- Réalisation de tests PCR pour les personnels du SDIS77 en cas de suspicion de cluster puis au profit du Conseil Départemental de Seine-et-Marne ;
- Organisation et activation des grands centres de vaccination de Disneyland Paris puis d'Ozoir la ferrière (1 MSP, 1 cadre de santé, 5 à 7 ISP par jour) ;
- Responsabilité de la PUI du SDIS77 sur les commandes, la traçabilité et la mise en œuvre des matériels et consommables biomédicaux ainsi que des vaccins au sein des deux grands centres de vaccination de Disneyland Paris/ Ozoir et de Fontainebleau. Présence obligatoire d'un pharmacien sur chacun des 2 centres (soit 2 par jour) ;
- Veille sanitaire et scientifique ;
- Suivi médical des personnels malades: 1 MSP et 2 ISP par jour ;
- Participation à l'élaboration des consignes départementales sur la prévention de la CoViD-19.

Le rapport d'activité 2021 du plan d'action départemental a présenté plus en détail chacune des actions déployées par le SDIS77 à la demande de l'Etat.

Plus de 500.000 injections ont été réalisées dans les centres pilotés par le SDIS77 au cours de l'année 2021.



✓ La solidarité dans les épreuves y compris à l'international

Le SDIS77 a été engagé pour un renfort de 4 sapeurs-pompiers spécialistes du SMP (Secours en Milieux Périlleux) qui ont intégré un groupe composé de personnels des Sdis 78, 95 et de la BSPP, suite au terrible tremblement de terre qu'a connu le sud d'Haïti, le samedi 14 août 2021.

✓ La recherche d'un bien être individuel au service du collectif

A l'occasion de la « semaine QVT 2021 », les agents ont eu la facilité de suivre des webinaires interactifs produits par la société « Mindful Performance » sur la qualité de vie, la santé, la sécurité et le bien-être au travail.

Un stage « facteur humain » visant à permettre aux agents d'encadrement de créer avec leurs collaborateurs un écosystème de la confiance reposant notamment sur le développement des compétences émotionnelles a été programmé. Une première session, à destination des chefs d'agrès tout engin a été déployée à Chessy. Elle a été reçue avec beaucoup d'intérêt.

La gestion des ressources humaines se trouve face à un défi générationnel important. Entre les départs en retraite et les mutations, ce sont 74 SPP (15 officiers, 59 non officiers) et 22 PATS qui ont quitté le SDIS77 au cours de l'année 2021. A ce chiffre, s'ajoutent également 406 SPV qui ont mis fin à leur engagement.

Pour autant, en 2021, 36 SPP (23 officiers dont 16 nominations internes, 13 non officiers), 30 PATS et 532 SPV ont été recrutés. 34 SPP non officiers et 36 PATS ont été recrutés en CDD.

Dans le même temps, 112 SPP (42 officiers dont 18 chefs CIS, 70 non officiers), 14 PATS et 163 SPV ont fait une mobilité interne.

Ces mouvements ont conduit à des actions d'accompagnement et de transfert de compétences soit par d'anciens cadres en fonction soit par les précédents titulaires des postes.

L'année 2021 a été également marquée par une évolution positive du dialogue social. Sa normalisation a permis d'aboutir sur des sujets importants tels que la renégociation de la grève de 2020 ou la définition des modalités de contrôle des heures supplémentaires. De même, un changement radical a été pris quant à la gestion du volontariat : recadrage de l'activité de sapeur-pompier volontaire et l'abandon de la mono-mission généralisée. Ces 2 objectifs se sont traduits par une nouvelle politique de recrutement directement en adéquation avec les capacités de formation et d'intégration du SDIS77 et un plan de rattrapage sur 2 ans, de la formation à la mission incendie.

De longue date le SDIS77 s'est engagé en faveur de l'apprentissage et de la formation. Au titre de l'année scolaire 2020-2021, 13 apprentis œuvrent au sein du SDIS77 et 76 stagiaires (12 niveau Bac, 19 niveau > Bac, 42 niveau <Bac et 3 formations adultes) ont été accueillis au sein des services et unités. La réussite au diplôme est venue concrétiser le parcours scolaire des apprentis.

✓ La cohésion impactée par la situation sanitaire

Comme l'ensemble de la population en 2021, le SDIS77 n'a pas été épargné par la pandémie de CoViD-19 et nous avons déploré le décès officier professionnel des suites de cette maladie. L'ensemble de la communauté des agents du SDIS77 lui a rendu un hommage appuyé. A la fin de l'année 2021, notre établissement comptait également trois agents en « CoViD-19 long », chacun suivi par le SSSM.

Dans le strict respect des consignes sanitaires, les cérémonies de reconnaissance (passations de commandement, remises de médailles et lettre de félicitations, ...) ont pu reprendre provisoirement avant de connaître un coup d'arrêt en fin d'année 2021. Cette situation a fortement impacté le lien social chez les personnels.



Néanmoins, l'évènement mémoriel et festif des 50 ans du Corps départemental de sapeurs-pompiers de Seine-et-Marne (voir le focus dans le rapport d'activité 2021 – annexe 2) a permis de rappeler ses valeurs, ses symboles, ses marques de reconnaissance, de fierté ou d'appartenance qui constituent sa force et sa raison d'être. Quelques éléments de référence :

- La « pucelle du corps » : insigne distinctif marquant l'existence et l'appartenance au corps départemental. Issu de la tradition militaire, cet insigne est porté à la boutonnière. Il a été inspiré de celui des sapeurs-pompiers de Paris.
Anecdote originale, les premières pucelles ont été produites par les détenus de la prison de Melun qui disposaient alors d'un four à émaux.
Aujourd'hui, cet objet symbolique fait toujours partie des attributs du sapeur-pompier. Si elle n'est plus portée au quotidien sur la tenue de service et d'intervention, elle est toujours arborée sur les tenues de sortie et de cérémonie.
- Le drapeau du corps : en 1977, le département de Seine-et-Marne accueille à Fontainebleau, le congrès national de la fédération des sapeurs-pompiers de France. A cette occasion, Christian Bonnet, ministre de l'intérieur et Etienne Dailly, président du Conseil général, émettent le souhait qu'un drapeau soit officiellement remis au CSDP77. Le drapeau symbolise les valeurs de la corporation des sapeurs-pompiers, leur appartenance à un corps départemental et leur fierté de servir la Nation à travers leur engagement. Utilisé dans toutes les cérémonies et commémorations officielles, c'est notamment devant lui que le chef de corps procède aux passations de commandement. Le drapeau ne se déplace jamais sans sa garde, constituée de six sapeurs-pompiers dont un officier porte-drapeau.
C'est le dimanche 2 octobre 1977, à l'issue d'une grande revue dans les jardins du château de Fontainebleau que le Ministre de l'Intérieur, s'avançant face au chef de corps, le Lieutenant-Colonel Fernand Bruel, prononce la phrase suivante : « je vous remets ce drapeau, emblème de la Patrie qui sera désormais le drapeau du Corps départemental des sapeurs-pompiers de Seine-et-Marne ».
- L'Etat-major et la construction d'un bâtiment dédié : moins de 4 ans après sa création, le Corps départemental des sapeurs-pompiers se dote d'un Etat-major, qui reste aujourd'hui plus que jamais, son centre névralgique. Ses modifications successives témoignent de cinquante années de développement, d'évolution et d'adaptation :
 - 26 novembre 1973 : un complexe de 4 ha est officiellement inauguré à Melun. Il comprend, outre des bureaux dimensionnés à l'époque pour accueillir une cinquantaine de personnels, le centre de secours principal de Melun, des remises et ateliers, un centre d'instruction départemental et un immeuble de 84 logements construit par la société HLM « Le foyer familial ».
 - A partir de 1985 : accueil d'un centre opérationnel départemental et développement des fonctions supports.
 - 2002 : déménagement des services logistiques sur la plateforme actuelle de Savigny-le-Temple
 - 2006 : déménagement des services de la formation sur le site de Gurcy-le-Chatel
 En juillet 2014, après 7 années d'études, un important projet de réhabilitation est lancé. Il comprend la construction d'un nouveau centre d'incendie et de secours plus moderne et adapté à l'augmentation de l'activité opérationnelle de la ville-préfecture ainsi que la construction d'un nouveau bâtiment pour l'Etat-major permettant d'accueillir dans de meilleures conditions les services, des salles de réunion et la salle du conseil d'administration.
- La création de la musique départementale : en 1989, à l'initiative du Colonel Robert Astier et du Commandant Guy Sépot, le Corps départemental des sapeurs-pompiers renoue avec une tradition un peu oubliée, celle de disposer de sa propre formation musicale. Aujourd'hui composée d'une quarantaine de musiciens, la musique du corps accompagne toutes les cérémonies officielles et elle est également présente sur de nombreux évènements sportifs ou associatifs dans l'univers sapeur-pompier.



✓ Manifestations de solidarité, d'entraide

Ces manifestations sont toujours riches d'émotion. En 2021, cela a été le don d'effets réformés au profit du Bénin ou de l'île de Sao Tomé-et-Principe.

✓ Plan de féminisation départemental

L'adaptation des effets d'habillement aux tailles et à la morphologie des femmes était un des objectifs du plan d'action pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers.

L'opportunité avait été donnée en 2020, dans le cadre du groupement de commandes des SDIS franciliens (77, 78, 91, 95), d'acquérir les « tenues de service et d'incendie » (TSI), sous les deux déclinaisons, homme et femme.

La TSI « féminisée » est facilement identifiable par la présence d'une ½ lune intérieure de couleur rouge au niveau du col de la veste et de la ceinture du pantalon et par le rabat de fermeture de la veste inversé (côté droit sur côté gauche).

Après les retards de livraison en 2020 liés à la situation sanitaire, la fourniture de ces effets d'habillement est aujourd'hui assurée pour toutes les femmes sapeurs-pompiers du corps.

✓ Plan d'action qualité de vie en service (QVS)

Bien que les conditions sanitaires depuis mars 2020 aient imposé à notre organisation le recours massif au télétravail et à la visioconférence, ces pratiques ont été poursuivies en 2021 tant pour accompagner le déploiement des consignes de gestion de crise que pour réduire les déplacements dans un département de la taille de la Seine-et-Marne. Ces pratiques ont permis la poursuite des projets engagés ainsi que le maintien des réunions d'équipes des groupements fonctionnels et territoriaux. Elles ont aussi fait apparaître la nécessité pour l'encadrement, de renforcer au quotidien la cohésion des équipes.

De la même manière, les conseils d'administration et les bureaux ainsi que les instances paritaires se sont tenus en visioconférence ou en solution hybride, selon les moments de l'année 2021 et l'évolution des consignes sanitaires gouvernementales.

✓ Des aménagements de locaux permettant de renforcer la qualité de vie en service

Les programmes de construction, de réhabilitation des unités participent de la qualité de vie en service des personnels. A ce titre, on peut citer :

- Travaux de construction et la mise en service opérationnelle du CIS Nemours ; CIS répondant aux normes thermiques en vigueur ;
- Travaux pour la construction et la mise en service d'un bâtiment de bureaux sur le site de l'Etat-Major ;
- Travaux d'études et de conception pour la construction du nouveau de CIS Donnemarie-Dontilly ;
- Attribution d'un marché de travaux pour la construction du CIS Torcy ;
- Travaux d'études et de conception pour la construction d'un nouveau CIS à Lagny-sur-Marne ;
- Etudes et démarrage des travaux pour la création de locaux de lavage, séchage et de stockage d'équipements de protection individuelle au CIS Melun ;
- Etudes pour la création de locaux de lavage et séchage et de stockage d'équipements de protection individuelle aux de CIS Lognes et de Meaux ;
- Marché de travaux et travaux de réhabilitation des zones vie et opérationnelles du CIS Nangis ;
- Etudes pour la réhabilitation des zones vie et opérationnelles du CIS Savigny-le-Temple ;
- Etudes pour la réhabilitation des zones sanitaires et opérationnelles du CIS Claye-Souilly ;
- Travaux et mise en service opérationnelle des nouvelles zones administratives et vie du CIS Pontault-Combault ;



- Etudes dimensionnelles et de programme pour l'aménagement des zones opérationnelles et de vie du CIS Dammarie-les-Lys ;
- Etudes préalables pour la réhabilitation des CIS de La Ferté sous Jouarre, Faremoutiers, et Bourron-Marlotte ;
- Etudes de faisabilité pour la réhabilitation des zones vie des CIS de La chapelle-la-Reine et Champagne-sur-Seine ;
- Etude pour la réhabilitation de la zone sanitaire du CIS Tournan-en-Brie.

Intégrer la transition énergétique pour une croissance verte

Les entités techniques et fonctionnelles œuvrent à intégrer la transition énergétique dans tous leurs champs d'activité. Pour 2021, les actions menées sont les suivantes :

- Développement des visioconférences avec les fournisseurs afin de limiter les déplacements sur la région Ile de France;
- Seconde vie pour les engins d'incendie et de secours réformés :
 - Ré utilisation de véhicules réformés : réalisation de 4 VPGP sur la base d'anciens châssis de VSR, transformation d'un VTU en VRCA, transformation de cellules opérationnelles en cellule PRV NRBC et cellule habillage RCH pour le centre de Formation ;
 - « Cannibalisation » de véhicules réformés pour réemploi de pièces détachées ;
- L'activité de la section transport a permis de réduire le nombre de trajets des navettes (moindre sollicitation des personnels et des matériels) ;
- Poursuite du remplacement des émulseurs protéiniques par des émulseurs synthétiques sans fluor (moins polluant pour l'environnement) ;
- Renouvellement du marché de contrôle technique avec des organismes dans les territoires (limitation des déplacements) et contrôle de matériels directement dans les unités opérationnelles ;
- Tri et valorisation des déchets de tout type ;
- Pose de films UV et généralisation des éclairages LED ;
- Etudes de projet et d'orientation pour le développement d'installations de recharge des véhicules électriques au sein de l'établissement.

Repenser nos modes de production et de consommation

A travers les activités de l'organisation, on constate l'engagement des services à intégrer la dimension développement durable. On peut ainsi citer :

- Le recours à l'utilisation de l'eau non potable de l'aqueduc de la Vanne pour l'extinction des feux de forêt en forêt de Fontainebleau ;
- Le recours à des sociétés D3E pour le recyclage des matériels informatiques réformés ;
- L'expérimentation de panneaux bois agglomérés sans COV pour les brulages du caisson imposé par le GDO risque toxicité des fumées ;
- Une politique d'entretien des espaces verts du site de la direction basée sur le zéro produits phytosanitaires et le compostage des déchets verts et de restauration ;
- Le recyclage des cartouches d'encre des imprimantes/systematisation de l'impression N/B et R/V ;



- La réduction des emballages demandée dans les clauses de marchés publics et le compactage des cartons de livraison ;

Evaluation des plans d'actions en cours

La situation sanitaire que l'on connaît depuis mars 2020 a conduit à une gestion des priorités au sein de l'organisation et la mise en retrait parfois de certaines actions.

Les plans d'actions répertoriés en 2021 (matériels, immobilier, usages et comportements, personnels et population) dont la mise en œuvre relève exclusivement de la responsabilité de chaque groupement, nécessitent une révision à l'aune de l'évolution des réglementations, des nouveaux projets et innovations pris en compte.