Pū Ti´aauraae Faaineineraa Tōro´a

République française
Polynésie française

Dossier de corrigé : « Augmentation du POJ et optimisation RH »

Date :11/08/22

Centre de gestion et de formation – Avenue G. Clémenceau- Immeuble la ora na, 3e étage, Mamao
BP 40 267 – 98713 Papeete – tél. +689 40.54.78.10 – télécopie : +689 40.82.71.89 – concours@cgf.pf

Lors de la réunion, vous m'avez demandé de réfléchir sur une évolution du centre de secours de la commune de Maeva afin d'améliorer la réponse opérationnelle. Conformément à votre souhait, vous souhaitez pouvoir disposer d'une réponse opérationnelle permettant d'armer un départ incendie, un départ secours à personne et un autre départ.

Le Centre d'incendie et de secours de Maeva, non rattaché au Centre de traitement de l'alerte unique dispose d'une garde de 6 hommes dont un stationnaire. En réalité ceci permet de disposer de 5 personnels pour armer les véhicules. Votre souhait de réponse impose l'armement d'un fourgon incendie réglementairement composé de 6 hommes, d'un VSAV armé de 3 hommes et d'un autre départ composé de 2 hommes. Ajouté au stationnaire, il est nécessaire de disposer d'un potentiel opérationnel de 12 personnels.
Il est possible de tenir cet objectif grâce à une garde postée uniquement ou avec un régime mixte permettant de compléter les départs en ayant recours à l'astreinte. Je vous propose donc d'explorer ces deux hypothèses puis d'en analyser les forces et faiblesses.

1) Armement des véhicules avec une garde postée
Afin de garantir la réponse souhaitée il est nécessaire de disposer d'un effectif supplémentaire de 7 personnels par jour soit plus du double de la capacité actuelle.
7 personnels quotidienne représentent un total de 7*365 gardes de 24 heures = 2555 gardes à réaliser.
Un sapeur-pompier professionnel réalisant 83 gardes annuelles, ce temps de garde supplémentaire représente 31 personnels professionnels
Il faut 8 sapeurs-pompiers volontaires pour réaliser le temps de garde de 5 sapeurs-pompiers professionnels. Aussi, l'effectif nécessaire peut être réalisé avec des équipages complémentaires composés uniquement de sapeurs-pompiers volontaires mais nécessitant le recrutement de 50 personnels de ce statut

Cout annuel	SPP	SPV
Sapeur	296 512 X 12 = 3 558 144 XPF	1100 X 650 = 715 000 XPF
Sergent	480 029 X 12 = 5 760 348 XPF	1100 X 850 = 935 000 Xpf

Sur ces bases il est possible d'évaluer la réalisation de gardes postées en fonction de la structuration RH de la garde.

Nombre de SPP	31	21	11	0
Nombre de SPV	0	16	32	50
Cout annuel SPP	31 X = 3 558 144 = 110 302 464 Xpf	21 X = 3 558 144 = 74 721 024 xpf	11 X = 3 558 144 = 39 139 584 xpf	0
Cout annuel SPV	0	16 X 715 000 = 11 440 000 xpf	32 X 715 000 = 22 880 000 xpf	50 X 715 000 = 35 750 000 xpf
Cout annuel total	**110 302 464 Xpf**	**86 161 024 xpf**	**62 019 584 xpf**	**35 750 000 xpf**

Centre de gestion et de formation – Avenue G. Clémenceau- Immeuble la ora na, 3e étage, Mamao
BP 40 267 – 98713 Papeete – tél. +689 40.54.78.10 – télécopie : +689 40.82.71.89 – concours@cgf.pf

2) Armement des véhicules avec une garde postée complétée d'une astreinte

Commentaire du concepteur, apport possible du candidat : La réalisation d'une astreinte suppose un recrutement assez large de personnels disponibles mais ne dépendant financièrement de l'activité de sapeurs-pompiers. Cette astreinte pourrait être réalisée par les sapeurs-pompiers professionnels mais, au regard de l'opposition syndicale manifestée en France, il est préférable d'avoir recours à des personnels autres afin de respecter la réglementation du temps de travail et de garantir la sécurité des personnels mais également la sécurité juridique de la commune. Cette astreinte pourrait par contre être réalisée en partie par des personnels communaux en journée. La nuit, l'activité étant moindre, des sapeurs-pompiers pourraient réaliser cette astreinte à domicile.

Les statistiques opérationnelles laissent présager une prédominance des départs en intervention réalisées par un VSAV ou un CCF pour les incendies. Ainsi la garde postée pourrait idéalement permettre le départ simultané d'un VSAV à 3 hommes et d'un CCF à 4 hommes. Le reste du potentiel opérationnel serait réalisé par l'astreinte.
Pour ce faire une garde de 8 hommes et une astreinte de 4 personnels seraient nécessaires.
Afin de remplir cet objectif, il est nécessaire de recruter du personnel pour la garde postée. Conformément à votre souhait de réduire la précarité des emplois offerts par la commune, je vous propose de recruter les 9 sapeurs-pompiers volontaires de la commune en qualité de sapeurs-pompiers professionnels. Grace à ces recrutements, il sera possible d'augmenter la garde postée de 2 hommes.
Il s'agira ensuite de recréer un groupe de sapeurs-pompiers volontaires suffisant pour assurer des tours d'astreinte. Une première sensibilisation des employés communaux pourra permettre d'atteindre cet objectif. Des démarches vers les employeurs locaux, soucieux de la sécurité au sein de la commune pourra également nous être utile.
En termes de cout, le recrutement des 9 sapeurs-pompiers professionnels sera moins important puisqu'en même temps les dépenses liées à leur statut de volontaire seront à déduire. Ainsi le cout de cette mesure peut être évalué à : (3 558 144 – 715 000) X 9 = 25 588 296 xpf.
Le complément en astreinte de la garde peut quant à lui être également estimé :

- Cout d'une astreinte de 24 heures pour un sapeur : 650 X 24 * 8/100 = 1248 xpf
- Cout de l'astreinte à l'année pour 4 hommes : 1248 X 4 X 365 = 1 822 080 xpf

Il conviendra de noter que les heures d'intervention réelles devront être ajoutées à ces couts.
La somme totale de cette mesure pourrait être estimée à **27 410 376 xpf** en année pleine plus les indemnisations des interventions.

Commentaire du concepteur : l'apport personnel du candidat peut être la proposition de la mise en place d'une réponse opérationnelle associant la garde postée et le système d'astreinte.

Evaluation des mesures
Avoir recours à une garde postée est une assurance d'une réponse garantie et immédiate quelques soient les circonstances. Cependant, cette mesure, systématiquement la plus chère, ne permet pas de disposer d'une ressource supplémentaire en cas d'évènement majeur. Réalisée par des professionnels uniquement, elle permet à une trentaine de personne de devenir professionnels et d'avoir donc un emploi protégé protecteur et rémunérateur. Réalisée par des sapeurs-pompiers volontaires, elle permet à de nombreuses familles de bénéficier de revenus

Centre de gestion et de formation – Avenue G. Clémenceau- Immeuble la ora na, 3e étage, Mamao
BP 40 267 – 98713 Papeete – tél. +689 40.54.78.10 – télécopie : +689 40.82.71.89 – concours@cgf.pf

mais n'offre aucune garantie sociale et précarise le sapeur-pompier. De plus les jurisprudences métropolitaines auxquelles vous avez été sensible sont clairement applicable à cette situation.
Avoir recourt à une solution intégrant l'astreinte permet de quitter ce risque juridique. La baisse de rémunération des sapeurs-pompiers volontaires par la réalisation d'astreinte nécessite un gros travail de pédagogie pour changer les paradigmes. Le fait d'inciter les employés communaux à devenir sapeurs-pompiers volontaires peut améliorer leur pouvoir d'achat tout en les impliquant plus encore dans la vie de la communauté. L'esprit de sécurité qui règnera ainsi au sein des services contribuera à une certaine amélioration de la sécurité au travail. Le recrutement de sapeurs-pompiers volontaire au sein de la population de la commune aura certainement les mêmes bénéfices et permettra de disposer d'une réserve opérationnelle en cas d'évènement majeur.
La mobilisation de cette ressource ne permettra par contre pas une réponse immédiate et nécessitera beaucoup d'accompagnement managérial pour la garantir.

Conclusion finale
Améliorer la réponse opérationnelle de manière très sensible tout en réduisant les couts milite pour le recourt à une solution, novatrice en Polynésie française, s'appuyant sur l'astreinte. Il est à noter que le potentiel opérationnel nécessaire pourrait être obtenu par une adhésion au CTA. Cette solution permettrait de ne plus avoir à honorer le poste de stationnaire et de disposer d'un système d'alerte par appareil sélectif indispensable pour l'alerte de l'astreinte.
Je vous propose donc de faire progresser notre potentiel opérationnel par phase. Une première consisterait à préparer nos sapeurs-pompiers volontaires aux tests de sélection qui leur permettraient l'accès à des postes de sapeurs-pompiers professionnels créés (9). L'adhésion au CTA ensuite associée à une campagne de recrutement de sapeurs-pompiers volontaires au sein des employés communaux puis en population générale permettrait de compléter la réponse par de l'astreinte.

Centre de gestion et de formation – Avenue G. Clémenceau- Immeuble la ora na, 3e étage, Mamao
BP 40 267 – 98713 Papeete – tél. +689 40.54.78.10 – télécopie : +689 40.82.71.89 – concours@cgf.pf

Grille de correction-Note- Correcteur : copie n°

Partie	Précisions		Points (+)	Pénalités (-)	Bonus (+)
PARTIE PAR PARTIE					
Introduction	**« bonne » introduction**	// introduction de la note / (~ 10 à 15 lignes) ▪ entrée en matière- reformulation du sujet (1 pt), ▪ annonce de la problématique (1 pt) ▪ + annonce du plan (organisation des parties) (1 pt) Introduction parfaite	**/ 3 pts**		/ 1 pt
	Absence d'introduction *Absence de problématique*			*/ 0.5 pt* */ 0.5 pt*	
Plan	**Plan retenu**	▪ Dvpment organisé en parties & sous-parties (1 pt) ▪ Plan apparent par de saut de ligne (0,5 pt) ▪ Qualité du plan choisi et respect /. à l'intro (1 pt) ▪ Présence de transitions (0,5 pt)	**/ 3 pts**		
	Absence de plan *ou plan non justifié ou non respecté*			*/ 0.5 pt*	
Conclusion	*Pas de conclusion ou Conclusion inappropriée*	*Relance de la problématique ;* *Eléments nouveaux ou omis dans le développement de la note ;*		*/ 0.5 pt*	
	« bonne » conclusion	Réaffirme ou synthétise les principales idées ; Résumé de ce que l'on doit retenir ; (~ 5 à 10 lignes) Ouverture du sujet Conclusion parfaite	**/ 1,5 pts**		/ 1 pt
Contenu	**Pertinence de la problématique (0,5 pt)** **Plan cohérence (0,5 pt)** **Compréhension du sujet p/ à la question posée (1 pt)** **Répond à la question posée (1 pt)** **Connaissance des textes et leur application (1,5 pt)** **Maîtrise des connaissances requises pour le traitement du sujet (2 pt)** **Idées précises et pertinentes (1 pt)** **Utilisation des documents joints (1pt)** Copie exceptionnelle (qualité d'expression + connaissance + réponse)		**/ 8,5 pts**		/ 1 pt
	Hors sujet *Contresens, non maîtrise des contenus* *Oubli d'informations primordiales*			*/ 1 pt* */ 1 pt* */ 1 pt*	
DE MANIERE GENERALE : LA FORME DE LA COMPOSITION					
Ensemble du corps de la note	**Présentation, écriture : clarté, lecture aisée**		**/ 1 pt**		
	Style (vocabulaire précis, règles de syntaxe, ...)		**/ 1 pt**		
	Esprit d'analyse, capacité à la réflexion, parties équilibrées		**/ 2 pts**		
	Présentation désastreuses (ratures, absence de clarté)			*/ 1 pt*	
	Présence de faute d'orthographe, grammaire (à partir de 5)			*/ 3 pts*	
	Expression familière, défaillante, absence de terme technique			*/ 0.5 pt*	
	Absence d'esprit d'analyse et d'argumentation			*/ 1 pt*	
	Présentation des idées et des connaissances de manière inorganisée			*/ 1 pt*	
	Opinions personnelles affichées et trop affirmatives sans justification			*/ 1 pt*	
	Longueur de la copie			*/ 0.5 pts*	
	Devoir inachevé			*/ 0.5 pts*	
TOTAL GENERAL = /20 *= (points – pénalités + bonus)*			**/20 pts**	**/13,5pts**	**/3 pts**

Appréciation générale justifiant la note et signature du correcteur