

# Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers

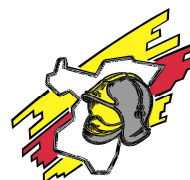


## Formation d'Emploi de Direction de chef de groupement n° 12

« Définition d'une méthodologie pour la mise en place d'une politique de développement durable au sein d'un SDIS dans le cadre d'une mutualisation interdépartementale »



Service départemental  
d'incendie et de secours  
du Haut-Rhin



Service départemental  
d'incendie et de secours  
du Bas-Rhin

CDT BRUNO LAURE – SDIS DU CHER  
CDT LIONEL TOURAISIN – SDIS DU DOUBS  
CNE DAMIEN FREDY – SDIS DU JURA  
CNE ERIC MOREL – SDIS DE LA HAUTE-SAONE

# REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer toute notre gratitude à l'ensemble des personnes qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire et en particulier :

- Notre maître de stage, Monsieur Jean STRUSS, Directeur des Affaires Administratives et Financières du SDIS du Haut-Rhin qui nous a accompagnés pendant l'élaboration de notre mémoire,
- Pour leurs conseils et leur disponibilité :
  - Le Colonel Alain GAUDON, Directeur Départemental du SDIS du Bas-Rhin, chef du projet « développement durable » pour les SDIS du Bas-Rhin et du Haut-Rhin,
  - Le Colonel Pierre ALMAND, Directeur Départemental du SDIS du Haut-Rhin,
- Les personnels des SDIS du Haut-Rhin et du Bas-Rhin pour leur accueil et leur aide.
- Nous remercions aussi :
  - Mme Janie MANTELET, chargée de mission « développement durable » au Conseil Général du Bas-Rhin,
  - Mme Eve KAYSER, de l'association Eco-conseil,
  - Mme WADEL, chargée de communication au SDIS du Haut-Rhin,
  - Le Colonel Philippe BODINO, Directeur de l'ENSOSP,
  - Le Lieutenant-colonel Thierry CHABAS, Directeur du Département Mise en Œuvre de la Formation,

Nous remercions nos Présidents de CASDIS et nos Directeurs Départementaux qui nous ont permis de suivre cette 12<sup>ème</sup> Formation d'Emploi de Direction de chef de groupement.

# SOMMAIRE

RESUME .....	5
INTRODUCTION.....	6
1. L'ANALYSE DU SUJET .....	7
1.1 Reformulation du sujet .....	7
1.2 Définition du développement durable.....	7
1.2.1 Problématique, constat, enjeux .....	7
1.2.2 L'Agenda 21 local.....	9
1.2.3 Le développement durable au sein des SDIS .....	9
1.3 Motivations institutionnelles à l'origine de l'étude .....	10
1.4 Champ d'étude .....	10
1.5 Problématiques identifiées .....	10
1.6 Objectif du mémoire.....	10
2. LA METHODE D'ETUDE.....	11
3. LE MODE OPERATOIRE.....	12
3.1 L'analyse .....	12
3.2 La conception .....	12
3.3 La réalisation .....	12
3.4 L'évaluation .....	12
4. CONDUITE DE LA POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DURABLE.....	13
4.1 Méthodes disponibles .....	13
4.1.1 L'approche sectorielle.....	13
4.1.2 L'approche globale.....	13
4.1.3 La méthode retenue.....	13
4.2 Les acteurs.....	14
4.2.1 Les instances de travail .....	14
4.2.2 Les instances paritaires et décisionnelles.....	17
4.2.3 Les partenaires externes.....	17
4.3 Le déroulement général du processus.....	18
4.4 La communication autour du processus.....	18
4.5 Le budget du projet .....	19
5. DESCRIPTION DU PROCESSUS D'ELABORATION DE L'AGENDA 21 LOCAL.....	20
5.1 Mobilisation des acteurs.....	20
5.1.1 Impulsion politique et sensibilisation des élus.....	20
5.1.2 Les délibérations initiales.....	20
5.1.3 Désignation des personnels des différentes instances.....	20

5.1.4	La formation des cadres .....	21
5.1.5	La formation des instances de travail.....	21
5.1.6	Information et sensibilisation de l'ensemble des acteurs du SDIS .....	21
5.2	Diagnostic, état des lieux.....	21
5.2.1	Le rôle du diagnostic .....	21
5.2.2	La méthode de diagnostic.....	21
5.2.3	Les indicateurs de développement durable .....	23
5.3	Définition d'une stratégie de développement durable et propositions d'actions ....	24
5.3.1	Synthèse du diagnostic et identification des enjeux.....	24
5.3.2	Définition des actions et hiérarchisation des priorités .....	26
5.3.3	Ebauche de l'Agenda 21 Local.....	27
5.4	Validation et programmation des actions.....	28
5.4.1	Estimation de la faisabilité et détermination des moyens .....	28
5.4.2	Première rédaction de l'Agenda 21 Local.....	28
5.4.3	Validation de l'Agenda 21 Local.....	28
5.5	Mise en œuvre des actions.....	28
5.5.1	Rédaction finale de l'Agenda 21 Local .....	28
5.5.2	Publication de l'Agenda 21 Local.....	28
5.5.3	Planification des actions .....	28
5.6	Promotion et pérennisation .....	29
5.6.1	Valorisation des actions .....	29
5.6.2	Utilisations des références normatives et guides méthodologiques .....	29
5.7	Suivi et évaluation.....	30
5.7.1	Pourquoi évaluer ? .....	30
5.7.2	Comment évaluer ?.....	31
5.7.3	Quand évaluer ? .....	31
5.8	Les limites de l'étude.....	31
CONCLUSION.....		32
GLOSSAIRE.....		33
BIBLIOGRAPHIE .....		34
ANNEXES.....		35
Annexe 1 : Etat des lieux sur le développement durable au sein des SDIS		
Annexe 2 : Présentation de l'environnement d'étude : Les SDIS 67 et 68		
Annexe 3 : Accord de partenariat entre les SDIS 68 et SDIS 67		
Annexe 4 : Description des réunions de travail		
Annexe 5 : Compte rendu de la journée de sensibilisation des cadres des deux SDIS		
Annexe 6 : Instances de travail		
Annexe 7 : Démarche globale de développement durable		
Annexe 8 : Processus d'élaboration de l'Agenda 21 Local		
Annexe 9 : Plan de communication du processus d'élaboration de l'agenda 21 Local		
Annexe 10 : Enjeux potentiels du développement durable selon les trois axes thématiques		
Annexe 11 : Exemple de grille AFOM		
Annexe 12 : Questionnaire de sensibilisation des personnels		
Annexe 13 : Outils de suivi		
Annexe 14 : Normalisation et développement durable		

## RESUME

Au lendemain de la départementalisation des Services d'Incendies et de Secours du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, une nouvelle évolution pour ces deux établissements publics voit le jour en juin 2006. La signature d'un accord de partenariat a permis d'initier des dossiers importants tout en mutualisant les ressources de chaque SDIS pour leurs pilotages. L'achat public et l'école de formation des sapeurs-pompiers ont été les premiers dossiers.

Parmi les thèmes définis dans le cadre de cette mutualisation, celui du développement durable a retenu toute notre attention à l'occasion de notre formation de chef de groupement. Cette thématique nouvelle pour certains SDIS n'en est pas forcément une : sans le savoir, par son comportement individuel ou collectif, chacun contribue à préserver l'avenir. Mais dans le cas présent, l'engagement pris par les deux SDIS est d'initier une véritable démarche globale de développement durable.

Comment s'engager dans une politique de développement durable au sein d'un SDIS dans le cadre d'une mutualisation ?

Après avoir cerné la genèse du développement durable, nous nous sommes attachés à préciser l'objet de notre mémoire et la méthode utilisée pour répondre à la problématique posée.

Dans le cadre de notre étude, il nous a semblé intéressant d'enquêter auprès des SDIS pour dresser un état des lieux de la perception et de la prise en compte du développement durable en 2008.

Sur la base d'une méthode de conduite de projet pour mener à bien cette politique et après avoir ciblé les acteurs à mobiliser, il nous a été possible de construire le processus global à mettre en œuvre. Découpé en six phases, ce processus doit permettre d'aboutir à l'élaboration d'une liste d'actions, permettant de répondre aux enjeux des SDIS, porté par un Agenda 21 Local.

La méthode est fondée sur un mode participatif afin de recueillir l'implication de l'ensemble des personnels.

L'Agenda 21 Local des SDIS du Haut-Rhin et du Bas-Rhin permettra ainsi de s'engager plus sereinement avec les personnels dans les années à venir afin d'assurer pour chaque habitant un service public efficient sur plan du développement durable.

## INTRODUCTION

Face à la dégradation rapide de notre écosystème, à une évolution démographique exponentielle où se creuse les inégalités sociales et à un besoin d'énergie toujours croissant, on s'aperçoit que la planète n'est pas inépuisable et que sa capacité de résilience n'est pas illimitée. Il devient urgent d'inventer un mode de développement durable de l'humanité pour modifier ce qui est encore possible de changer et faire face aux évolutions inéluctables.

Au niveau national, la démarche est engagée depuis l'année 2003 à travers la stratégie nationale de développement durable, portée par le ministère de l'Ecologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du Territoire. La plupart des collectivités locales déclinent cette stratégie à leur niveau.

Les SDIS en tant qu'établissement public ne pouvant résister à cette inévitable évolution culturelle ont tout intérêt à intégrer les composantes du développement durable dans leurs modes de fonctionnement afin d'en être les pilotes.

Ensemble, le SDIS du Bas-Rhin et le SDIS du Haut-Rhin ont décidé de s'engager sur cette voie. Sous l'égide de l'accord de partenariat interdépartemental signé entre ces deux SDIS depuis juin 2006, il a été décidé de mutualiser leurs moyens pour entreprendre une politique de développement durable : un engagement politique fort a permis de donner l'impulsion nécessaire à l'ouverture de ce chantier.

L'objet de ce mémoire est de proposer une méthodologie permettant la mise en place de cette politique.

Compte tenu de l'étendue et de la complexité de ce sujet, notre travail a consisté dans un premier temps à définir la notion de développement durable afin d'en cerner la problématique et les enjeux, comprendre dans quelle mesure un SDIS peut se lancer dans cette démarche ambitieuse mais essentielle aujourd'hui. Dans un second temps, cette phase d'analyse dans le contexte interdépartemental, nous a conduit à prendre en compte le développement durable à travers une approche globale telle que l'ont déjà réalisée de nombreuses collectivités territoriales.

Mieux adaptée au contexte interdépartemental, cette approche globale permettra une réelle transversalité de la démarche et donc son intégration complète dans la politique managériale du SDIS. L'outil support de cette politique adapté à la démarche globale est un programme d'actions appelé Agenda 21 Local.

Le processus se veut simple, pragmatique et participatif, fondé sur une communication interne et externe, il est décomposé en six étapes successives qui conduiront à la mise en œuvre de la politique de développement durable par le biais de l'Agenda 21 Local.

## **1. L'ANALYSE DU SUJET**

### **1.1 Reformulation du sujet**

Le premier contact avec notre maître de stage (Monsieur Jean STRUSS) et avec les Directeurs Départementaux du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, nous a permis de préciser le thème de notre mémoire afin qu'il réponde au mieux aux attentes. Le sujet finalement retenu est le suivant :

« Définition d'une méthodologie pour la mise en place d'une politique de développement durable au sein d'un SDIS dans le cadre d'une mutualisation interdépartementale »

Le travail demandé doit répondre aux exigences suivantes :

- Définir une méthode simple et lisible par tous pour appliquer une politique de développement durable,
- Proposer une méthode participative et fédératrice conduisant à une culture individuelle et collective fondée sur le développement durable,
- Inscire cette étude dans le cadre de l'accord de partenariat interdépartemental des deux SDIS,
- Appréhender le développement durable au travers d'une approche globale.

### **1.2 Définition du développement durable**

#### **1.2.1 Problématique, constat, enjeux**

Le développement durable est un concept de développement qui concilie l'efficacité économique, l'équité sociale et la protection de l'environnement.

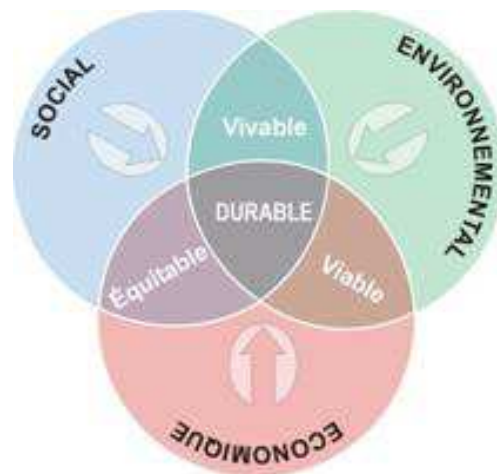
La notion de développement durable s'est construite progressivement au cours des trente dernières années. Cette idée n'est toutefois pas nouvelle : elle figurait déjà dans les philosophies grecques et romaines par leurs évocations du maintien de l'équilibre fragile entre l'homme et son milieu.

En 1951, la notion d'écodéveloppement émerge dans un rapport de l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) sur l'état de l'environnement dans le monde, rapport qui voulait concilier l'économie et l'écologie.

En 1987, suite au rapport de la commission BRUNDTLAND, les Nations Unies ont retenu la définition suivante pour le développement durable :

« Un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. Deux concepts sont inhérents à cette notion : le concept de besoins, et plus particulièrement les besoins des plus démunis, à qui il convient d'accorder la plus grande priorité, et l'idée des limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale imposent sur la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir ».

En 1990, le modèle de JACOBS et SADLES vient compléter cette définition en inscrivant les trois piliers du développement durable, piliers illustrés par le schéma ci après.



C'est en 1992, lors de la Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement (CNUED) au sommet de la Terre à Rio de Janeiro que le développement durable a atteint sa notoriété mondiale. Au cours de cette conférence, 173 pays adoptent une déclaration qui fixe un programme d'actions pour le 21<sup>ème</sup> siècle appelé « Action 21 » ou « Agenda 21 ».

L'Agenda 21 énumère quelques 2 500 recommandations concernant les problématiques liées à la santé, au logement, à la pollution de l'air, à la gestion des mers, des forêts et des montagnes, à la désertification, à la gestion des ressources en eau et de l'assainissement, à la gestion de l'agriculture et à la gestion des déchets.

Cette démarche de développement durable s'est d'abord déclinée au niveau international puis au niveau européen. En 1996, la conférence de Lisbonne s'applique à lancer le processus des agendas 21 locaux.

Au niveau national, une commission française du développement durable est créée en 1993 et les Assises Nationales du développement durable sont mises en place en 1996 afin d'élaborer une stratégie. Cette prise en compte nationale débouche naturellement sur l'élaboration d'un cadre juridique. En premier lieu, il s'agit de l'adoption de la « Loi BARNIER » en février 1995 relative au renforcement de la protection de l'environnement.

En mai 1999, le ministère de l'aménagement du territoire publie une circulaire destinée aux préfets de régions leur précisant que les contrats de plan devront être des « outils du développement durable ».

En juin 1999, la loi d'orientation pour l'aménagement du territoire dessine les premières bases du développement durable à l'échelon local.

En décembre 2000 la loi relative à la Solidarité et au Renouvellement Urbain (SRU) intègre les enjeux du développement durable par une réflexion sur le développement urbain, les déplacements et l'habitat.

Le document de la Stratégie Nationale du Développement Durable (SNDD) élaboré par le gouvernement français préconise plusieurs pistes pour intégrer le développement durable dans le pays. Une recommandation forte de la SNDD est de remettre l'homme au cœur du développement économique, social et culturel par l'adoption d'une charte de l'environnement adossée à la Constitution.

Le 1<sup>er</sup> mars 2005, le Parlement français introduit la charte de l'environnement dans la Constitution française. Son article 6 dispose que les politiques publiques doivent promouvoir le développement durable.



---

Le 1<sup>er</sup> juin 2007, la France se dote d'un ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire qui a en charge la conduite du « Grenelle de l'Environnement ».

### 1.2.2 L'Agenda 21 local

Aujourd'hui, le programme de l'Agenda 21 reste la référence pour la mise en œuvre du développement durable au niveau des territoires.

Dans le cadre du chapitre 28 de l'Agenda 21 adopté à la conférence de Rio, les collectivités territoriales sont invitées à le mettre en place à leur échelle sous la forme d'un document appelé « Agenda 21 Local ».

### 1.2.3 Le développement durable au sein des SDIS

Dans le cadre de cette étude, nous avons souhaité connaître le niveau d'engagement des SDIS dans une démarche de développement durable. En effet, de nombreuses collectivités (villes, agglomérations, communautés de communes...) se sont engagées et certaines ont déjà mis en œuvre un Agenda 21 local.

Pour connaître le degré d'engagement des SDIS en faveur de cette politique, une enquête a été lancée à travers huit questions.

Celle-ci avait deux objectifs : le premier était de dresser un état des lieux en mesurant le niveau de perception globale sur le développement durable au sein des SDIS ; le second était de mesurer le niveau d'implication de ceux qui s'étaient engagés dans cette démarche.

Sur les 44 SDIS qui ont bien voulu répondre, 28 se sont déjà engagés ou vont engager une politique de développement durable. En l'absence d'obligations réglementaires, les initiateurs de cette démarche sont principalement les Directeurs Départementaux.

Seuls deux SDIS ont abouti dans cette démarche en publiant un Agenda 21 local (le SDIS des Deux-Sèvres et le SDIS des Yvelines).

Pour la plupart des SDIS et en l'absence de démarche formalisée, il faut noter que des actions sont déjà initiées comme la dématérialisation et la conception des bâtiments. Une prise de conscience est largement initiée sur le covoiturage et la valorisation des déchets.

Les résultats détaillés de cette enquête sont synthétisés en annexe 1.

Cet enjeu de société apporte un concept nouveau pour un SDIS où chaque agent est concerné tant sur les plans individuel et collectif que professionnel et privé. Vis-à-vis de la population, des élus et de la mission de service public, les SDIS ne peuvent que se sentir impliqués.

La pluralité des enjeux (humains, environnementaux et économiques) qui touche le SDIS doit permettre de s'engager dans une démarche transversale et dans une politique managériale liée au développement durable et pouvant répondre ainsi aux évolutions de la société.

Après globalement une décennie d'augmentation des budgets des SDIS dans le cadre de leur montée en puissance suite à la départementalisation, la tendance actuelle est plutôt une optimisation des ressources compte tenu du contexte économique et politique.

Prendre en compte le développement durable au sein du SDIS permet entre autre de faire face à ces nouvelles contraintes.

### **1.3 Motivations institutionnelles à l'origine de l'étude**

Conscients de la nécessité de mener une politique de développement durable, les directeurs des SDIS du Haut-Rhin et du Bas-Rhin ainsi que les présidents de chaque conseil d'administration ont pris un engagement fort en faveur de cette démarche.

Liés par un accord de partenariat, les SDIS de la région d'Alsace s'associent dans la mise en place de cette politique pour répondre à de réels besoins tant sur les aspects économiques, sociaux et environnementaux. Cette démarche commune, sur un sujet fédérateur et universel, leur permet d'asseoir et de renforcer leur partenariat.

### **1.4 Champ d'étude**

L'étude présentée dans ce mémoire est tout particulièrement orientée sur la situation des SDIS du Bas-Rhin et du Haut-Rhin : ces deux services sont présentés en annexe 2.

Avec 219,4 habitants/km<sup>2</sup> (93,59 habitants/km<sup>2</sup> en moyenne pour la France), l'Alsace est la troisième région la plus densément peuplée de France métropolitaine. C'est également la plus petite région de France en terme de superficie. Economiquement, elle est la première région exportatrice française et la troisième pour son Produit Intérieur Brut (PIB). Une culture environnementale est déjà bien ancrée au sein de la population locale dans les gestes et les comportements du quotidien.

Dans ce contexte, les deux SDIS peuvent aisément s'engager dans cette démarche de développement durable. Le passage de la méthode à la mise en œuvre en sera d'autant plus facile.

Notre étude, se borne à définir une méthodologie qui servira de fil conducteur aux deux SDIS pour la mise en place d'une politique de développement durable dans le cadre de leur mutualisation.

La mise en œuvre de cette méthode pourrait tout aussi bien s'adapter à un SDIS qui voudrait s'orienter dans une démarche similaire.

### **1.5 Problématiques identifiées**

L'analyse du sujet et les différentes réunions avec les responsables des deux SDIS nous ont amenés à identifier trois problématiques principales :

- Comment aborder le thème du développement durable au sein d'un SDIS ?
- Comment susciter l'adhésion de l'ensemble des personnels et avec quels outils ?
- Comment s'engager vers une politique de développement durable au travers de trois enjeux majeurs fixés par le chef de projet ?

### **1.6 Objectif du mémoire**

L'objectif assigné est de définir une méthode relativement simple et fédératrice permettant de s'engager dans une politique de développement durable à travers d'un Agenda 21 Local.

Pour mettre en place cette politique au sein des deux SDIS, il nous a fallu d'abord connaître suffisamment notre environnement de travail. Ces deux départements à forte identité culturelle commune forment la région Alsace. En outre, les deux SDIS se sont rapprochés en 2006 en signant un accord de partenariat interdépartemental dont les travaux sont validés par un comité de pilotage composé des bureaux respectifs des conseils d'administration des deux SDIS (voir annexe 3 : accord de partenariat entre les SDIS 68 et 67).

## 2. LA METHODE D'ETUDE

L'étude du sujet s'est essentiellement déroulée de la manière suivante :

- Recherche documentaire (textes, publications, normes, internet ...),
- Réalisation d'une enquête auprès des SDIS,
- Participation à sept réunions de travail sur les points suivants :
  - Définition du sujet,
  - Lancement politique du projet,
  - Journée de sensibilisation des cadres des deux SDIS (Voir annexe 5),
  - Proposition des grands axes méthodologiques au Groupe Projet Agenda 21,
  - Présentation de la méthode finalisée au Groupe Projet Agenda 21,
  - Présentation de la méthode aux deux bureaux de CASDIS dans le cadre du partenariat,
  - Présentation de la méthode aux cadres des deux SDIS.

(Voir annexe 4, description des réunions de travail)

Le déroulement de cette étude a présenté l'intérêt de nous placer comme acteurs à part entière dans la construction du projet pour les deux SDIS.

### **3. LE MODE OPERATOIRE**

Les différentes réunions du groupe ont consisté à conduire les phases suivantes :

- Analyse : étude de la commande, collecte des données,
- Conception : mise au point d'une approche commune aux membres du groupe et construction du plan détaillé du mémoire,
- Réalisation : répartition des tâches de rédaction, mise en commun et synthèse,
- Evaluation : relecture par notre maître de stage et d'autres référents.

#### **3.1 L'analyse**

Pour appréhender au mieux la commande, nous avons d'abord eu divers entretiens avec notre maître de stage. Puis ces entretiens ont été conjoints avec les différents interlocuteurs des deux départements et des partenaires externes. Ces rencontres au sein des SDIS du Haut-Rhin et du Bas-Rhin nous ont permis de déterminer les orientations majeures de notre mémoire et de collecter les données nécessaires.

Cette analyse nous a permis de constater qu'aucun des deux SDIS n'avait entrepris de réelles démarches structurées allant dans le sens du développement durable. Néanmoins, les présidents des deux SDIS ont clairement annoncé leur volonté de s'engager dans cette démarche dans le cadre de la mutualisation.

#### **3.2 La conception**

Le travail de conception a consisté à définir une approche commune sur le sujet en tenant compte des objectifs qui nous ont été fixés par notre maître de stage. Ensuite, nous avons élaboré un premier plan détaillé que nous lui avons soumis pour validation.

#### **3.3 La réalisation**

Après le travail en commun de recherche de documents et de validation des différentes parties de documents, chaque membre du groupe a effectué un travail de rédaction sur une partie du plan. La mise en commun puis la synthèse ont été effectuées dès le mois d'août 2008.

#### **3.4 L'évaluation**

L'évaluation des différentes phases du rapport s'est effectuée de façon périodique avec les deux SDIS, soit en comité restreint soit en groupe de travail. Le résultat de notre travail a été présenté aux membres du partenariat. Cette ultime étape a permis de prendre en compte les observations de nos interlocuteurs et d'améliorer ainsi l'ensemble de notre document.

## **4. CONDUITE DE LA POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DURABLE**

### **4.1 Méthodes disponibles**

La démarche de développement durable dans un SDIS peut être envisagée soit à travers une approche sectorielle soit à travers une approche globale.

#### 4.1.1 L'approche sectorielle

L'approche sectorielle va consister à aborder le développement durable à travers une succession de composantes uniques (comme par exemple l'hygiène et la sécurité ou l'environnement) pour lesquelles des actions concrètes seront directement mises en œuvre. Il s'agit d'une démarche progressive qui, par cumul, conduira le SDIS vers une politique de développement durable.

Cette méthode a l'avantage d'être simple et de présenter des résultats rapides et concrets dans un ou plusieurs domaines. En revanche, en ne s'attachant qu'à un domaine précis et imposé à tous, elle est peu participative et elle ne conduira pas rapidement tous les acteurs du SDIS à un changement de posture en faveur du développement durable. Les agents risquent de subir la politique plutôt que d'en être réellement les acteurs.

#### 4.1.2 L'approche globale

L'approche globale a pour vocation d'appréhender le développement durable à travers ses trois piliers (environnement, économie, social) de façon simultanée. Elle doit permettre de générer une véritable dynamique de projet dans la structure et de fédérer les personnels. C'est ainsi qu'un véritable changement de culture devrait pouvoir être opéré.

Pour engager une démarche globale de développement durable dans une collectivité, l'Agenda 21 Local est une voie ambitieuse. Elle est pragmatique, rigoureuse et progressive. Pour ce faire, chaque collectivité doit adopter la démarche qui lui convient le mieux car elle détient les ingrédients d'une réponse locale à ses propres enjeux de développement durable.

Dans le cadre de cette étude, nous avons choisi d'utiliser cette méthode globale avec comme support la mise en place d'un Agenda 21 Local. Ceci correspond au souhait du chef de projet dans le contexte des SDIS de la région Alsace. De plus, sa volonté est réellement de faire du développement durable un véritable outil de management pour fédérer les personnels autour d'un projet commun et transversal.

#### 4.1.3 La méthode retenue

La méthode que nous proposons ci-après est construite sur la base de démarches utilisées pour la réalisation d'Agenda 21 Local sur des territoires (villes, départements, régions).

A partir d'un recueil de retours d'expériences et de recommandations pour l'Agenda 21 Local édité par le Réseau des Agences Régionales de l'Energie et de l'Environnement (RARE) en 2005, nous avons élaboré une méthodologie adaptée au SDIS.

La démarche (Agenda 21 local) est un processus de réflexion stratégique fondée sur un diagnostic pour mettre en place un projet collectif de développement durable. Il est de nature participative et se concrétise par un programme d'actions régulières et évaluées.

La mise en place d'un tel processus doit être portée par une méthode de conduite de projet axée sur la concertation.

## 4.2 Les acteurs

Pour mener à bien le processus Agenda 21 Local, il est nécessaire dans un premier temps de constituer des instances de travail qui, selon leurs missions, vont coordonner, animer, construire le projet et en valider les différentes phases. Des partenaires extérieurs peuvent être associés tout au long du processus.

### 4.2.1 Les instances de travail

La mise en œuvre d'un tel projet nécessite la mise en place d'instances ayant chacune un rôle clairement défini et une composition prévue à l'avance. Le choix des personnes travaillant dans ces instances est stratégique. De leur capacité à convaincre, mobiliser et organiser rigoureusement chaque étape, dépend le succès de la démarche.

Ces instances sont :

- (a) Le Comité Agenda 21,
- (b) Le Groupe Projet Agenda 21,
- (c) Le Forum Agenda 21,
- (d) Les Ateliers Durables,
- (e) Les groupes de concertations locaux.

(Voir annexe 6 : instances de travail)

#### (a) Le Comité Agenda 21 :

L'instance de travail, « porteuse politique et stratégique » du projet entre les SDIS du Haut-Rhin et du Bas-Rhin sera le Comité Agenda 21 avec à sa tête le chef de projet. Le Comité Agenda 21 est l'autorité du projet, l'élément moteur ; il est neutre et assure l'expertise. C'est un comité « pluriel », ciblé et représentatif.

Pour ce faire, le Comité Agenda 21 sera composé de :

- 6 élus des CASDIS (trois de chaque département),
- 2 responsables de chacune des structures (DDDIS 67 et DAAF du SDIS 68),
- 6 représentants des personnels,
- 1 expert (issu du Conseil Général),
- 1 universitaire spécialiste du développement durable.

Le chef de projet désigné par le comité de pilotage de l'accord de partenariat est le DDIS du Bas-Rhin. Le DAAF du SDIS 68 est responsable du projet pour le Haut-Rhin.

La vocation du Comité Agenda 21 est de définir les orientations stratégiques et de valider les choix méthodologiques. L'impulsion politique et le soutien des élus dans la durée sont fondamentaux dans la réussite du processus. Le rôle des élus de ce comité exigera une forte implication et une forte présence lors des travaux de concertation. L'existence de ce comité de pilotage Agenda 21 ne rend pas moins nécessaire l'implication des premiers élus des deux structures lors des « phases clés » du processus, pour apporter une essentielle crédibilité et entretenir la motivation des différents acteurs.

Le choix des représentants des personnels est stratégique : il relève d'une décision de commandement. L'intégration des partenaires sociaux n'est pas exclue.

#### (b) Le Groupe Projet Agenda 21 :

Sous l'autorité du comité de pilotage Agenda 21, le Groupe Projet Agenda 21 a pour vocation d'effectuer le portage technique de la démarche. Il assure les fonctions

fondamentales d’animation, de coordination et de suivi de chaque étape du processus Agenda 21 Local.

Ce Groupe Projet Agenda 21 est la « base » de l’organisation du processus Agenda 21 Local. Il regroupe l’ensemble des chefs de file qui coordonne la démarche. De plus, il élabore le plan de communication indispensable à son accompagnement pendant le processus et à sa pérennisation dans le temps.

Le groupe projet, dirigé par le chef de projet, devra être animé par un coordonnateur, issu d’un des deux SDIS ou contractuel, et disposant d’une qualification spécifique en matière de développement durable et de conduite de projet. Il devra être exclusivement dédié à la mission développement durable.

En effet, une telle mission requiert une disponibilité réelle et de solides connaissances dans le domaine concerné. Ce coordonnateur devra être un chargé de mission directement attaché au chef de projet pour être reconnu par tous (élus et sapeurs-pompier). C’est sur lui que repose le portage technique du projet. Il devra assurer le suivi de la démarche Agenda 21, phase par phase en lien avec le chef de projet et les élus du Comité Agenda 21. Il devra savoir créer les conditions d’un travail en transversalité entre toutes les instances mises en place et les différents services concernés.

Le Groupe Projet Agenda 21 est constitué des membres suivants :

- 1 chef de projet pour les deux SDIS (DDIS 67),
- 1 responsable projet pour le SDIS 68 (DAAF),
- 1 coordonnateur commun aux deux SDIS,
- 2 cadres des groupements moyens techniques (un de chaque SDIS),
- 2 cadres du service communication (un de chaque SDIS),
- 1 expert extérieur. Dans notre cas, il s’agit de la chargée de mission développement durable du conseil général du Bas-Rhin.

#### (c) Le Forum Agenda 21 :

Le Forum Agenda 21 est l’instance de concertation mise en place pour élaborer l’Agenda 21 Local. Il se réunit en séances plénières ou en ateliers thématiques. Dans le cadre de notre étude, le chef de projet a fixé trois axes de travail thématique fondés sur les piliers du développement durable. Chacun d’eux fait l’objet d’un groupe de travail :

- un **groupe de travail « Métier »** qui a pour vocation d’étudier le développement durable du SDIS sous l’angle du cœur de métier de sapeur-pompier,
- un **groupe de travail « Management Interne »** qui a vocation d’étudier le développement durable du SDIS sous l’angle de la responsabilité sociale, de la gouvernance et des pratiques managériales,
- un **groupe de travail « Environnement et Economie »** qui a vocation d’étudier le développement durable du SDIS, sous l’angle de la responsabilité environnementale et de la performance économique.

Ces groupes de travail sont pilotés par un ou plusieurs membres du Groupe Projet Agenda 21. Outre le pilote, ils devront comprendre des représentants des groupements fonctionnels directement concernés par les thématiques abordées ainsi que pour chacun d’eux, un échantillon représentatif des différents acteurs du SDIS (SPP, SPV, PATS, tous grades et fonctions confondus). L’animation par un partenaire extérieur peut être envisagée.

Chaque groupe de travail sera constitué de la façon suivante :

- 1 pilote,
- 4 représentants des groupements concernés par la thématique considérée,
- 15 SPP et SPV de différents grades et de différentes fonctions,
- 5 PATS.

Si les trois groupes sont de même composition, le Forum Agenda 21 totalisera, en séance plénière, 75 personnes.

L'appel à participation pour le Forum Agenda 21 devra s'appuyer sur les différents supports de communication des SDIS. Le choix des participants devra être arbitré par le Groupe Projet Agenda 21.

#### (d) Les Ateliers Durables :

Les Ateliers Durables sont des groupes de travail dématérialisés ayant pour support le réseau internet. Leurs objectifs sont de permettre à chaque agent du SDIS d'être un acteur de la politique de développement durable, toujours dans le but de la démarche participative.

Ces Ateliers Durables seront accessibles sur le site internet du SDIS. Ils seront en fait les pendants des trois groupes de travail du Forum Agenda 21.

Il y aura donc trois Ateliers Durables sur les thèmes « Métiers », « Environnement et Economie » et « Management Interne ».

Leur vocation est d'intervenir en appui des trois groupes de travail, d'une part pour fédérer l'ensemble des personnels autour de la démarche et d'autre part pour élargir au maximum le champ de réflexion du Forum Agenda 21 lors de la phase d'élaboration des actions en faveur du développement durable.

Ils interviendront dès lors que les enjeux et les objectifs seront validés par le Comité Agenda 21 et permettront de recueillir toutes les propositions d'actions des agents du SDIS.

Pour chaque Atelier Agenda 21, il faudra définir deux personnes du groupe de travail du Forum Agenda 21 correspondant chargées de regrouper et de synthétiser les propositions d'actions transmises par les internautes du SDIS.

La constitution technique de ces ateliers devra être réalisée par les services informatiques des deux SDIS en coordination avec les référents communication du Groupe Projet Agenda 21 qui en définira et en validera la forme.

Le plan de communication devra assurer la promotion des Ateliers Durables et les faire vivre par exemple sous la forme de challenges entre les structures. Là aussi, la communication autour des résultats obtenus sera primordiale.

#### (e) Les groupes de concertation locaux :

La vocation des groupes de concertation locaux est de travailler à partir des enjeux dégagés par le diagnostic partagé et des propositions élaborées par le Forum Agenda 21 pour vérifier la cohérence de l'ensemble, en définir la faisabilité technique et éventuellement enrichir ce travail. Pour ce faire, chaque SDIS constituera son propre groupe de concertation.



Les groupes de concertation sont composés de la façon suivante :

- Membres de l'équipe de direction,
- 2 chefs CSP,
- 4 chefs de CS,
- 4 chefs de CPI.

#### 4.2.2 Les instances paritaires et décisionnelles

Les instances paritaires (CTP, CHS, CCDSPV, CATSIS) et décisionnelles du SDIS (Bureau du Conseil d'Administration du SDIS et CASDIS) seront amenées à intervenir au cours du processus.

Les deux interventions principales se situeront en amont du processus dans le cadre du lancement du projet et au moment de la validation finale de l'Agenda 21 Local. Des bilans d'étape seront également nécessaires pendant le processus et après la mise en œuvre des actions, dans un souci de suivi et de pérennisation.

#### 4.2.3 Les partenaires externes

En appui de la structure mise en place, divers partenaires extérieurs sont susceptibles selon leur domaine de compétence, d'accompagner le SDIS dans sa démarche de développement durable.

Cet accompagnement peut intervenir au cours des différentes phases du processus et porter sur :

- L'information sur les ressources, les partenaires et les financeurs à solliciter,
- Une expertise technique scientifique et juridique sur les contenus des différents documents élaborés,
- L'élaboration du diagnostic partagé,
- L'animation des instances de concertation,
- La mise au point d'un dispositif d'évaluation,
- Le retour d'expérience d'autres collectivités.

On peut lister ces partenaires de la façon suivante :

- Les partenaires institutionnels : plusieurs services et agences de l'Etat (DIREN, ADEME, les CETE), ainsi qu'un certain nombre de Conseils Régionaux et Généraux peuvent apporter leur contribution à la demande. Dans le cadre de la stratégie nationale de développement durable, l'ADEME a été désignée comme centre de ressources de l'Etat exemplaire,
- Les réseaux spécialisés au niveau national et régional : des réseaux d'acteurs relaient le message de la conférence de Rio et peuvent accompagner la démarche (RARE, Comité 21, l'Association 4D au niveau national ; ARPE Midi-Pyrénées au niveau régional),
- Les prestataires extérieurs : des bureaux d'études et cabinets conseils spécialisés peuvent apporter une expertise méthodologique et technique avec un regard extérieur et neutre par rapport à un mode de fonctionnement.

Leur prestation peut concerner toute ou partie des étapes du processus Agenda 21, sur la base d'un cahier des charges précis.

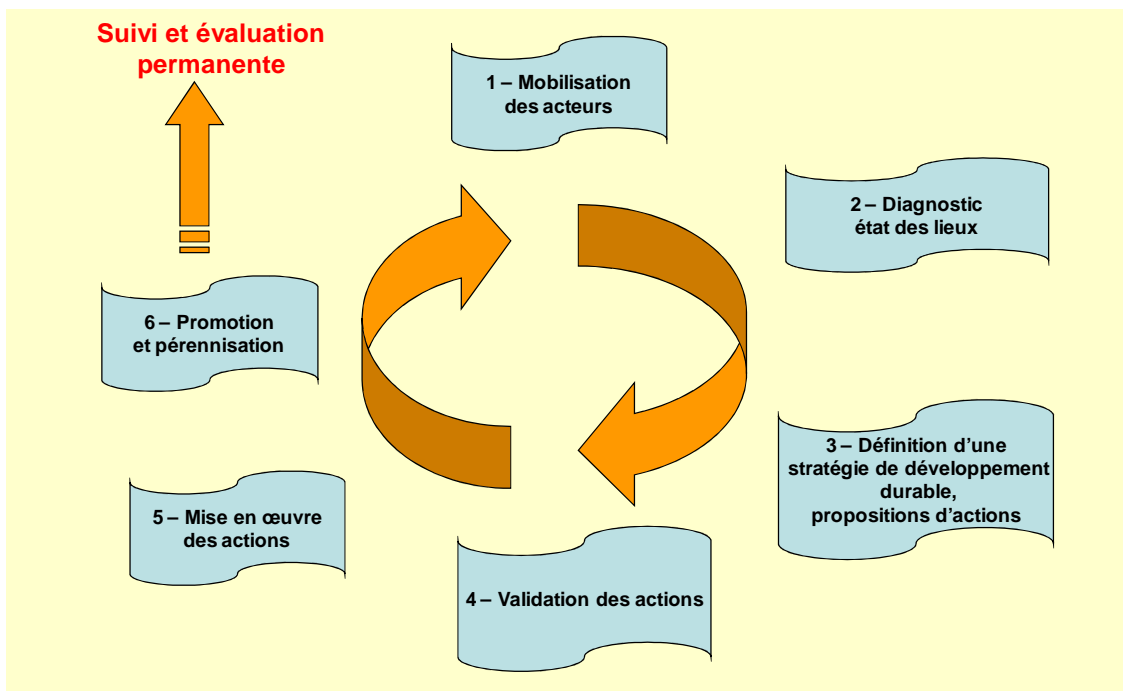
Cependant, la participation d'un prestataire extérieur ne doit pas déresponsabiliser les acteurs en interne et les priver du savoir et d'une forte mobilisation sur le sujet.

Pour notre étude, le RARE, l'ARPE Midi-Pyrénées ainsi que l'association Eco-Conseil ont été nos principales références.

### 4.3 Le déroulement général du processus

Le processus Agenda 21 comporte six phases, avec à la clé un suivi et une évaluation permanente des actions mises en œuvre.

#### DEMARCHE GLOBALE DE LA POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DURABLE



(Voir annexe 7 : démarche globale de la politique de développement durable)

Chacune des différentes phases sera reprise et détaillée dans la suite de l'étude.

### 4.4 La communication autour du processus

La communication dans la mise en place de ce projet de service est primordiale. Elle est au cœur de la démarche. Elle sera organisée par les services communication des deux SDIS et portée par le chef de projet.

Un message comme celui du développement durable, dont l'ambition est d'être diffusée le plus largement possible, se doit d'être adapté aux publics visés.

Les supports de communication peuvent être très variés : journal du SDIS, Intranet, Internet, plaquettes synthétiques, campagnes d'affichage, etc...

#### Le plan de communication

Le plan de communication devra être interne et externe au SDIS.

Les objectifs de la communication interne seront les suivants :

- Sensibiliser le personnel aux enjeux du développement durable,
- Construire un esprit d'équipe et renforcer la cohésion,
- Etablir un climat de confiance,
- Valoriser et donner un sens au travail au regard des enjeux du développement durable,
- Informer sur les évolutions du projet pour mieux le connaître, le comprendre et se situer au sein de la collectivité,

Les objectifs de la communication externe consisteront à :

- Rendre transparent le fonctionnement du SDIS pour les partenaires institutionnels et les administrés,
- Valoriser l'action du SDIS en s'appuyant sur les valeurs véhiculées par celui-ci et en soulignant son apport à la collectivité et aux citoyens,
- Donner du sens aux services et prestations rendus à la population.

Ce plan comportera deux phases importantes :

- La communication au cours du processus de l'élaboration de l'Agenda 21,
- La communication pour la promotion et la pérennisation des actions.

Il sera ponctué par les temps forts de la démarche (engagement des CASDIS, 1<sup>ère</sup> réunion du Forum Agenda 21, 1<sup>ère</sup> ébauche de l'Agenda 21 Local ...).

La première phase de communication est à visée informative et porte sur l'ensemble de la démarche engagée. Elle doit susciter l'adhésion, l'implication des différents publics et donc comporter une forte dimension de sensibilisation.

La seconde phase de communication doit permettre de valoriser et soutenir les actions en cours et surtout faire durer l'adhésion des personnels.

#### Un site internet Développement Durable

Le projet doit réunir plus de 15 000 personnes sur les deux SDIS et tous statuts confondus. Afin de sensibiliser le maximum de personnes, la création d'un site internet dédié au développement durable pour ce projet est nécessaire. Il sera un vrai lieu d'information et d'échange.

Ce site pourra contenir les points suivants :

- Information sur le développement durable,
- Le projet Agenda 21 Local et les étapes,
- Explication de la démarche et l'avancée du projet,
- Questionnaire en ligne,
- Support des Ateliers Durables,
- Mise en valeur des actions engagées et des résultats obtenus.

#### **4.5 Le budget du projet**

A ce stade de la réflexion, il est difficile de définir un budget propre à l'opération. Son évaluation sera proposée par le Groupe Projet Agenda 21 au Comité Agenda 21 après avoir défini les différents besoins.

La définition du budget devra notamment prendre en compte le coût :

- De la formation des différents acteurs,
- Des experts,
- Des études liées au diagnostic,
- Du temps de travail des différents groupes (vacations, récupérations ...),
- Des actions de communication tout au long du projet,
- De la réalisation des actions.

## 5. DESCRIPTION DU PROCESSUS D'ÉLABORATION DE L'AGENDA 21 LOCAL

Cette partie a pour objet la description détaillée des six phases du processus. Elle s'appuiera sur le schéma du processus d'élaboration de l'Agenda 21 Local présenté en annexe 8. Ce schéma synthétique servira de fil conducteur pour la description ci-après.

Le rôle des différentes instances est développé dans cette partie. Les partenaires extérieurs n'y figurent pas : ils peuvent intervenir à tout moment, selon le choix du comité de pilotage, comme nous l'avons vu précédemment.

En comptant un trimestre par phase, il faut prévoir environ une année entre l'engagement politique des CASDIS et la validation du programme d'action. La mise en œuvre des actions et leurs pérennisations, s'étalera ensuite sur plusieurs années, selon le calendrier défini autour de l'Agenda 21 Local.

Enfin, la communication autour du projet est nécessaire dès le lancement du processus. Un plan de communication a été élaboré en parallèle de la démarche initiée. Celui-ci est présenté en annexe 9.

### 5.1 Mobilisation des acteurs

(Phase 1 du processus, annexe 8)

#### 5.1.1 Impulsion politique et sensibilisation des élus

Dans le cadre de l'accord de partenariat entre les SDIS du Haut-Rhin et du Bas-Rhin l'impulsion politique concernant le développement durable dans les deux SDIS a été donnée officiellement et de manière forte par les deux présidents de conseil d'administration des SDIS du Haut-Rhin et du Bas-Rhin au cours d'une réunion du comité de pilotage du partenariat le 12 juin 2008 en présence de l'ensemble des cadres des deux structures.

Préalablement à toute délibération, une sensibilisation initiale des élus du CASDIS peut permettre de crédibiliser la démarche, de la replacer dans le contexte national et local et d'apporter des exemples concrets de réalisation.

Pour ce faire, le discours politique des élus initiateurs (présidents des CASDIS) peut être complété par celui d'un partenaire extérieur. Mais, il convient de noter que la capacité de sensibilisation de l'élu initiateur reste primordiale et doit susciter l'adhésion de ses collaborateurs.

#### 5.1.2 Les délibérations initiales

Le CASDIS de chaque département devra délibérer sur l'engagement dans la démarche Agenda 21 Local et valider la stratégie de mise en œuvre.

#### 5.1.3 Désignation des personnels des différentes instances

Dès le début de la démarche, les membres du Comité Agenda 21 et du Groupe Projet Agenda 21 devront être désignés comme décrit plus haut. La sensibilité de ces acteurs au développement durable doit être un critère de sélection, ainsi que leur représentativité et leur rôle au sein du SDIS.

Les membres du Forum Agenda 21 et des groupes de concertation pourront être définis plus tard, au fur et à mesure de l'avancement du projet.

Pour le Forum Agenda 21, les candidatures doivent se faire sur la base du volontariat, le choix final relèvera du Groupe Projet Agenda 21.

#### 5.1.4 La formation des cadres

La formation des cadres de la collectivité (y compris les chefs de centre) est une action prioritaire et incontournable. Cette formation sera de type formation action, axée sur l'évolution des pratiques professionnelles dans un sens favorable au développement durable.

Cette formation, qui doit elle aussi susciter l'adhésion, peut être réalisée sous forme d'une ou plusieurs journées avec l'aide d'un intervenant extérieur. La présence des élus initiateurs pourra aider à crédibiliser la démarche.

#### 5.1.5 La formation des instances de travail

Il est indispensable que les membres du Groupe Projet Agenda 21, du Comité Agenda 21 et des membres du Forum Agenda 21 suivent une formation plus poussée avec, en complément, une formation sur les différents outils de travail proposés dans cette étude.

#### 5.1.6 Information et sensibilisation de l'ensemble des acteurs du SDIS

Ceci fait partie de la première phase du plan de communication et a pour vocation de diffuser largement à tous les acteurs du SDIS le message complexe du développement durable à des degrés de simplification différents et sur des supports adaptés.

Elle doit comporter une forte dimension de sensibilisation pour interpeller chacun sur le sujet, au sein du SDIS, et susciter l'adhésion.

Elle peut prendre diverses formes :

- Campagne d'affichage,
- Questionnaire d'enquête (qui servira également pour la phase de diagnostic),
- Le site internet,
- Plaquette d'information.

## 5.2 Diagnostic, état des lieux

(Phase 2 du processus, annexe 8)

### 5.2.1 Le rôle du diagnostic

La construction d'un programme d'action se fonde sur un diagnostic de la structure au regard du développement durable. Le diagnostic initial est le « point zéro » de l'Agenda 21 Local. Élément stratégique, il conditionnera l'ensemble de la politique de développement durable à mettre en œuvre. Le choix initial des thèmes à traiter dans l'état des lieux doit faire l'objet d'un débat au sein du Comité Agenda 21.

Par le biais d'une participation des acteurs à travers le Forum Agenda 21 et les Ateliers Durables, le diagnostic vise à dégager les enjeux partagés pour le SDIS en terme de développement durable.

### 5.2.2 La méthode de diagnostic

La méthode de diagnostic que nous proposons s'inspire de la méthode mise en œuvre par l'ARPE Midi-Pyrénées sur des territoires en reconversion ou dans le cadre d'un projet territorial de gestion de l'eau.

Sur cette base, nous proposons une méthode de diagnostic simplifiée à mettre en œuvre au sein d'un SDIS.

L'élaboration participative du diagnostic que nous proposons s'organise en 5 étapes successives :

- (a) Définition de la vision stratégique et des enjeux potentiels,
- (b) Diagnostic partagé,
- (c) Questionnaire de sensibilisation,
- (d) Diagnostic technique,
- (e) Identification concertée des enjeux,

#### *(a) Définition de la vision stratégique et des enjeux potentiels*

En préalable au diagnostic, le Comité Agenda 21 doit débattre de sa vision stratégique du développement durable au sein du SDIS. Cette étape est primordiale car elle conditionnera la future politique de développement durable à mettre en œuvre.

Ce débat stratégique fondé sur les piliers du développement durable se concrétisera par la définition de grands thèmes sur lesquels sera basé le diagnostic.

Dans notre étude, les trois thèmes définis seront :

- Le métier,
- Le management interne,
- L'environnement et l'économie.

Pour chacun des thèmes, le Comité Agenda 21 dressera une liste d'enjeux potentiels. Nous proposons comme exemple en annexe 10, une liste de 45 enjeux potentiels correspondant aux trois thèmes proposés par le chef de projet pour les SDIS du Haut-Rhin et du Bas-Rhin.

#### *(b) Le diagnostic partagé*

Fruit de la concertation, le diagnostic partagé sera réalisé par le Forum Agenda 21. Une séance plénière sera organisée pour le lancement des travaux, puis le Forum Agenda 21 se poursuivra sous forme de groupes de travail propres à chaque thème.

La vision partagée du développement durable se construira à partir du recueil des perceptions des membres des groupes de travail et des échanges entre eux.

Pour ce faire, chacun des 45 enjeux potentiels sera étudié par le groupe de travail concerné sous l'angle des Atouts, Faiblesses, Opportunités et Menaces (AFOM) présentés en annexe 11. Les atouts et les faiblesses correspondent à un constat sur la situation actuelle du développement durable au sein du SDIS. Les opportunités et les menaces identifient de manière prospective les voies d'évolution possibles pour l'avenir.

Les résultats de ce travail seront reportés sur une grille par thème. Les grilles AFOM pour chaque enjeu potentiel seront pondérées de 0 à 3 selon l'importance accordée.

#### *(c) Le questionnaire de sensibilisation*

Ce questionnaire diffusé à l'ensemble des acteurs du SDIS a une double vocation. Il permettra d'une part à chaque agent de se situer et de situer le SDIS par rapport au développement durable. Et d'autre part, il agira comme un véritable outil de sensibilisation.

Il devra être construit par le Comité Agenda 21 sur la base des thèmes et des enjeux potentiels. Nous proposons en annexe 12 un exemple de questionnaire en rapport avec les thèmes définis dans le cadre du projet des SDIS du Haut-Rhin et du Bas-Rhin.

Après tri et synthèse des réponses, les résultats du questionnaire permettront d'éclairer les perceptions des membres du Forum Agenda 21 et de cerner les préoccupations des acteurs du SDIS en termes de développement durable. Il fournira des informations qualitatives.

#### *(d) Le diagnostic technique*

L'analyse technique est quantitative. Elle vise à étayer et éclairer les perceptions des membres du Forum Agenda 21 sur la définition des enjeux.

Elle porte sur des points précis du fonctionnement du SDIS (consommation d'énergie, consommation d'eau, consommation de papier, émission de CO<sub>2</sub>, accidentologie, isolation des bâtiments, arrêts de travail...)

Cette analyse peut être commandée à un prestataire extérieur. Une comparaison des résultats obtenus avec des ratios nationaux peut être intéressante pour mieux situer le SDIS.

#### *(e) Identification des enjeux*

Cette étape de synthèse du diagnostic et de définition des enjeux sera effectuée par le Forum Agenda 21. La description de la méthode de synthèse est décrite dans la suite de ce rapport (chapitre 5.3).

### 5.2.3 Les indicateurs de développement durable

La mise en place d'un diagnostic devra être accompagnée par la construction d'indicateurs qui serviront à la fois d'état des lieux dans les domaines prédéfinis du développement durable (« Métier », « Management Interne », « Environnement-Economie ») et d'outil de suivi de la stratégie.

Pour ce faire, il est primordial de définir la notion et les limites de ces indicateurs.

On peut définir un indicateur comme une donnée quantitative qui permet de mesurer une évolution, une action ou les conséquences d'une action, de façon à les évaluer et à les comparer à différentes dates. Il peut être en forme d'indication ou de perception, c'est-à-dire un élément qualitatif.

Les qualités principales que doit posséder un indicateur sont donc d'être adapté, spécifique, valide, fiable, précis, mesurable et comparable (dans le temps et dans l'espace). En ce qui concerne les limites, on peut retenir également que les indicateurs qui sont construits suivant des spécificités politiques et techniques, reflèteront toujours un modèle imparfait et réducteur de la réalité. Aussi n'auront-ils de sens que s'ils sont accompagnés de commentaires sur le choix et la manière dont la collectivité les a organisés.

Afin de mesurer le développement durable, une définition en objectifs concrets est cependant un préalable indispensable pour la sélection d'indicateurs pertinents.

Il appartiendra au Groupe Projet Agenda 21 et aux groupes de travail des Forum Agenda 21 de déterminer quels indicateurs reflèteront au mieux cet état des lieux ainsi que l'évolution de la collectivité vers cette démarche de développement durable au regard des grands objectifs de la stratégie.

La mise en place d'indicateurs de développement durable servira également d'outil de mobilisation et de dialogue entre les différents acteurs.

Au niveau du contenu et dans cette perspective de mobilisation, ces indicateurs doivent être élaborés sur quatre principes pour être efficaces :

- Permettre de constater l'impact de la collectivité sur le monde extérieur,
- Mesurer les investissements réels de la collectivité,
- Décrire en quoi les acteurs des SDIS sont concernés par certains problèmes,
- Permettre à chacun de voir comment il peut agir (transport, recyclage ...) à son niveau et au quotidien.

L'ensemble de ces indicateurs devra être intégré dans des tableaux de bords décrits dans la partie « évaluation et suivi de la démarche » (partie 5.7).

### **5.3 Définition d'une stratégie de développement durable et propositions d'actions**

(Phase 3 du processus, annexe 8)

Les premières réunions du Forum Agenda 21 ont permis de débattre sur les 45 enjeux potentiels proposés, et pour chacun d'entre eux, de les quantifier par le biais des grilles AFOM.

Le processus proposé ci-après doit nous permettre de passer des enjeux potentiels aux enjeux retenus qui définiront la stratégie de développement durable. C'est à partir de ce moment qu'il sera possible d'en dégager des objectifs à décliner en actions.

#### 5.3.1 Synthèse du diagnostic et identification des enjeux

L'identification des enjeux passe avant tout par une synthèse des diagnostics.

Pour ce faire, la méthode proposée est de croiser les éléments issus du diagnostic partagé avec ceux du diagnostic technique et du questionnaire de sensibilisation.

Cette étape doit être effectuée par le Forum Agenda 21. Elle est à notre sens l'une des plus importantes mais aussi la plus difficile à cerner et à réaliser.

En effet, il n'existe pas de méthode objective permettant d'y parvenir. Pourtant, il est absolument nécessaire que cette synthèse reflète au mieux les aspirations de chacun envers les enjeux proposés tout en tenant compte de l'état existant.

Ainsi, afin d'aboutir, il est proposé les étapes suivantes :

- 1<sup>ère</sup> phase : travail préparatoire de synthèse des diagnostics effectués par le Groupe Projet Agenda 21,
- 2<sup>ème</sup> phase : présentation des résultats des synthèses par le Groupe Projet Agenda 21 au Forum Agenda 21,
- 3<sup>ème</sup> phase : croisement des données issues des diagnostics effectué en groupes thématiques au sein du Forum Agenda 21,
- 4<sup>ème</sup> phase : classement des enjeux par priorité, effectué lors d'une réunion des pilotes de chaque groupe thématique du Forum Agenda 21.

L'objectif final est que chaque enjeu potentiel soit hiérarchisé par thème (management interne, métier, environnement et économie) en tenant compte à la fois de la perception des agents, des travaux initiaux du Forum Agenda 21 et du diagnostic technique.



1<sup>ère</sup> phase :

Pour cette phase, le principal acteur sera le Groupe Projet Agenda 21. Il devra réaliser une synthèse de chaque diagnostic :

➤ Synthèse des questionnaires de sensibilisation :

La synthèse des questionnaires devra être présentée sous forme de tableau synthétique. Elle devra faire ressortir les idées fortes du questionnaire.

Cette synthèse pourra comprendre :

- Une partie générale correspondant à la connaissance du développement durable et sa mise en œuvre (questions 1 et 2 de l'annexe 12),
- Une partie perception du développement durable (questions 3, 4 et 5 de l'annexe 12),
- Une partie adhésion à la démarche (questions 6 et 7 de l'annexe 12),
- Une partie sur les remarques et propositions.

Il est important dans la synthèse du questionnaire d'identifier la sensibilité des acteurs en fonction de leur profession, origine, affectation, tranche d'âge ...

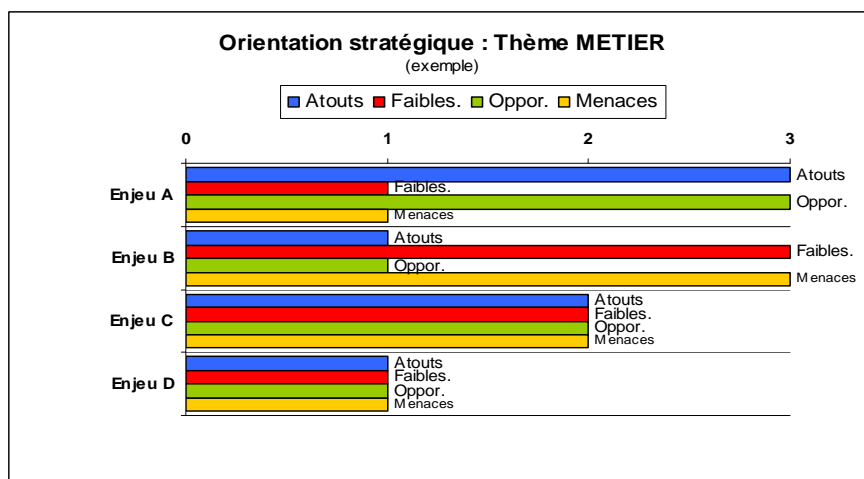
➤ Synthèse du diagnostic technique :

De même, le diagnostic technique sera présenté sous forme d'un tableau synthétique commenté comportant les différentes données recueillies.

Ces données permettront de définir un état initial et d'élaborer par la suite des indicateurs.

➤ La synthèse du diagnostic partagé :

Regroupés sous forme graphique, les résultats des grilles AFOM permettent d'avoir une vision globale de l'importance accordée aux enjeux potentiels lors des débats participatifs.



Sur cet exemple de représentation des grilles AFOM, l'analyse suivante peut être faite :

- Enjeu A : il montre un fort atout pour la collectivité et une faisabilité ne présentant pas de barrière à sa mise en œuvre,
- Enjeu B : il représente un point faible pour la collectivité qui peut engendrer une réelle menace. Il présente peu d'intérêts pour les agents dans l'avenir,
- Enjeu C : il montre un enjeu équilibré qui, en fonction de l'évolution, peut être aussi bien un avantage qu'un inconvénient,
- Enjeu D : il ne présente pas d'intérêt pour l'immédiat.

Ainsi, cet exemple permet de classer les enjeux par ordre de priorité suivant : A, C, B et D.

### 2<sup>ème</sup> phase :

Après ce travail préparatoire, le Groupe Projet Agenda 21 présentera une synthèse de chacun des diagnostics au Forum Agenda 21.

### 3<sup>ème</sup> phase :

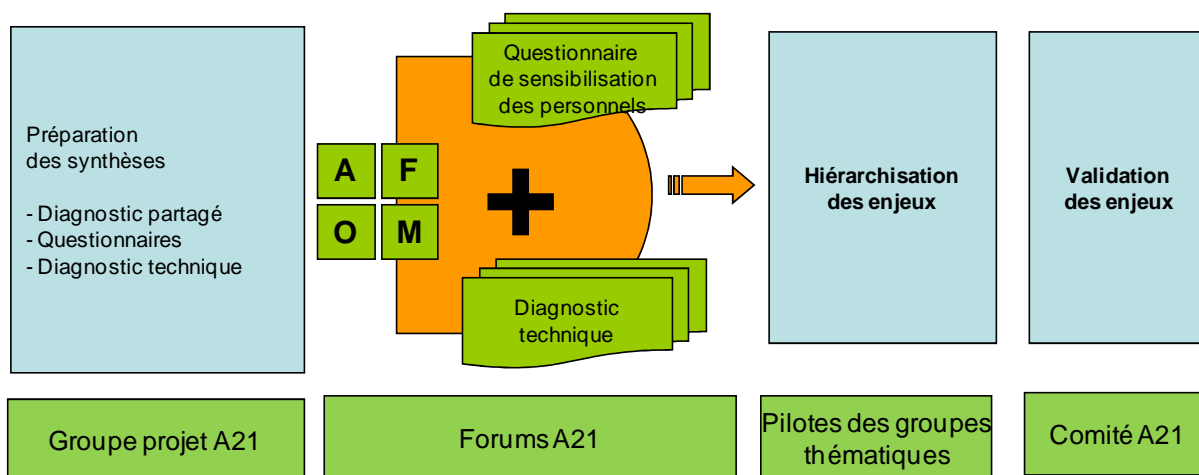
Le Forum Agenda 21 se réunira en groupes thématiques. Chaque enjeu potentiel du groupe concerné sera repris et étudié à travers les 3 synthèses. Cette comparaison permettra de dégager les enjeux prioritaires.

### 4<sup>ème</sup> phase :

Sous l'égide du coordonateur, les pilotes de chaque groupe thématique se réuniront et classeront les enjeux par ordre de priorité.

A l'issue de cette phase de hiérarchisation des enjeux, le Comité Agenda 21 interviendra afin de valider les enjeux constituant l'orientation stratégique.

## Synthèse du diagnostic et hiérarchisation des enjeux



### 5.3.2 Définition des actions et hiérarchisation des priorités

Lorsque le Comité Agenda 21 aura donné les orientations en validant et hiérarchisant les enjeux, le Forum Agenda 21 pourra entrer dans sa phase ultime de définition des actions.

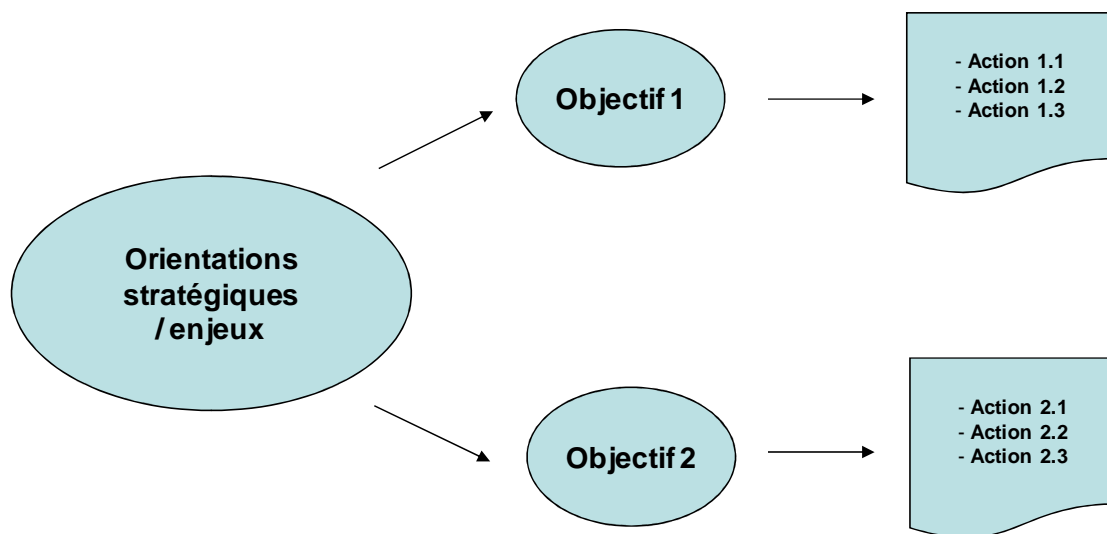
Ce travail sera effectué par les groupes thématiques. Il consistera à décliner chacun des enjeux retenus en objectifs et à définir les actions permettant de les atteindre.

L'animateur doit veiller à ne pas brider l'imagination des participants, à les laisser défendre leurs opinions et à susciter les débats. Il doit cependant recentrer si nécessaire les discussions de façon à ce que les actions proposées restent dans le cadre du développement durable et des orientations politiques.

Les synthèses des propositions d'actions issues des Ateliers Durables (site internet) devront être prises en compte : elles serviront également à alimenter les débats. Les actions proposées devront être réalisables, concrètes et mesurables. Elles devront être classées selon l'importance qu'on veut leur accorder.

Pour chaque action proposée, le Forum Agenda 21 devra associer les indicateurs correspondants sur la base des critères définis au paragraphe 5.2.3

Les actions devront être validées par le Comité Agenda 21 avant leur intégration dans une première ébauche de l'Agenda 21 Local.



### 5.3.3 Ebauche de l'Agenda 21 Local

L'Agenda 21 Local est un document regroupant l'ensemble des actions que le SDIS doit engager après une consultation participative.

Ce document stratégique fixe les orientations pour les deux SDIS. Après la phase de validation par les instances et les élus, il devient le support de référence pour les différentes actions à lancer.

Il doit être accessible par tous ceux qui y ont participé et surtout par l'ensemble des personnels. Il s'agit désormais de mettre en valeur le travail participatif réalisé par chacun, quel que soit le niveau hiérarchique.

Le document Agenda 21 Local comprendra les parties suivantes :

- Un propos introductif,
- La définition du développement durable,
- La stratégie de développement durable pour les deux SDIS,
- La démarche initiée et la méthode utilisée,
- Les enjeux, les objectifs et les actions à mener,
- La planification,
- L'évaluation et le suivi.

Pour ne pas perdre de vue le lien entre les enjeux locaux et les perspectives nationales en matière de développement durable, la rédaction devra être confiée au coordonnateur éventuellement épaulé par des partenaires experts. Cet appui pourrait être envisagé par la collaboration d'organismes institutionnels comme l'ADEME, des associations comme éco-conseil spécialisées dans l'accompagnement de ce type de projet ou encore par le recours à un cabinet externe.

## **5.4 Validation et programmation des actions**

(Phase 4 du processus, annexe 8)

Cette étape doit nous mener à la validation de l'Agenda 21 Local. Pour ce faire, il est nécessaire de procéder à une étude de faisabilité technique et à une détermination des moyens.

### **5.4.1 Estimation de la faisabilité et détermination des moyens**

L'ébauche de l'Agenda 21 Local sera soumise aux groupes de concertation locaux pour avis technique sur la faisabilité des actions.

Ceux-ci devront s'assurer que les actions sont techniquement réalisables et que les moyens humains, matériels et financiers sont disponibles ou mobilisables : l'affichage d'actions non réalisables dans l'Agenda 21 Local irait à l'encontre de la crédibilité de la politique engagée.

### **5.4.2 Première rédaction de l'Agenda 21 Local**

La validation des remarques des groupes de concertation par le Comité Agenda 21 permettra de compléter l'ébauche de l'Agenda 21 Local et d'en préparer la première rédaction avant le passage devant les différentes instances.

### **5.4.3 Validation de l'Agenda 21 Local**

La première ébauche de l'Agenda 21 Local doit donc faire l'objet d'un débat et du vote au sein des Conseils d'Administration des deux SDIS. Ce plan d'action aura été présenté au préalable au comité de pilotage de mutualisation des SDIS du Haut-Rhin et du Bas-Rhin.

Avant le vote du CASDIS, une phase de consultation est nécessaire auprès des organes consultatifs de chaque SDIS (CTP, CHS, CCDSPV, CATSIS).

## **5.5 Mise en œuvre des actions**

(Phase 5 du processus, annexe 8)

Après la validation des actions par les instances, il s'agit de rédiger le document final et d'organiser la mise en œuvre des actions.

### **5.5.1 Rédaction finale de l'Agenda 21 Local**

Cette rédaction finale intégrera le cas échéant les différentes remarques des instances. Elle sera validée par le Comité Agenda 21.

### **5.5.2 Publication de l'Agenda 21 Local**

La publication de l'Agenda 21 Local est un moment privilégié qui marque le lancement officiel du projet au cours duquel le travail participatif devra être valorisé.

### **5.5.3 Planification des actions**

La planification relève du Groupe Projet Agenda 21.

Dans un premier temps, chaque action est détaillée dans une fiche action comprenant entre autre la dénomination de l'action et son pilote. Pour la planification, l'ensemble des

actions prévues à l'Agenda 21 Local sera inscrit dans un tableau qui servira également d'outil de suivi. Nous proposons en annexe 13 un exemple de fiche action et un modèle de tableau de planification des actions.

## 5.6 Promotion et pérennisation

(Phase 6 du processus, annexe 8)

La promotion et la pérennisation du projet ne seront efficaces que si chacun se sent individuellement investi et s'il peut y participer activement.

La promotion repose essentiellement sur une communication forte autour de son élaboration, puis au cours de sa mise en œuvre et également en valorisant les actions déjà existantes.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, à ce stade, la deuxième phase de communication débute avec pour objectif la promotion et la pérennisation du projet.

### 5.6.1 Valorisation des actions

La valorisation des actions engagées rassure et constitue un puissant moyen d'adhésion. C'est grâce au changement des comportements individuels que les stratégies d'envergure seront efficaces.

Dans chaque domaine environnemental, social ou économique, et quelles que soient les raisons qui ont motivés l'action, il s'agit :

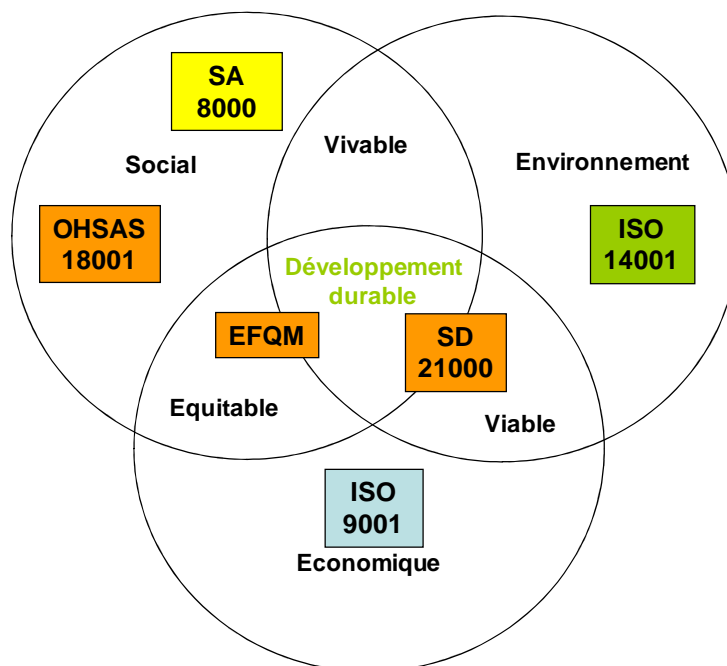
- De valoriser le travail effectué,
- D'inciter à une continuité afin d'améliorer les résultats obtenus.

Les outils disponibles pour réaliser cette communication sont multiples et correspondent à ceux qui ont été cités précédemment.

### 5.6.2 Utilisations des références normatives et guides méthodologiques

Dans un objectif de pérennisation et d'amélioration de la démarche, il serait envisageable de s'appuyer sur les normes et guides existants dans les différentes facettes du développement durable. Parmi eux, on trouve la Norme ISO 9001, la Norme ISO 14001, la Norme OHSAS 18001, la SA 8000, les guides de type EFQM et SD 21000.

Ces outils peuvent être développés de façon spécifique sur un thème qui au regard de l'approche stratégique est apparu particulièrement sensible ou de façon globale. L'annexe 14 (Normalisation et développement durable) liste et définit chacun de ces outils.



## 5.7 Suivi et évaluation

(Suivi et évaluation du processus, annexe 8)

### 5.7.1 Pourquoi évaluer ?

Pour progresser, il faut pouvoir regarder le chemin parcouru.

L'évaluation donne à la collectivité la capacité mesurer les résultats de ses actions et de mesurer la satisfaction des acteurs autant que la crédibilité de la démarche et la valeur des objectifs initiaux.

L'évaluation est un outil qui doit permettre, au cours du processus :

- De rendre compte régulièrement, auprès des décideurs, des avancées du projet et des difficultés rencontrées,
- De valoriser les actions existantes ou engagées et de contribuer à la mobilisation des acteurs,
- De vérifier l'adéquation et la pertinence des actions menées au regard des enjeux fixés,
- D'apprécier la cohérence des actions engagées avec les finalités du développement durable,
- De faire le constat d'une démarche transparente et transversale,
- De provoquer une transformation et/ou une adaptation des pratiques, des procédures et des comportements des différents acteurs.

Au final, l'évaluation permettra d'inscrire le projet dans une démarche d'amélioration continue en apportant les corrections et ajustements aux actions menées selon leurs conséquences sur la collectivité.

Une évaluation de l'impact financier de la mise en œuvre de cette démarche devra faire l'objet d'une attention particulière et mettre en évidence les gains financiers générés afin de crédibiliser les actions des SDIS dans leur engagement.

La notion de service rendu dès le premier euro engagé doit être totalement transparente, perceptible et mesurable à plus ou moins long terme.

### 5.7.2 Comment évaluer ?

L'élaboration d'un Agenda 21 Local repose avant tout sur une démarche participative et le mode d'évaluation ne devra pas faire exception à ce principe.

Le retour d'expérience lors de la réalisation d'Agenda 21 Local de différentes collectivités permet de retenir les recommandations suivantes :

- Limiter l'évaluation aux objectifs généraux,
- Effectuer un suivi annuel des actions prioritaires,
- Elaborer des indicateurs simples, significatifs et compréhensibles par tous.

Pour exemple, de nombreux indicateurs ont été développés en matière de développement durable (Tonne équivalent CO<sub>2</sub>, accidents de travail ...). Ils sont disponibles dans de nombreux référentiels (voir bibliographie).

Une fois le projet lancé et les actions mises en œuvre, le Groupe Projet Agenda 21 deviendra l'organe de suivi et d'évaluation. Il pourrait ainsi être renommé « Comité de Suivi Agenda 21 ».

Pour garder une lisibilité des actions entreprises et un suivi dans le temps, l'outil de suivi en annexe 13 pourra servir d'outil support.

### 5.7.3 Quand évaluer ?

L'évaluation doit être planifiée cycliquement. Il nous a semblé opportun de fixer la périodicité à une année.

La synthèse des éléments disponibles au terme de plusieurs années permettra de fournir à chacun (et notamment aux élus) un rapport global pouvant être le support d'une évaluation des impacts et de la pertinence de la stratégie.

Le recours à un partenaire extérieur ou à un bureau d'étude spécialisé dans l'évaluation du développement durable peut faciliter la mise en œuvre de cette démarche. Toutefois, cette aide externe devra renforcer les compétences internes et rendre les acteurs du projet autonomes à court terme. Par ailleurs, une évaluation réalisée par un consultant extérieur peut être gage d'indépendance au regard des enjeux politiques de chaque département.

## 5.8 Les limites de l'étude

La méthode de mise en place d'une politique de développement durable proposée dans ce rapport est fondée sur une démarche participative. De fait, elle induit une nouvelle forme de prise de décision et de management pour aboutir. Ceci constitue un défi en soi, et nécessite un véritable changement culturel de la part des agents constituant la collectivité.

En l'absence de base légale contraignante, les démarches de type Agenda 21 dépendent des circonstances, de l'engagement politique du moment ou de la motivation des acteurs locaux, avec la difficulté de maintenir l'intérêt à long terme. Le manque de ressources humaines et financières, d'évaluation et de coopérations intersectorielles peuvent apparaître également comme des freins à l'engouement initial et la volonté de faire aboutir le projet.

## CONCLUSION

Conscients des enjeux environnementaux, sociaux et économiques, les deux SDIS de la région ALSACE ont décidé de réagir et de s'inscrire dans un nouveau mode de fonctionnement plus durable.

La mise en place d'une politique de développement durable doit résulter d'un véritable engagement politique. Ce travail stratégique doit être mûrement réfléchi et soutenu par l'ensemble des décideurs tout au long de sa mise en œuvre.

Le choix de la méthode globale et participative choisie par les deux SDIS pour arriver à l'Agenda 21 local est ambitieux mais réaliste. Cette méthode sera d'autant plus fédératrice que chaque intervenant se l'appropriera et apportera sa pierre à l'édifice. Elle repose avant tout sur une démarche participative et donc sur l'engagement de chacun dans un esprit de gouvernance.

La méthode proposée a pour ambition de fournir les outils qui permettront de décloisonner la vision du développement durable aux seules problématiques environnementales. En effet, si l'intégration des deux autres piliers (à savoir le pilier social et le pilier économique) est plus abstraite, cette méthode permettra d'en définir concrètement les objectifs.

La mise en œuvre de celle-ci fera prendre conscience du champ couvert par le développement durable au sein des SDIS par le biais des thématiques supports retenues qui sont le « Métier », « l'Environnement et l'Economie » et le « Management Interne ».

Au cours du processus d'élaboration de l'Agenda 21 Local, une des phases importantes tant sur le plan technique que stratégique est la mise en place d'indicateurs. Ces différents indicateurs mesureront l'engagement des SDIS dans la conduite de leur politique et en apporteront les éventuelles corrections.

La définition de ces indicateurs ne pourra être efficiente qu'après un premier travail de diagnostic et de validation des objectifs stratégiques par le Comité Agenda 21. Ils découlent du fruit de la concertation. De la même manière, les investissements qui touchent la collectivité ne pourront être clairement quantifiés qu'à partir des premières propositions émises par le Forum Agenda 21.

Cependant le développement durable dans la stratégie et le management des SDIS va beaucoup plus loin que la seule évaluation comptable des résultats attendus car elle intègre l'engagement et l'épanouissement personnel de l'ensemble des acteurs du SDIS dans l'intérêt collectif.

Au travers des trois aspects thématiques, elle s'inscrit dans une véritable logique de pérennisation et d'amélioration continue du fonctionnement des SDIS. Dans cet esprit, l'étape suivante pourrait s'appuyer sur un système de normalisation Qualité-Sécurité-Environnement conduisant à une démarche de management intégré.

\*\*\*

Enfin, cette étude nous a apporté la double satisfaction d'avoir travaillé dans un cadre novateur de partenariat entre deux SDIS et d'avoir été associés pleinement à la démarche initiée par les décideurs politiques locaux.



## GLOSSAIRE

ADEME	Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie
AFNOR	Association Française de Normalisation
AFOM	Atouts, Faiblesses, Opportunités, Menaces
ARPE Midi Pyrénées	Agence Régionale pour l'Environnement Midi Pyrénées
CATSIS	Commission Administrative et Technique des Services d'Incendie et de Secours
CCDSPV	Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires
CETE	Centre d'Etude Technique de l'Equipement
CHS	Comité d'Hygiène et Sécurité
CNUED	Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement
CTP	Comité Technique Paritaire
DAAF	Directeur des Affaires Administratives et Financières
DDIS	Direction Départementale d'Incendie et de Secours
DIREN	Direction Régionale de l'Environnement
DSC	Direction de la Sécurité Civile
EFQM	European Foundation for Quality Management
ENSOSP	Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
PATS	Personnel Administratif, Technique et Spécialisé
SDIS	Service Départemental d'Incendie et de Secours
SNDD	Stratégie Nationale du Développement Durable
SPP	Sapeur Pompier Professionnel
SPV	Sapeur Pompier Volontaire

Association 4D : Association 4D a été créée en 1993, après le sommet de Rio, afin de constituer un réseau citoyen pour la promotion du développement durable et le suivi des engagements pris par la France, comme par les autres états membres de l'ONU.

Gro Harlem BRUNDTLAND : Premier ministre de la Norvège, rédactrice du rapport «Notre avenir à tous», commandé par les Nations Unies, en 1987.

ECO-CONSEIL : association à but non lucratif créée en 1987, qui a pour objet la promotion du conseil en environnement dans une perspective du développement durable.

Gouvernance : Art ou manière de gouverner qui vise un développement économique, social, environnemental et institutionnel durable, en maintenant un sain équilibre entre les élus, l'Administration, la société civile et le marché économique.

RARE : Réseau des Agences Régionales de l'Energie et de l'Environnement. Créées avec le soutien des Conseils Régionaux, les agences régionales de l'énergie et de l'environnement interviennent en matière de gestion de l'énergie, de valorisation des ressources naturelles et des déchets, dans une optique de développement durable. C'est l'association de 11 agences.

UICN : Union Internationale pour la Conservation de la Nature. Elle est également connue sous le nom anglais The World Conservation Union, jadis International Union for Conservation of Nature and Natural Ressources (sigle IUCN).

JACOBS ET SADDLES : Deux scientifiques Canadiens.

## BIBLIOGRAPHIE

### ➤ Principaux ouvrages et articles consultés :

- Commandant DEBOUTROIS E. 2006, *Agenda 21*, SDIS79,
- Ville d'Echirolles 2006, *Agenda 21 ville d'Echirolles*, Mairie d'Echirolles (38)
- ADEME 2005, *Guide des administrations éco-responsables*, Angers, ADEME Editions,
- Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative 2005, *Guide méthodologique pour la mise en place d'une démarche éco-responsable*, Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative, Paris,
- ADEME 2006, *Guide de l'outil de suivi des actions éco responsables*, PARIS, Eureval-C3E,
- La Gazette 2006, *Cahier concours Développement Durable n°15*, La Gazette des communes,
- AFNOR, *Guide SD 21000 appliqué aux collectivités territoriales*, La Plaine Saint-Denis, AFNOR,
- Groupe de travail « Développement Durable » 2004, *Objectif développement durable comprendre agir sur son territoire*, RARE,
- FNSPS 2007, *SDIS à l'heure du développement durable*, le Sapeur-pompier Magasine.

### ➤ Les sites internet :

- <http://www.ecoresponsabilite.ecologie.gouv.fr/index.php>
- <http://www.developpement-durable.gouv.fr/>
- <http://dsf.uqac.ca/eco-conseil>
- <http://www.territoiresdurables.fr/>
- [http://www.a21l.qc.ca/plan\\_du\\_site.asp](http://www.a21l.qc.ca/plan_du_site.asp)

### ➤ Liste des principaux partenaires du développement durable :

- ADEME : contient des fiches d'opérations, de la documentation et des informations sur les réseaux ([www.ademe.fr/ettatexemplaire](http://www.ademe.fr/ettatexemplaire)),
- Le ministère de l'écologie et du développement durable : héberge et alimente un site internet sur l'éco-responsabilité des administrations ([www.ecoresponsabilite.ecologie.gouv.fr](http://www.ecoresponsabilite.ecologie.gouv.fr)),
- Construction en haute qualité environnementale : ([www.assohqe.org](http://www.assohqe.org))
- Urbanisme et transport : ([www.certu.fr](http://www.certu.fr)).

### ➤ Systèmes d'indicateurs de développement durable développés :

- le système européen d'indicateurs locaux de durabilité ([www.sustainable-cities.org/indicators](http://www.sustainable-cities.org/indicators)),
- Les indicateurs nationaux de développement durable : élaborés par l'Institut Français de l'Environnement (IFEN) ([www.ifen.fr](http://www.ifen.fr)),
- Les indicateurs du développement durable urbain en Midi-Pyrénées ([www.villesdurable-mip.com](http://www.villesdurable-mip.com)),
- Tableaux de bord régionaux et territoriaux en Haute Normandie ([www.tbredd.org](http://www.tbredd.org)),
- Bruno Villalba, Antoine Goxe et Jean-Christophe Lipovac, « *Évaluer le développement durable : enjeux, méthodes, démarches d'acteurs* », Développement durable et territoire, document numéro 1676, (<http://developpementdurable.revues.org>).

# ANNEXES

Annexe 1 : Etat des lieux sur le développement durable au sein des SDIS

Annexe 2 : Présentation de l'environnement d'étude : Les SDIS 67 et 68

Annexe 3 : Accord de partenariat entre les SDIS 68 et SDIS 67

Annexe 4 : Description des réunions de travail

Annexe 5 : Compte rendu de la journée de sensibilisation des cadres des deux SDIS

Annexe 6 : Instances de travail

Annexe 7 : Démarche globale de développement durable

Annexe 8 : Processus d'élaboration de l'Agenda 21 Local

Annexe 9 : Plan de communication du processus d'élaboration de l'agenda 21 Local

Annexe 10 : Enjeux potentiels du développement durable selon les trois axes thématiques

Annexe 11 : Exemple de grille AFOM

Annexe 12 : Questionnaire de sensibilisation des personnels

Annexe 13 : Outils de suivi

Annexe 14 : Normalisation et développement durable



## Annexe 1

Etat des lieux sur le développement durable au sein des SDIS



Aix en Provence, le 30 juin 2008

Monsieur le Directeur Départemental  
des Services d'Incendie et de Secours

Dans le cadre de notre formation de Chef de Groupement au sein de l'ENSOSP, nous réalisons un mémoire sur le Développement Durable au sein d'un SDIS.

Afin d'étayer nos recherches, nous vous sollicitons afin de connaître les projets menés dans ce domaine à ce jour au travers de huit questions.

Celui-ci, complété, pourra nous être adressé par courriel à l'adresse suivante : [memoire.cdq2008@neuf.fr](mailto:memoire.cdq2008@neuf.fr) ou par télécopie au numéro suivant 03-84-96-76-18

Si vous le souhaitez, les résultats de cette enquête pourront vous être adressés, ainsi qu'un exemplaire de notre mémoire.

En vous remerciant de votre collaboration, nous vous prions de recevoir, Monsieur le Directeur, l'assurance de nos salutations respectueuses.

Le groupe de stagiaires :

Cdt Lionel TOURASIN – SDIS25

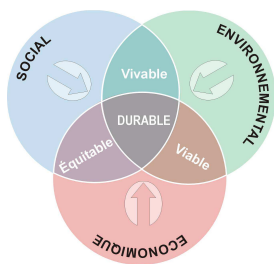
Cdt Bruno LAURE – SDIS18

Cne Damien FREDY – SDIS39

Cne Eric MOREL – SDIS70







# LE DEVELOPPEMENT DURABLE AU SEIN D'UN SDIS

## Questionnaire à l'attention des DDSIS

**Nom du SDIS :** .....

1 – Conduisez-vous une politique de développement durable dans votre SDIS ?

- Oui, depuis quand (année) ? .....  
 Non  
 A l'étude

2 - Pour un SDIS, quels sont selon vous les enjeux du développement durable ?

.....

3 – Quelle personne a été à l'origine de cette démarche le cas échéant ?

- Le DDSIS       Le Président du CASDIS       Le Préfet  
 Autre (précisez) : .....

4 – Quels sont les domaines pour lesquels vous avez déjà initié ou vous souhaitez initier une action de développement durable ?

Domaines	Déjà initié	A initier
Dématérialisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parc roulant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Covoiturage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bâtimentaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valorisation des déchets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Achat éco-responsable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Procédures opérationnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mutualisation pour l'achat de matériel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mutualisation pour la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Actions de prévention envers le public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Management des personnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conditions de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre : .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 - Quels moyens dédiez-vous à cela ?

- Politique générale (intégrée dans les missions quotidiennes de chacun)
- Une personne ou un service chargé du développement durable
- Un comité de pilotage
- Prestataire extérieur
  
- Aucun

6 - Avez-vous sensibilisé vos personnels au développement durable ?

- Oui, et à quel niveau :
  - Aux cadres uniquement
  - A l'ensemble des personnels
  - Autre : .....
  
- Non

7 - Avez-vous déjà formalisé le développement durable dans votre SDIS ?

- Oui :
  - Agenda 21
  - Délibération du CA
  - Actions de communication
  - Autre : .....
  
- Non

8 - Ce questionnaire vous a-t-il semblé pertinent ?

pas du tout      peu      assez      très  
                                                           

Observations :

.....

Ce questionnaire peut être retourné par messagerie : [memoire.cdg2008@neuf.fr](mailto:memoire.cdg2008@neuf.fr)

Ou bien par télécopie : 03-84-96-76-18 (SDIS de la Haute-Saône)

Merci de votre collaboration et de la disponibilité que vous avez bien voulu nous accorder.

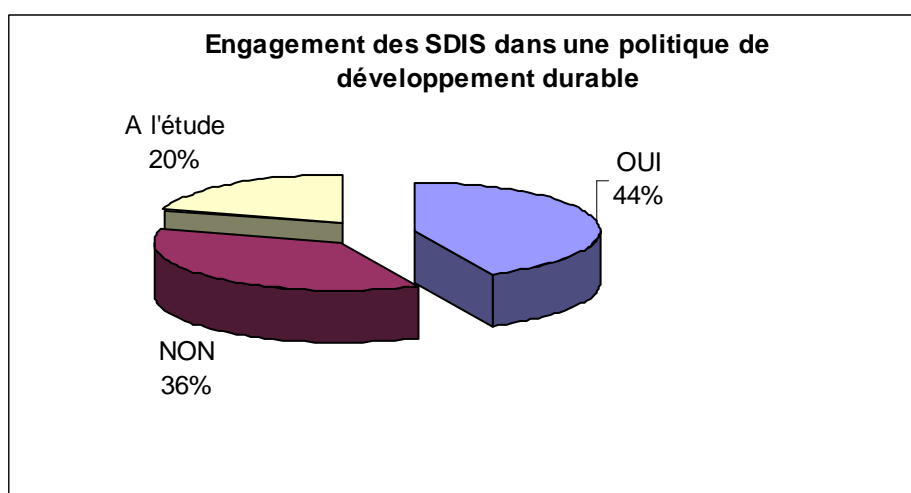
Cdt B. LAURE SDIS 18 - (brlaure@sdis18.fr)  
Cdt L. TOURAISIN SDIS 25 - (l.touraisin@sdis25.fr)  
Cne D. FREDY SDIS 39 - (dfredy@sdis39.fr)  
Cne E. MOREL SDIS 70 - (e.morel@sdis70.fr)

## Le développement durable au sein des SDIS Synthèse de l'enquête de juin 2008

44 SDIS ont répondu à l'enquête de juin 2008.

Cette enquête porte sur 8 questions. Elle avait deux objectifs. Le premier était de dresser un état des lieux en mesurant le niveau de perception global sur le développement durable au sein des SDIS. Le deuxième objectif était de mesurer le niveau d'implication des SDIS engagés dans la démarche.

### **Question n°1 - Conduisez-vous une politique de développement durable dans votre SDIS ?**



### **Question n°2 - Pour un SDIS, quels sont selon vous les enjeux du développement durable ?**

Thèmes	Nombre de SDIS	
Enjeux économiques	24	54,55%
Enjeux environnementaux	21	47,73%
Sociaux	11	25,00%
Pas de réponse	8	18,18%
Hygiène santé	5	11,36%
Outil de Management	5	11,36%
Organisationnel	5	11,36%
Politique	4	9,09%
Crédibilité	4	9,09%
Economie d'énergie	3	6,82%
Promouvoir un développement raisonné pour être durable conforme aux orientations du territoire	2	4,55%
Engagement citoyen	2	4,55%
Développement durable au cœur de chacune des politiques	1	2,27%
Sécuritaire	1	2,27%
Qualité service public	1	2,27%
Bon sens dans certaines pratiques quotidiennes	1	2,27%
Communication	1	2,27%
Techniques opérationnelles	1	2,27%

**Question n°3 – Quelle personne a été à l’origine de cette démarche le cas échéant?**

Qui	Nombre de SDIS	
DD SIS	16	57,14%
Président CAD SIS	8	28,57%
AUTRE	7	25,00%
DDA	2	7,14%
Préfet	0	0,00%

Les réponses multiples étaient possibles à cette question.

Les Directeurs départementaux sont majoritairement à l’origine de la démarche. Pour certains SDIS, elle a été commune à deux personnes ou lancée par le Conseil général, un service du SDIS ou en comité de direction (25% des réponses).

**Question n°4 – Quels sont les domaines pour lesquels vous avez déjà initié ou vous souhaitez initier une action de développement durable ?**

Thème	Déjà initié		A initier	
Dématérialisation	29	65,91%	7	15,91%
Bâtimentaire	23	52,27%	16	36,36%
Covoiturage	19	43,18%	9	20,45%
Valorisation des déchets	17	38,64%	11	25,00%
Mutualisation pour l’achat de matériel	13	29,55%	14	31,82%
Mutualisation pour la formation	13	29,55%	11	25,00%
Conditions de travail	12	27,27%	12	27,27%
Actions de prévention envers le public	11	25,00%	5	11,36%
Management des personnels	10	22,73%	12	27,27%
Parc roulant	9	20,45%	19	43,18%
Achat éco-responsable	9	20,45%	18	40,91%
Procédures opérationnelles	6	13,64%	15	34,09%
<b>Autres :</b>				
Développement du volontariat	2	4,55%		
Pas de réponse	2	4,55%		
Lien social	1	2,27%		
document unique	1	2,27%		
Gestion énergies	1	2,27%		
Santé sécurité au travail	1	2,27%		

Les actions déjà en cours sont la dématérialisation et les bâtiments.

Une prise de conscience est largement initiée sur le covoiturage et la valorisation des déchets. Pour 19 SDIS, le parc roulant doit faire l’objet d’une action dans le sens du développement durable.

### **Question n°5 – Quels moyens dédiez vous à cela ?**

	<b>Nombre de SDIS</b>	
Politique générale	22	50,00%
Aucun	13	29,55%
Une personne ou service	11	25,00%
Un comité de pilotage	7	15,91%
Pas de réponse	5	11,36%
Prestataire extérieur	2	4,55%

Les réponses multiples étaient possibles à cette question.

Pour les SDIS qui s'engagent dans une démarche de développement durable, 22 ont entrepris une politique globale.

### **Question n°6 – avez-vous initié vos personnels au développement durable ?**

<b>Réponses</b>	<b>Nombre de SDIS</b>	
Non	22	50,00%
Oui : Aux cadres uniquement	12	27,27%
Oui : A l'ensemble des personnels	9	20,45%
Oui : avons évoqué des notions	2	4,55%
Pas de réponse	1	2,27%

Les réponses multiples étaient possibles à cette question.

Pour ceux ayant initiés une démarche de développement durable, les cadres sont les premiers à être sensibilisés.

### **Question n°7 – Avez-vous déjà formalisé le développement durable dans votre SDIS ?**

<b>Réponses</b>	<b>Nombre de SDIS</b>	
Non	28	63,64%
Oui délibération CA	10	22,73%
Oui Action de communication	6	13,64%
Autre	5	11,36%
Oui A21	2	4,55%
Pas de réponse	1	2,27%

Les réponses multiples étaient possibles à cette question.

Seulement 2 SDIS ont un Agenda 21 (le SDIS des Deux Sèvres et le SDIS des Yvelines).

D'autres SDIS ont formalisé le développement durable à l'occasion de la semaine du développement durable, d'une convention ou en prenant des étudiant (réponses Autre).

### **Question n°8 – Ce questionnaire vous a-t-il semblé pertinent ?**

<b>Réponses</b>	<b>Nombre de SDIS</b>	
Assez	36	81,82%
Pas de réponse	4	9,09%
Peu	3	6,82%
Très	1	2,27%
Pas du tout	0	0,00%

Plus de 81% des personnes sollicitées ont trouvé ce questionnaire pertinent.



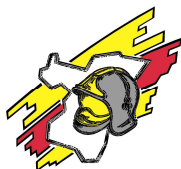
## Annexe 2

Présentation de l'environnement d'étude :

Les SDIS 67 et 68







Service départemental  
d'incendie et de secours  
du Bas-Rhin

## Présentation succincte du département du Bas-Rhin (67) - STRASBOURG

**Superficie du département :** 4 788 km<sup>2</sup>

**Habitants :** 1 026 120 habitants

**Président du conseil d'administration :** Monsieur Guy-Dominique KENNEL

**Directeur Départemental :** Colonel Alain GAUDON

**Directeur Départemental adjoint :** Colonel Claude DOLLINGER

**Classement :** 1<sup>ère</sup> catégorie

### Budget SDIS :

Fonctionnement : 63 843 881 €

Investissement : 14 684 793 €

Coût moyen du service incendie par habitant : 73,87 €

**Nombre d'interventions :** 55 663 interventions

### Effectifs :

	SPP	SPV Corps départemental	SPV Corps communaux	Effectif Total
SSSM	4	253	0	257
Officiers	81	353	Non disponibles	434
Sous Officiers et Hommes du rang	510	5 992		6 502
	<b>595</b>	<b>6 598</b>	<b>575</b>	<b>7 768</b>

	Personnels administratifs	Personnels techniques	autres	Effectif Total
Catégories A	9	2		11
Catégorie B	12	14		26
Catégorie C	67	24		91
Total	<b>88</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>128</b>

### Nombre de casernes :

CSP : 7

CS : 30

Sections (anciens CPI transférés au corps départemental) : 299

CPI (corps communaux) : 35

### Nombre de véhicules :

**Poids lourds :** 261

**Véhicules légers :** 715



Service départemental d'incendie et de secours  
du Haut-Rhin

## Présentation succincte du département du Haut-Rhin (68) - COLMAR

**Superficie** : 3 725 km<sup>2</sup>

**Habitants** : 708 000 habitants

**Président du conseil d'administration** : Monsieur Dominique DIRRIG

**Directeur Départemental** : Colonel Pierre ALMAND

**Directeur Départemental adjoint** : Colonel Michel BOUR

**Classement** : 2<sup>ème</sup> catégorie

### Budget SDIS :

Fonctionnement : 41 978 000 €

Investissement : 10 447 000 €

Coût moyen du service incendie par habitant : 71,16 € (52,28 € en 2006 pour le SDIS)

**Nombre d'interventions** : 36 493 interventions en 2007

### Effectifs :

	SPP	SPV Corps départemental	SPV Corps communaux	Effectif Total
SSSM	5	170	83	258
Officiers	78	227	1	306
Sous Officiers	161	670	638	1469
Hommes du rang	121	1 758	3 641	5 520
	<b>365</b>	<b>2 825</b>	<b>4 363</b>	<b>7 553</b>

	Personnels administratifs	Personnels techniques	autres	Effectif Total
Catégories A	10	6	1	17
Catégorie B	11	12	0	23
Catégorie C	40	16	0	56
Total	<b>61</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>96</b>

### Nombre de casernes :

CSP : 6

CS : 32

CPI (corps communaux) : 280

### Nombre de véhicules :

**Poids lourds** : 163

**Véhicules légers** : 332

## Annexe 3

Accord de partenariat entre  
les Services Départementaux d'Incendie et de Secours  
du Haut-Rhin et du Bas-Rhin





Service départemental  
d'incendie et de secours  
du Haut-Rhin



Service départemental  
d'incendie et de secours  
du Bas-Rhin

**ACCORD DE PARTENARIAT ENTRE**  
**LES SERVICES DÉPARTEMENTAUX D'INCENDIE ET DE SECOURS**  
**DU HAUT-RHIN ET DU BAS-RHIN**

Entre

Le Service départemental d'incendie et de secours du Bas-Rhin, représenté par son Président en exercice, MONSIEUR Guy-Dominique KENNEL, agissant en vertu de la délibération du conseil d'administration du SDIS en date du 15 juin 2006, ci-après dénommé « le SDIS 67 »,

d'autre part,

Le Service départemental d'incendie et de secours du Haut-Rhin, représenté par son Président en exercice, MONSIEUR Dominique DIRRIG, agissant en vertu de la délibération du conseil d'administration du SDIS en date du 15 juin 2006, ci-après dénommé « le SDIS 68 »,

d'autre part,

**En présence de**

Monsieur Alain GERARD, Sous-Préfet, Directeur de cabinet, représentant Monsieur Jean-Paul FAUGERE, Préfet de la Région Alsace, Préfet du Bas-Rhin, Chevalier de la Légion d'Honneur, Chevalier de l'Ordre National du Mérite,

Monsieur Michel GUILLOT, Préfet du Haut-Rhin, Chevalier de la Légion d'Honneur, Chevalier de l'Ordre National du Mérite,

**Et de**

Monsieur Charles BUTTNER, Président du Conseil général du Haut-Rhin,

**PREAMBULE**

Les services d'incendie et de secours exercent des missions communes que la loi a entendu leur confier. Toutefois, leurs organisations administratives et territoriales respectives peuvent être différentes, conséquence de leur histoire et des hommes qui les composent.

Situés sur un même territoire géographique, encadrés par les massifs vosgiens et par le Rhin, les SDIS 67 et 68, couvrent des risques présentant des similitudes évidentes. Celles-ci se traduisent particulièrement par des compétences analogues et par le déploiement commun

de moyens opérationnels au bénéfice des communes limitrophes des deux départements rhénans.

Dans ce contexte de préoccupations mutuelles, il apparaît nécessaire d'engager un processus de réflexion visant à dégager les champs d'activités qui pourraient être partagés, de définir les instruments adaptés utiles à leur mise en œuvre susceptible de conduire à la création éventuelle d'un établissement public interdépartemental d'incendie et de secours (EPIDIS).

Afin de marquer une première étape en ce sens, les deux SDIS, convaincus de la nécessité d'une coopération et d'un partenariat interdépartemental entre les deux établissements publics, avec l'appui des représentants de l'Etat dans les deux départements et le soutien des présidents des Conseils généraux du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, chefs de file en matière de gestion des SDIS, sont convenus des dispositions qui suivent.

### **Ceci étant exposé, il est convenu ce qui suit :**

#### **ARTICLE 1er :**

Le SDIS 67 et le SDIS 68 conviennent de partager leurs compétences, leurs savoirs et leurs moyens, selon les modalités suivantes :

- La mutualisation des connaissances par l'instauration de séances de travail en commun à échéances régulières consacrées à des échanges d'expérience et d'études ainsi qu'à la définition de stratégies communes, entre les présidents des Conseils d'administration des SDIS 67 et 68 et les directeurs départementaux des services d'incendie et de secours,
- Le regroupement et/ou l'échange de moyens divers dans les conditions déterminées par délibérations des CASDIS respectifs,
- Le rapprochement des stratégies en termes de perspectives d'établissement ou de création d'outils communs.

#### **ARTICLE 2 :**

Les partenaires décident de confier le suivi des travaux et la coordination des initiatives aux Bureaux respectifs des Conseils d'administration des deux SDIS, réunis en Comité de pilotage chargé de tracer les perspectives et les délais de mise en œuvre des actions à engager.

Ils s'engagent, par ailleurs, à tenir informé les représentants de l'Etat dans les départements concernés ainsi que les présidents des exécutifs départementaux signataires du présent accord, de toute initiative ou action s'inscrivant dans le cadre du présent partenariat. Ils en informent de la même manière la Direction de la défense et de la sécurité civiles.

#### **ARTICLE 3 :**

Le cas échéant et en tant que de besoin, une ou plusieurs conventions viendront utilement compléter le présent accord de partenariat, afin de préciser les modalités pratiques et juridiques des axes et des stratégies relevant de la coopération interdépartementale à

développer, dans les secteurs d'intervention qui auront été préalablement retenus et validés par le Comité de pilotage.

**ARTICLE 4 :**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être toutefois dénoncé par l'une ou l'autre partie à tout moment avec un préavis d'un an.

Fait à Ribeauvillé en six (6) exemplaires, le 15 juin 2006

Le Président du SDIS du Bas-Rhin

Le Président du SDIS du Haut-Rhin

Guy-Dominique KENNEL

Dominique DIRRIG

Le Préfet de la Région Alsace,  
Préfet du Bas-Rhin représenté par

MONSIEUR le

Le Préfet du Haut-Rhin

Sous-préfet, directeur de Cabinet

Alain GERARD

Michel GUILLOT

Le Président du Conseil général  
du Bas-Rhin  
Représenté par son vice-président

Le Président du Conseil général  
du Haut-Rhin

Guy-Dominique KENNEL

Charles BUTTNER





## Annexe 4

### Description des réunions de travail



## **Description des réunions sur le thème du développement durable**

### **lors de notre stage**

#### **1) Mercredi 14 mai 2008 – 10h00 au SDIS 68 à COLMAR**

##### **Réunion avec M. J. STRUSS, maître de stage**

###### Ordre du jour :

- Reformulation du sujet et de l'objectif,
- Entretien avec le Colonel P. ALMAND DDSIS du SDIS 68.

###### Personnes présentes :

- Commandant Lionel TOURAISIN – SDIS 25, stagiaire ENSOSP,
- Capitaine Bruno LAURE – SDIS 18, stagiaire ENSOSP,
- Capitaine Damien FREDY – SDIS 39, stagiaire ENSOSP,
- Capitaine Eric MOREL – SDIS 70, stagiaire ENSOSP.

#### **2) Vendredi 6 juin 2008 – 10h00 au SDIS 67 à STRASBOURG**

##### **Préparation de la journée de sensibilisation des cadres au développement durable**

###### Ordre du jour :

- Préparation de la journée du 12 juin 2008 ,
- Entretien avec le Colonel A. GAUDON, DDSIS du SDIS 67.

###### Personnes présentes :

- Colonel P. ALMAND,
- Colonel A. GAUDON,
- M. J. STRUSS, DAAF 68, maître de stage,
- Mme Janie MANTELET, chargée de mission développement durable au conseil général du Bas Rhin,
- Mme Eve KAYSER, Eco-conseil,
- Commandant Lionel TOURAISIN – SDIS 25, stagiaire ENSOSP,
- Capitaine Bruno LAURE – SDIS 18, stagiaire ENSOSP,
- Capitaine Damien FREDY – SDIS 39, stagiaire ENSOSP,
- Capitaine Eric MOREL – SDIS 70, stagiaire ENSOSP.

#### **3) Jeudi 12 juin 2008 – 10h00 au SDIS 67 à STRASBOURG**

##### **Point sur les dossiers du partenariat entre les deux SDIS, impulsion politique de la démarche de développement durable et sensibilisation des cadres des SDIS 67 et 68 au développement durable**

###### Ordre du jour :

- Point sur les dossiers en cours dans le cadre du partenariat (Ecole départementale, achats groupés, véhicule de commandement),
- Lancement du projet de développement durable dans le cadre du partenariat par les deux présidents de CASDIS,
- Sensibilisation des cadres au développement durable des deux SDIS.

Personnes présentes :

- Président CASDIS 67,
- Président CASDIS 68,
- Colonel A. GAUDON, DDSIS du SDIS 67,
- Colonel C. DOLLINGER, DDA du SDIS 67,
- Colonel P. ALMAND, DDSIS du SDIS 68,
- Colonel M. BOURG, DDA du SDIS 68,
- M. J. STRUSS, DAAF 68, maître de stage,
- 40 Cadres SPP et PATS des deux SDIS,
- Mme Janie MANTELET, chargée de mission DD au CG67,
- Mme Eve KAYSER, Eco-conseil,
- Cdt Lionel TOURAISIN – SDIS 25, stagiaire ENSOSP,
- Capitaine Bruno LAURE – SDIS 18, stagiaire ENSOSP,
- Capitaine Damien FREDY – SDIS 39, stagiaire ENSOSP,
- Capitaine Eric MOREL – SDIS 70, stagiaire ENSOSP.

**4) Mercredi 23 juillet 2008 – 10h00 au SDIS 68 à COLMAR**

**Réunion de travail sur la conception du projet de développement durable**

Ordre du jour :

- Présentation du processus d'élaboration de l'Agenda 21 Local,
- Elaboration d'un plan de communication.

Personnes présentes :

- Colonel A. GAUDON, DDSIS du SDIS 67,
- M. J. STRUSS, DAAF 68, maître de stage,
- Les Chefs des groupements moyens techniques des deux SDIS,
- Mme WADEL, chargée de communication,
- Cdt Lionel TOURAISIN – SDIS 25, stagiaire ENSOSP,
- Capitaine Damien FREDY – SDIS 39, stagiaire ENSOSP,
- Capitaine Eric MOREL – SDIS 70, stagiaire ENSOSP.

**5) Vendredi 10 octobre 2008 - 9h30 au SDIS 68 à COLMAR**

**Réunion du Groupe Projet avec les stagiaires de l'ENSOSP**

Ordre du jour :

- Présentation du mémoire des stagiaires ENSOSP sur la méthode de conduite, du projet de développement durable au sein des deux SDIS,
- Définition des lignes directrices du plan communication.

Personnes présentes :

- Colonel A. GAUDON, DDSIS du SDIS 67,
- M. J. STRUSS, DAAF 68, maître de stage,
- Mme WADEL, chargée de communication,
- Commandant Bruno LAURE – SDIS 18, stagiaire ENSOSP,
- Capitaine Damien FREDY – SDIS 39, stagiaire ENSOSP.

**6) Mercredi 12 novembre 2008 – 17h00 au SDIS 67**

**Réunion commune des 2 bureaux des SDIS 67 et SDIS 68**

Ordre du jour :

- Conférence Mme Mantelet, chargé de mission au conseil général du 67,
- Présentation de la méthodologie de conduite du projet développement durable par le Colonel A. GAUDON et les stagiaires ENSOSP,
- Présentation du plan communication,
- Désignation des élus membres du Comité Agenda 21.

Personnes présentes :

*Cette réunion a eu lieu après l'impression de ce rapport.*

**7) Mardi 18 novembre 2008 – SDIS 68**

**Réunion commune des cadres des deux SDIS**

Ordre du jour :

- Présentation de la méthodologie de conduite du projet de développement durable aux cadres des deux SDIS

Personnes présentes :

*Cette réunion a eu lieu après l'impression de ce rapport.*



## Annexe 5

Compte rendu de la journée de sensibilisation  
des cadres des deux SDIS





**Sensibilisation des cadres des SDIS 67 et 68  
au développement durable  
Compte rendu de la journée du 12 juin 2008**

**Date** : 12 juin 2008 de 10h00 à 17h00

**Lieu** : SDIS 67

**Présents (40 personnes environ) :**

- Président CASDIS 67,
- Président CASDIS 68,
- DDSIS et DDA 67,
- DDSIS et DDA 68
- Cadres SPP et PATS des deux SDIS,
- Autres :
  - o Mme Janie MANTELET, chargée de mission DD au CG67,
  - o Mme Eve KAYSER, Eco-conseil,
  - o Cdt Lionel TOURAISIN – SDIS 25, stagiaire ENSOSP,
  - o Cne Bruno LAURE – SDIS 18, stagiaire ENSOSP,
  - o Cne Damien FREDY – SDIS 39, stagiaire ENSOSP,
  - o Cne Eric MOREL – SDIS 70, stagiaire ENSOSP.

**Pièces jointes :**

- Document : « Conducteur : introduction au développement durable SDIS »,
- Présentations power point (4 documents),
- Synthèse des évaluations individuelles,
- « Méta-plan » photos,

**Introduction de la journée :**

Le Président du CASDIS 67 introduit cette journée en félicitant l'assemblée du bon fonctionnement du partenariat entre les deux SDIS compte tenu de la culture et de l'identité des deux collectivités.

Le Président précise que le partenariat doit conduire les deux SDIS à la recherche du meilleur dénominateur commun qui n'est pas forcément le plus petit.

Le développement durable est une thématique dont toutes les collectivités doivent s'emparer sans forcément attendre les orientations de l'Etat.

Ce partenariat doit proposer de nouvelles pistes d'orientation aux deux conseils d'administration.

L'objectif du développement durable n'est pas forcément économique mais doit conduire à une meilleure gestion de l'environnement de travail.

Le président du SDIS 68 confirme les propos. Il lance une ouverture vers le SDIS 90.

Après ces mots de bienvenue, le DDSIS 67, le Colonel A. GAUDON, présente l'ordre du jour.

Avant d'aborder le thème du développement durable, un point d'étape est réalisé sur les dossiers en commun suivants :

- Mise en œuvre d'un PC de site,
- Groupement d'achat,
- Bilan ANTARES,
- Bilan sur les outils de formation.

## **Thème du développement durable**

### Introduction du sujet :

Le DDSIS 68, le Colonel P. ALMAND, présente le thème du développement durable comme un sujet fondamental et transversal. Il doit amener chacun à réfléchir sur un mode de pensée, un mode de fonctionnement et une posture à adopter.

Madame J. MANTELET présente le déroulement de la journée qui s'organise autour de 4 temps :

- Pourquoi parle t-on de développement durable ?
- De quoi s'agit-il ?
- Comment le mettre en œuvre ?
- Réflexion collective, comment le SDIS peut-il s'inscrire dans cette démarche ?

Les outils utilisés sont :

- 1 – Support utilisés fiche d'activité n°1 - Questionnaire de sensibilisation « Quand j'entends Développement Durable ... »,
- 2 – Diaporama de présentation du développement durable,
- 3 – Fiche d'activité n°2 : « si je vous dis développement durable ... ? »,

Après la présentation du diaporama, le Colonel P. ALMAND, intervient sur 3 idées fortes :

- 1 – Il faut recentrer l'homme au cœur du dispositif,
- 2 – Mettre en avant la prévention dans notre organisation. Le service doit privilégier les actions de prévention et ne pas se focaliser uniquement sur les missions curatives,
- 3 – Développer le management participatif dans notre organisation (laisser la démocratie participative aux élus)

Le programme de l'après midi est présenté par Madame J. MANTELET.

Le Colonel A. GAUDON souhaite que les travaux de l'après midi soient développés autour de 3 thématiques :

- Les métiers,
- L'individu,
- Les moyens supports.

### Travail collectif :

L'après midi, un travail collectif est effectué en 1/2 groupe selon une méthode type « méta-plan » dont les objectifs sont les suivants :

- Identifier rapidement des pistes d'actions pour les SDIS,
- Impliquer les cadres des SDIS dans la démarche,
- Susciter un débat sur les idées émises pour les enrichir.

#### a) Résultats des réflexions :

La méthode utilisée a permis de dégager des idées sur le développement durable pour les deux SDIS.

Cette réflexion a été menée en deux temps autour de quatre questions.

Les tableaux suivants présentent une synthèse de l'ensemble des idées émises lors des réflexions.

Ces idées ont été classées selon les trois thématiques mises en avant par le Colonel A. GAUDON.

1<sup>ère</sup> série de questions :

- 1 - Dans quels domaines ou champs d'action le SDIS est-il déjà (suis-je déjà) dans une logique de développement durable ?
- 2 - Quels sont mes projets ou les projets du SDIS en cours qui pourraient gagner à une telle approche ?

Thèmes	Idées émises lors des travaux en sous groupe
<b>Métier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dématérialisation (note, procédures ...),</li> <li>- Mutualisation des moyens,</li> <li>- Refonte des dossiers personnels,</li> <li>- Adapter la réponse opérationnelle,</li> <li>- Optimiser l'utilisation de l'eau d'extinction,</li> <li>- Passer d'une culture curative à une culture de prévention,</li> <li>- Optimiser la ressource opérationnelle à bon escient,</li> <li>- Développement du volontariat,</li> </ul>
<b>L'individu le social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- VAE des SPV,</li> <li>- Covoiturage (formation, trajet domicile-travail, trajets professionnels),</li> <li>- Limitation de déplacement des cadres,</li> <li>- Eteindre les lumières,</li> <li>- Venir en vélo au travail,</li> <li>- Management participatif,</li> <li>- Présence à la journée de développement durable,</li> <li>- CHS,</li> <li>- Eduquer chaque personnel au développement durable,</li> <li>- Partager son savoir,</li> <li>- Restauration sur les lieux de travail,</li> <li>- Favoriser l'accès à internet,</li> <li>- Moins de bureaux individualisés,</li> <li>- Moins de réunions,</li> <li>- Relation de proximité des SP et de la population,</li> </ul>
<b>Les moyens et les supports</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en compte du taux du CO<sup>2</sup> dans le choix des véhicules,</li> <li>- Récupération des eaux de ruissellement,</li> <li>- Prise en main des ordinateurs à distance,</li> <li>- Arrêt programmé des lumières,</li> <li>- Recyclage des consommables papiers,</li> <li>- Généralisation des écrans plats,</li> <li>- Consignes pour faire des économies d'énergie,</li> <li>- Arrêt automatique des ordinateurs,</li> <li>- Visio conférence,</li> <li>- Marchés publics à la norme ISO 14000,</li> <li>- Mutualisation des moyens SDIS67 et SDIS68,</li> <li>- Domotique,</li> <li>- Achat en ligne,</li> <li>- Revoir le type de véhicule (descendre d'une gamme),</li> <li>- Achat produits recyclés,</li> <li>- Optimisation des impressions,</li> <li>- Maison à feu écologique,</li> <li>- Exploiter le toit des casernes,</li> <li>- Bâtiments HQE,</li> <li>- Politique d'achat,</li> <li>- Réforme des anciens véhicules,</li> </ul>

2<sup>ème</sup> série de questions :

3 - En tant que cadre, de quelle façon pourrais-je prendre part à cette démarche de développement durable au SDIS ? Que pourrais-je faire ou initier concrètement ?

4 - Demain, comment pourrais-je faire en sorte que mes équipes prennent davantage en compte ces questions ?

<b>Thèmes</b>	<b>Idées émises lors des travaux de sous groupe</b>
<b>Métier</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- La veille technique et réglementaire,</li><li>- Intégrer le développement durable dans le règlement intérieur,</li></ul>
<b>L'individu - social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Y croire,</li><li>- Le développement durable est l'affaire de tous,</li><li>- Prendre l'escalier plutôt que l'ascenseur,</li><li>- Montrer l'exemple,</li><li>- Sensibilisation des personnels,</li><li>- Proposer des projets de développement durable,</li><li>- Savoir être,</li><li>- La concertation (sortir du milieu SP)</li><li>- Initier les comportements collectifs, participation des personnels</li><li>- S'engager à faire faire,</li><li>- Motivation, susciter la motivation sur ce thème,</li><li>- Informer-former, expliquer et répéter,</li><li>- Responsabiliser,</li><li>- Expliquer pour convaincre,</li><li>- Présenter les enjeux,</li><li>- Attitude pédagogique,</li><li>- Valorisation des actions (valoriser ceux qui portent le DD, affichage des résultats, régime indemnitaire),</li><li>- Du concret rapidement pour passer au plus ambitieux par la suite,</li></ul>
<b>Les moyens et les supports</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Communication verticale et transversale</li><li>- Critères de développement durable dans les marchés,</li><li>- Réaliser ou faire réaliser des études énergétiques sur les bâtiments,</li><li>- Politique d'achat vert,</li><li>- Concours éco-participatif</li><li>- Contrôle,</li><li>- Indiquer des progrès sur les tableaux de bord,</li><li>- Boîte à idées,</li><li>- Amélioration continue,</li><li>- Communiquer sur les points positifs,</li><li>- Systématiser le développement durable dans le projet de service,</li></ul>

b) Commentaires sur les idées émises dans les deux tableaux précédents :

- La première série de questions laisse apparaître un équilibre entre les actions en cours de réalisation sur le thème du développement durable et les actions non initiées mais qui présentent un intérêt aux yeux des participants.

Les actions en cours portent principalement sur les quatre thèmes suivants :

- La dématérialisation,
- Le transport- déplacement,
- Le batimentaire,
- Les achats.

Le thème de la dématérialisation est celui qui est le plus présent dans les esprits. Il est une application concrète, rapide et facile à mettre en œuvre par tous.

Les thèmes à développer se regroupent principalement autour des trois points suivants :

- La prévention,
  - L'optimisation des ressources
  - Le dialogue social
- La deuxième série de questions liées au rôle de l'encadrement dans la démarche de développement durable fait apparaître les notions suivantes :
- L'exemplarité,
  - Réalisation d'actions concrètes et rapides,
  - Participation des personnels,
  - Valorisation des actions,
  - Sensibilisation des personnels,
  - La notion de temps à consacrer au développement durable est perçue comme une contrainte supplémentaire.

### c) Analyse :

Les idées émises se regroupent autour des trois thématiques suivantes:

- o moyens-supports,
  - o métiers,
  - o individu-social.
- Le thème des **moyens-supports** a été particulièrement développé. Au quotidien, certaines actions sont déjà réalisées dans une démarche de développement durable (dématérialisation par exemple). Elles sont bien souvent isolées et tiennent de l'initiative des personnels. Elles sont essentiellement axées sur des actions éco-responsables portant sur les biens matériels et les économies d'énergie.

Les moyens mis en œuvre joueront sur le comportement des individus.

- Dans le thème des **métiers**, la prévention a été largement mise en avant au travers d'actions internes ou externes à la collectivité. Les actions internes sont déjà initiées (prévention routière, hygiène et sécurité ...). Les actions externes ont suscité un débat et restent à développer. La sensibilisation des citoyens aux problématiques de sécurité civile pourrait en être le principal chantier. Ce nouveau champ d'action impliquera une évolution de la culture de sapeur-pompier qui devra s'orienter vers une démarche préventive plutôt que curative.
- Dans le thème de l'**individu-social**, l'optimisation des ressources semble plus difficile à mettre en œuvre compte tenu de l'historique des sapeurs-pompiers de la région (nombreux corps communaux).

L'aspect social est peu ressorti alors qu'il est déjà mis en œuvre dans la région à travers les actions suivantes :

- o JSP dans les collèges,
- o Coopération internationale avec KEHL et Baden-Württemberg,
- o Coopération interdépartementale entre les 2 SDIS.

Ceci peut s'expliquer par le fait que la représentation du développement durable auprès de la population reste largement portée sur la problématique de l'environnement.

Bien que la politique du développement durable s'inscrive dans une démarche à long terme, des projets doivent être visibles et concrets rapidement.

Dans l'organisation d'aujourd'hui, il n'existe que des organes de consultation. Il serait intéressant de mettre en place des organes participatifs spécifiques à notre thématique.

L'adhésion des personnels passe obligatoirement par une sensibilisation de chacun. Une démarche de développement durable doit s'accompagner d'une sensibilisation et d'une information permanente de l'ensemble des personnels et d'une valorisation des actions menées.

Afin que la notion de temps ne soit perçue comme une contrainte supplémentaire, il est important de l'intégrer tout au long du déroulement d'un dossier.

#### Conclusion :

Cette journée avait pour vocation la sensibilisation des cadres à la problématique du développement durable. Elle fait déjà partie de la mise en œuvre de la politique de développement durable qui devra s'inscrire dans un projet de service élaboré suite à un diagnostic permettant la définition des enjeux.

Dans la continuité de cette journée, le Colonel A. GAUDON souhaite élargir le groupe initiateur pour les deux SDIS. Celui-ci aura pour vocation de définir la méthode de mise en place de la politique de développement durable dès la rentrée de septembre.

Celle-ci passera par :

- La mise en place d'un Comité A 21,
- La constitution d'une équipe de soutien,
- La validation des enjeux après un diagnostic et un état des lieux avant de passer au plan d'action

Le groupe initiateur fera une réunion de travail pour définir la stratégie de communication sur le sujet auprès des personnels.

Les stagiaires chef de groupement

## Annexe 6

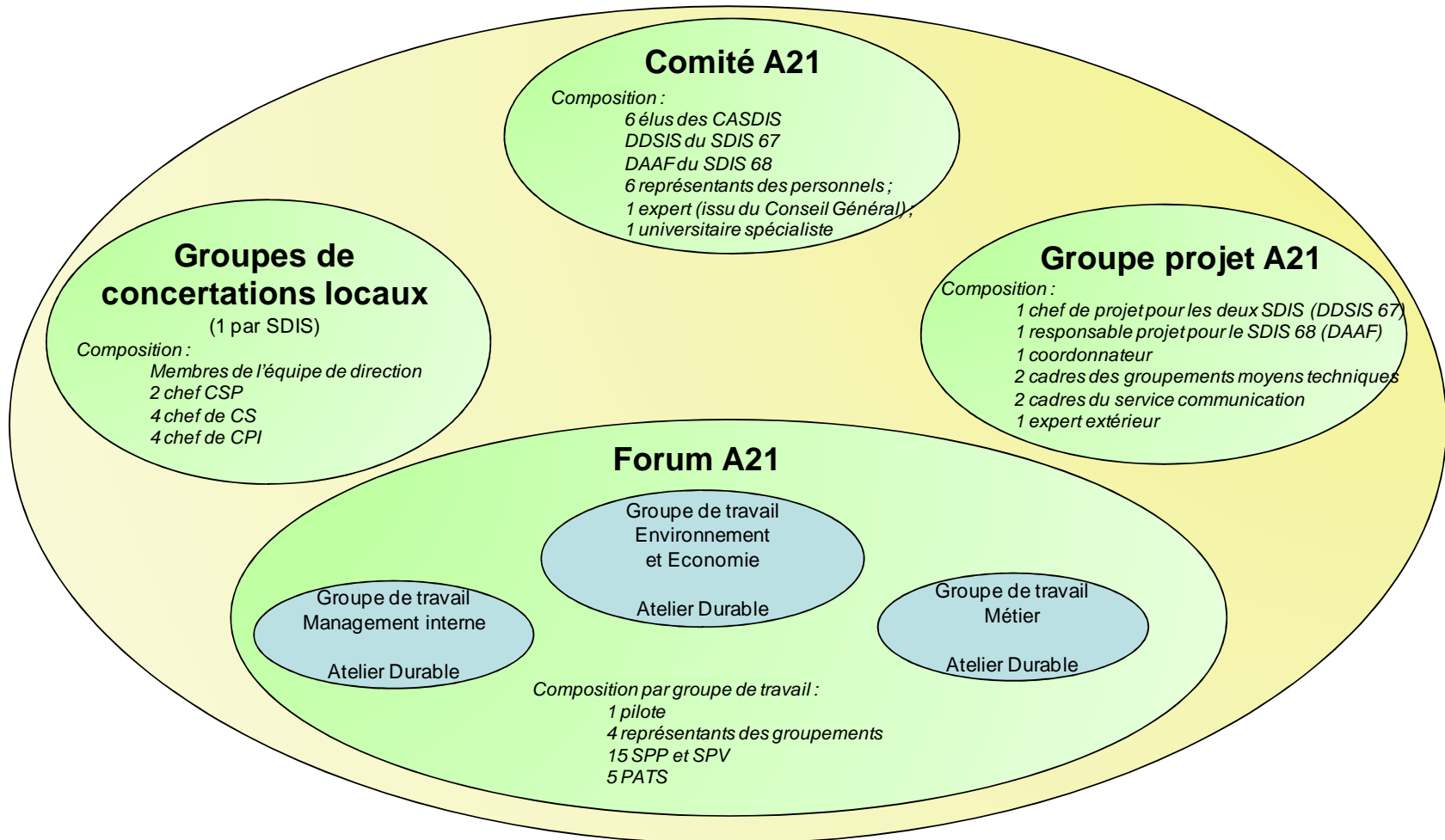
Instances de travail





# LES INSTANCES DE TRAVAIL

## Comité de pilotage de l'accord de Partenariat des SDIS 67 et SDIS 68



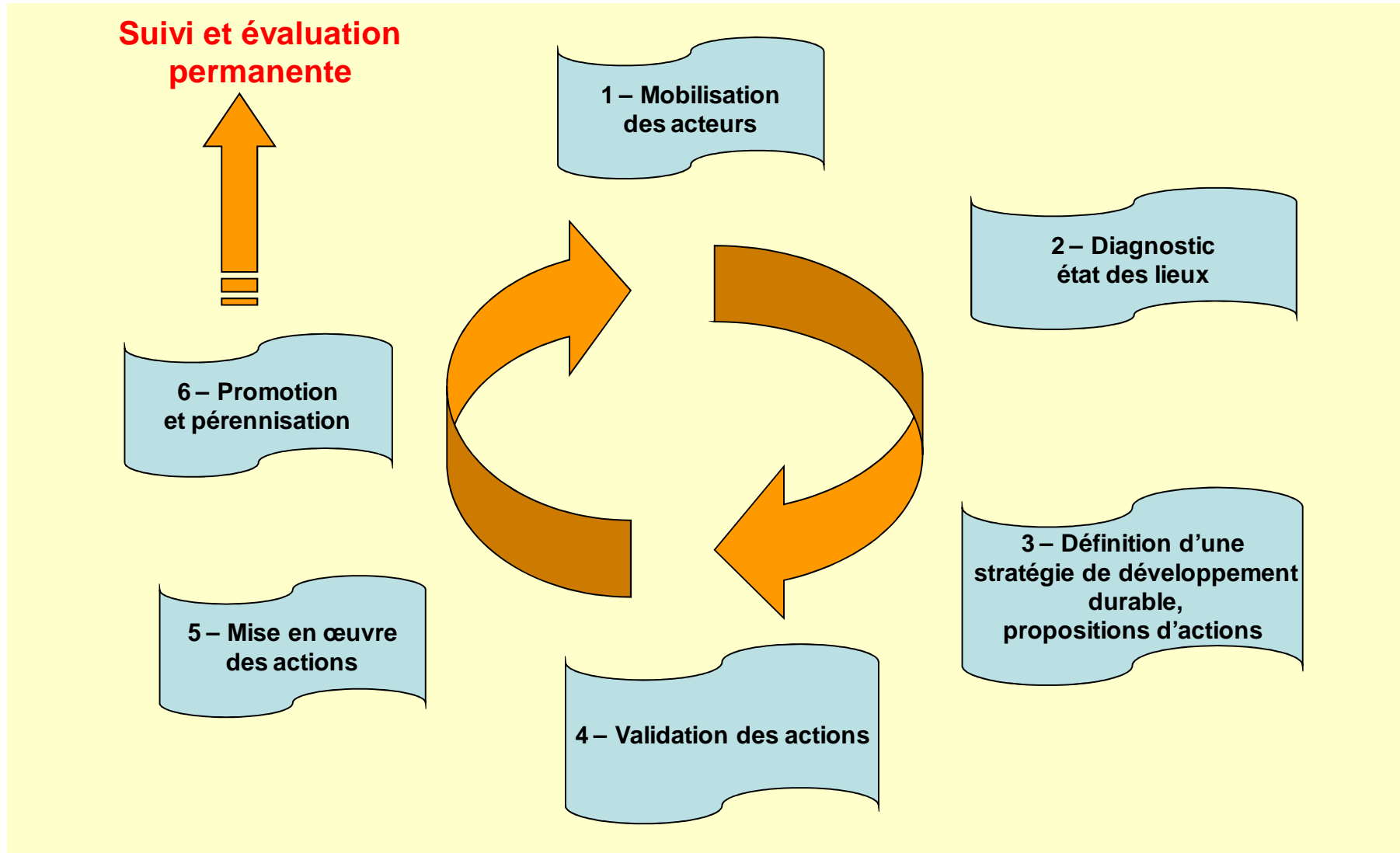


## Annexe 7

Démarche globale de la politique de développement durable



# DEMARCHE GLOBALE DE LA POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DURABLE



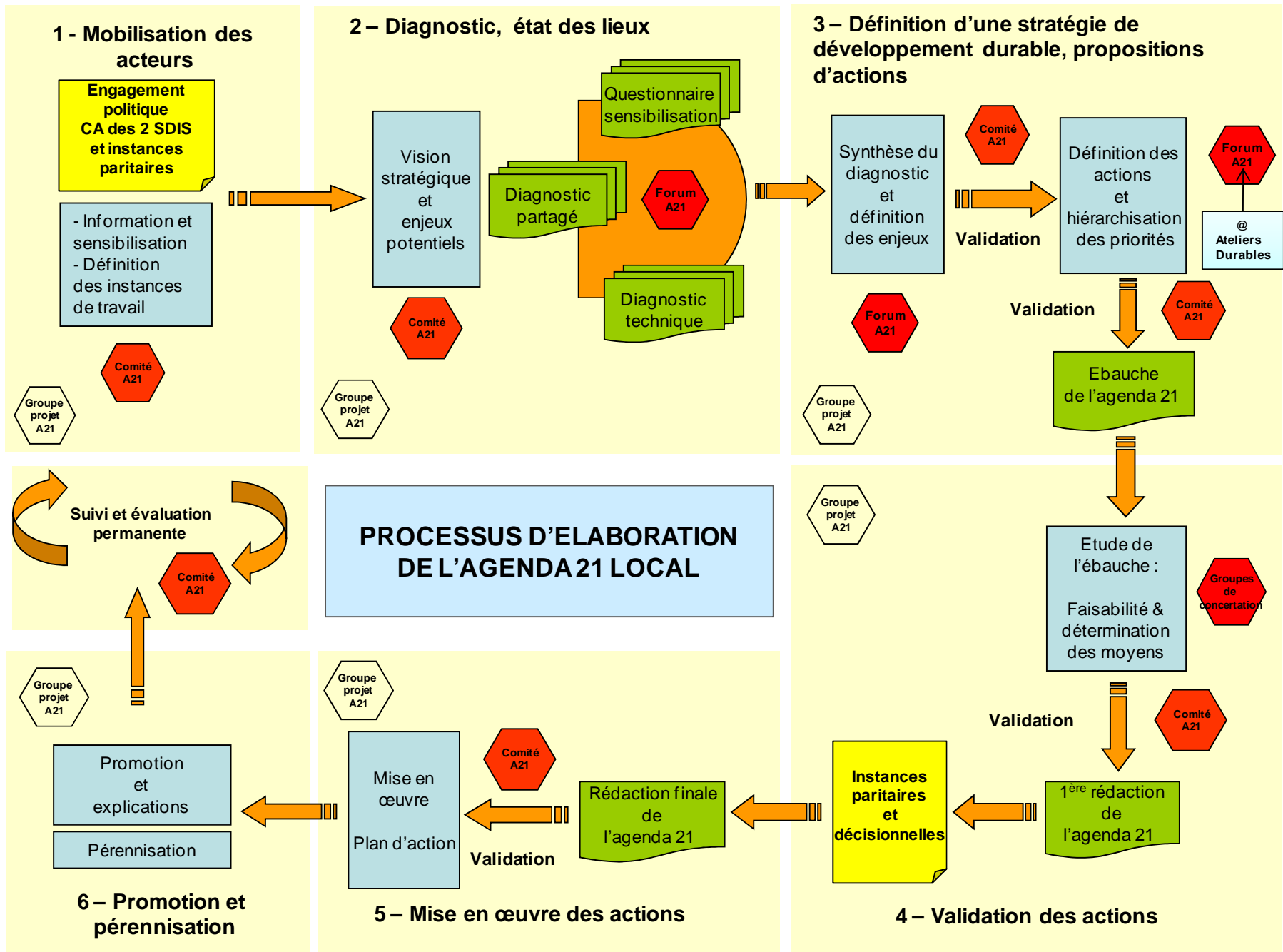


## Annexe 8

Processus d'élaboration de l'Agenda 21 Local









## Annexe 9

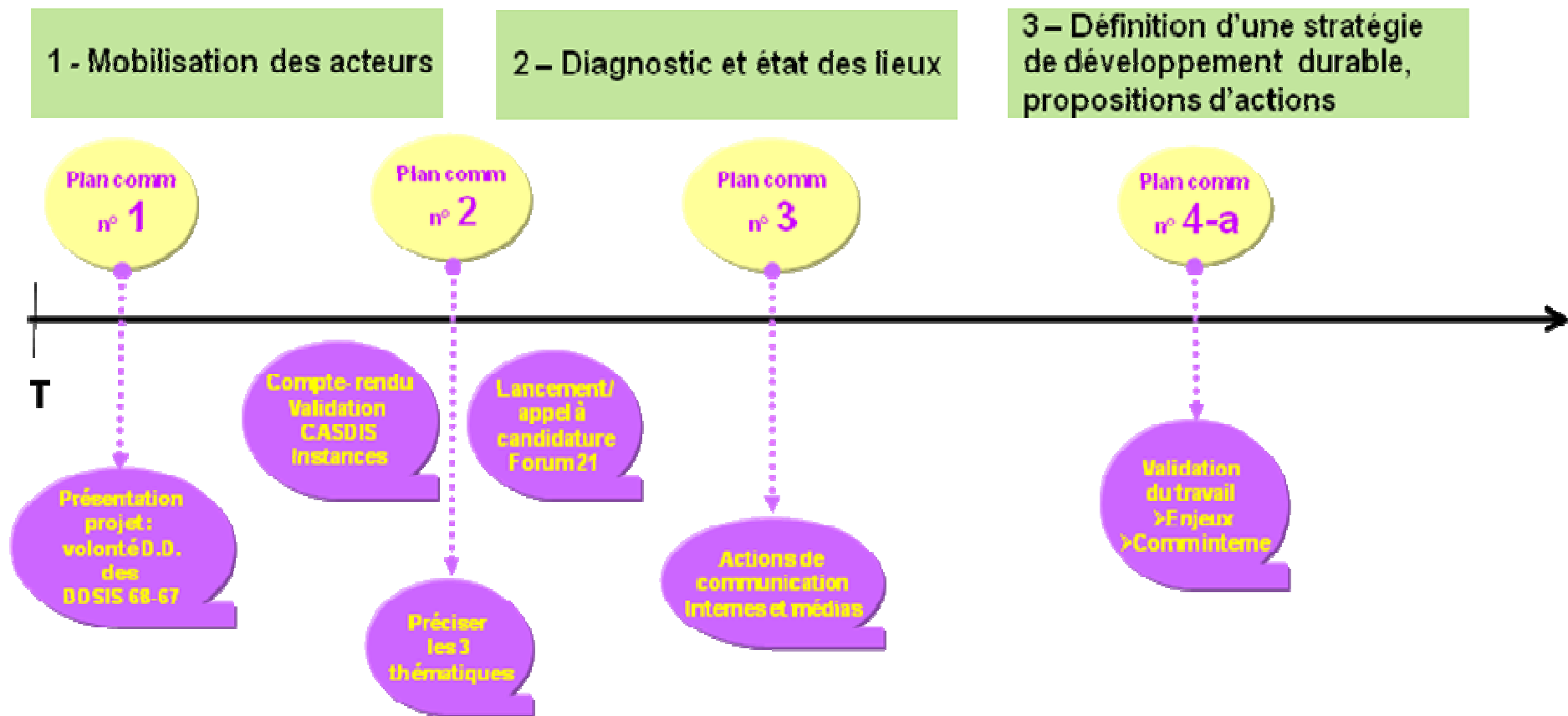
Plan de communication  
du processus d'élaboration de l'Agenda 21 Local



# Processus d'élaboration d'un Agenda 21 Local

## Communication au cours du projet

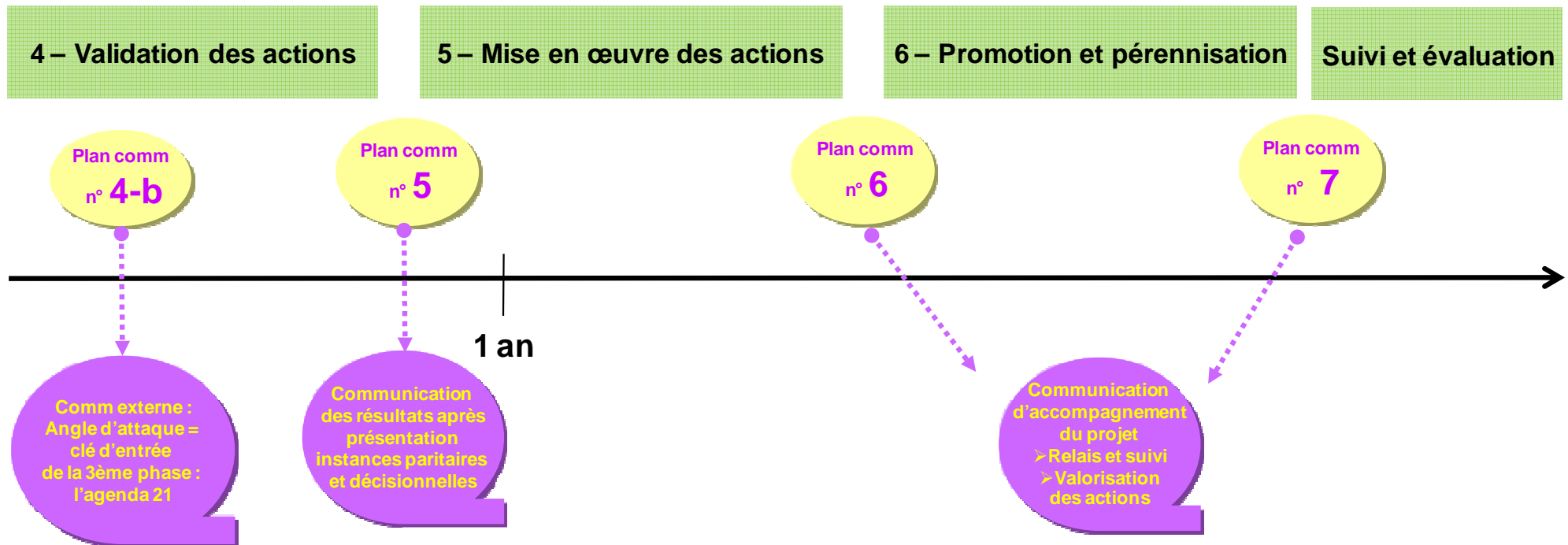
### Etapes 1 à 3



# Processus d'élaboration d'un Agenda 21 Local

Communication au cours du projet

Etapes 4 à 6



## Annexe 10

Enjeux potentiels du développement durable  
selon les trois axes thématiques des SDIS 67 et 68





**19 enjeux potentiels**

**Responsabilité environnementale**

- L'eau : gestion des consommations (activités courantes, manœuvres),
- L'eau : approvisionnement (utilisation de l'eau pluviale, récupération),
- L'eau : pollution,
- Les énergies : gestion des consommations (électricité, carburant, chauffage),
- L'air : pollution et gaz à effet de serre,
- Les déchets (valorisation, recyclage, ...),
- Déplacements internes,
- Déplacements domicile-travail (transport des salariés),
- Moyens de transport éco-responsables,
- L'utilisation de consommables (papier, produit d'entretien, ...),
- Les bâtiments,
- La sensibilisation, l'information, la formation des agents,
- Consommables opérationnels (émulseur, insecticides, ...),
- Les énergies renouvelables,
- Achat éco-responsables.

**Performance économique**

- Contrôle de gestion,
- Politique de tarification,
- Politique d'achat (mise en concurrence),
- Harmonisation des vacances.

## THEMES MANAGEMENT INTERNE

### 14 enjeux potentiels

#### **Responsabilité sociétale**

- Condition générale et ambiance de travail,
- Equité de traitement (entre tous les SPP/entre tous les SPV/entre tous les PATS),
- GPEC (emploi, compétence, formation, développement personnel, VAE, ...),
- Hygiène-sécurité-santé (gestion et prévention des risques, diminution de l'accidentologie),
- Action sociale,
- Les initiatives, les manifestations sportives,
- Devoir d'exemplarité.

#### **Gouvernance et pratiques managériales**

- Organisation et responsabilité,
- Participation, implication et motivation du personnel,
- Communication interne,
- Veille réglementaire,
- Système de management interne,
- Dialogue social,
- Optimisation des méthodes de travail.

## THEMES METIER

### 13 enjeux potentiels

#### **Responsabilité envers la société**

- Répartition et optimisation des ressources (SDACR),
- Amélioration de la qualité du service (compétence opérationnelle, formation),
- Prévention des risques auprès de la population pour faire diminuer les accidents et sinistres,
- Amélioration des techniques opérationnelles (étude et prospective, veille technique),
- Développement du volontariat,
- Améliorer la prise en compte de la prévision,
- Valoriser les actions de prévention,
- Maintien de la bonne condition physique des agents (développement des activités physiques et sportives),
- Mise à jour du SDACR,
- Ouverture sur l'extérieur (partenariats internationaux, dans les lycées, etc...),
- Développement des sections JSP,
- Développer le travail en réseaux (université, expert, etc...),
- Mutualisation des moyens entre SDIS,



Annexe 11

Grille AFOM



## Développement durable au sein des SDIS 67 et SDIS 68

### GRILLE AFOM

Cette grille permet d'analyser chaque enjeu potentiel au regard des ATOUTS, FAIBLESSES, OPPORTUNITES et MENACES. Selon l'importance que vous accordez à chacun des quatre critères précédents (AFOM), accompagnez chacun d'entre eux d'un chiffre allant de 0 (peu important) à 3 (très important).

Type d'enjeu : Nom de l'enjeu étudié

ATOUTS		FAIBLESSES	
C'est une ressource ou une caractéristique du SDIS qui permet de le mettre en valeur. C'est un moteur de développement.		C'est une limite, un « défaut » ou une « non-compétence » du SDIS qui peut l'empêcher de se développer. C'est un frein au développement	
OPPORTUNITES		MENACES	
Il s'agit d'une situation favorable au SDIS qui n'est pas nécessairement sous son contrôle direct mais qui permet de lui donner un « avantage » de développement.		C'est une situation non favorable dans l'environnement du SDIS qui peut influencer négativement son développement.	

# Développement durable au sein des SDIS 67 et SDIS 68

## GRILLE AFOM

Cette grille permet d'analyser chaque enjeu potentiel au regard des ATOUTS, FAIBLESSES, OPPORTUNITES et MENACES. Selon l'importance que vous accordez à chacun des quatre critères précédents (AFOM), accompagnez chacun d'entre eux d'un chiffre allant de 0 (peu important) à 3 (très important).

Type d'enjeu : Maintenir la bonne condition physique des agents (exemple)

ATOUTS	<b>2</b>	FAIBLESSES	<b>3</b>
C'est une ressource ou une caractéristique du territoire qui permet de le mettre en valeur. C'est un moteur de développement.			
Une population (sapeur-pompier) à dominante sportive Obligation réglementaire de disposer d'une aptitude opérationnelle Pratique de l'activité sportive lors du temps de travail pour les SPP Motivation des agents à la pratique du sport Suivi médical		Pas de pratique pour les sapeurs-pompiers volontaires Pour les PATS pas d'obligations réglementaires Pratique à l'origine d'accident de travail pour les SPP Activité essentiellement tournée sur le sport collectif Faible taux de personnel formé à l'encadrement de ces séances Séances pas adaptées aux capacités à développer pour remplir les missions opérationnelles Peu de matériels ou de locaux non adaptés	
OPPORTUNITES	<b>2</b>	MENACES	<b>1</b>
Il s'agit d'une situation favorable au SDIS qui n'est pas nécessairement sous son contrôle direct mais qui permet de lui donner un « avantage » de développement			
Sport développé par les associations (club sportif ...) Manifestions sportives organisées par l'Union départementale Réflexion nationale sur les tests d'aptitudes physiques chez les sapeurs-pompiers Assureur du SDIS favorable à une politique de prévention des accidents		Peut être à l'origine d'accident grave Refus de certaines catégories de personnel de pratiquer du sport	



## Annexe 12

Questionnaire de sensibilisation des personnels



## Questionnaire de sensibilisation au regard du développement durable au sein des SDIS 67 et 68

Ce questionnaire sur le développement durable va permettre au travers de vos réponses de dégager les principaux enjeux pour les années à venir.

### 1/ Pour chacun des sujets suivants, diriez-vous que vous savez de quoi il s'agit ou non ?

	Vous savez de quoi il s'agit	Vous en avez seulement entendu parler	Vous n'en avez jamais entendu parler
▪ Le développement durable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ La démarche Agenda 21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Les actions du SDIS en faveur du développement durable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 2/ Parmi les 3 propositions, laquelle est celle qui correspond le mieux à votre opinion (une seule réponse possible) ?

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| ▪ Au SDIS, le développement durable est déjà une réalité            | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Au SDIS, le développement durable se met en place progressivement | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Au SDIS, le développement durable est inexistant                  | <input type="checkbox"/> |

### 3/ Etes-vous d'accord ou non avec le fait que le SDIS c'est d'abord :

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Pas du tout d'accord
▪ Des agents techniquement irréprochables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Une planification opérationnelle sans faille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Un respect et une solidarité entre les agents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Un matériel de qualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Un service ouvert sur le public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 4/ Pour le SDIS, diriez-vous que vous êtes globalement satisfait(e) ou non ?

	Très satisfait	Assez satisfait	Peu satisfait	Pas du tout satisfait
▪ De la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ De la protection de l'environnement (énergie, eau, air ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ De la concertation avec les agents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Du matériel à disposition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ De la gestion des carrières	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Du climat social de la structure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ De la qualité des secours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ De la proximité avec la population	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 5/ Concernant le développement durable en général, les aspects suivants vous semblent-ils prioritaires ou non ?

	Tout à fait prioritaire	Important mais pas prioritaire	Secondaire
▪ Renforcer le lien social et la solidarité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Optimiser les déplacements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Développer les énergies renouvelables et non polluantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Protéger les ressources naturelles (notamment d'air et d'eau)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Prévenir les risques professionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Optimiser l'implantation des CIS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Engager des actions de prévention auprès de la population	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Développer le volontariat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Développer les sections de JSP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Développer l'utilisation de la VAE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Mutualiser les moyens entre les SDIS (unités spécialisées, achats, formation, etc...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Améliorer les conditions et l'ambiance de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Promouvoir la communication interne et externe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Optimiser les méthodes de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Recycler les déchets et diminuer leur production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Effectuer des achats éco-responsables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Assurer une équité de traitement de tous les agents par catégories (SPP, SPV, PATS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6/ Au cours des derniers mois, au sein du SDIS, vous est-il arrivé fréquemment ou non de :**

	Oui régulièrement	Oui parfois	Non jamais
▪ Veiller à économiser l'eau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Limiter votre consommation d'énergie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Privilégier le covoiturage pour vos déplacements internes et externes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Trier vos déchets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ De participer à la vie du SDIS (hors opération – réunion de concertation, réunion d'information)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Vouloir cesser votre activité (pour les SPV)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Vouloir changer de SDIS (pour les SPP et PATS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7/ Globalement, vous sentez-vous concerné par le développement durable ?**

Très concerné	Plutôt concerné	Pas concerné	Sans opinion
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Remarques et propositions complémentaires à propos du développement durable, au sein du SDIS :**

-----  
-----  
-----

**Vous êtes :**

Un homme	<input type="checkbox"/>	Une femme	<input type="checkbox"/>
SPV	<input type="checkbox"/>	Personnel administratif	<input type="checkbox"/>
Personnel technique	<input type="checkbox"/>	Contractuel	<input type="checkbox"/>
Autres (contractuel, stagiaire ...)	<input type="checkbox"/>	SPV et SPP (double statut)	<input type="checkbox"/>
SPP	<input type="checkbox"/>	SSSM	<input type="checkbox"/>

Si vous êtes sapeur-pompier :

Officier	<input type="checkbox"/>
Sous-officier	<input type="checkbox"/>
Homme du rang	<input type="checkbox"/>

Si vous êtes non sapeur-pompier :

Catégorie A	<input type="checkbox"/>
Catégorie B	<input type="checkbox"/>
Catégorie C	<input type="checkbox"/>

Votre année de naissance : \_\_\_\_\_

**Votre centre affectation :**

Votre SDIS :

SDIS 67	<input type="checkbox"/>
SDIS 68	<input type="checkbox"/>

Votre affectation :

Groupe fonctionnel	<input type="checkbox"/>
Groupe géographique	<input type="checkbox"/>
Un CSP	<input type="checkbox"/>
Un CS	<input type="checkbox"/>
Un CPI	<input type="checkbox"/>

« NOUS N'HÉRITONS PAS DE LA TERRE DE NOS ANCETRES,  
NOUS L'EMPRUNTONS À NOS ENFANTS »  
SAINT-EXUPÉRY

Ce questionnaire est à retourner au SDIS 68. Merci de votre collaboration.

## Annexe 13

Outils de suivi







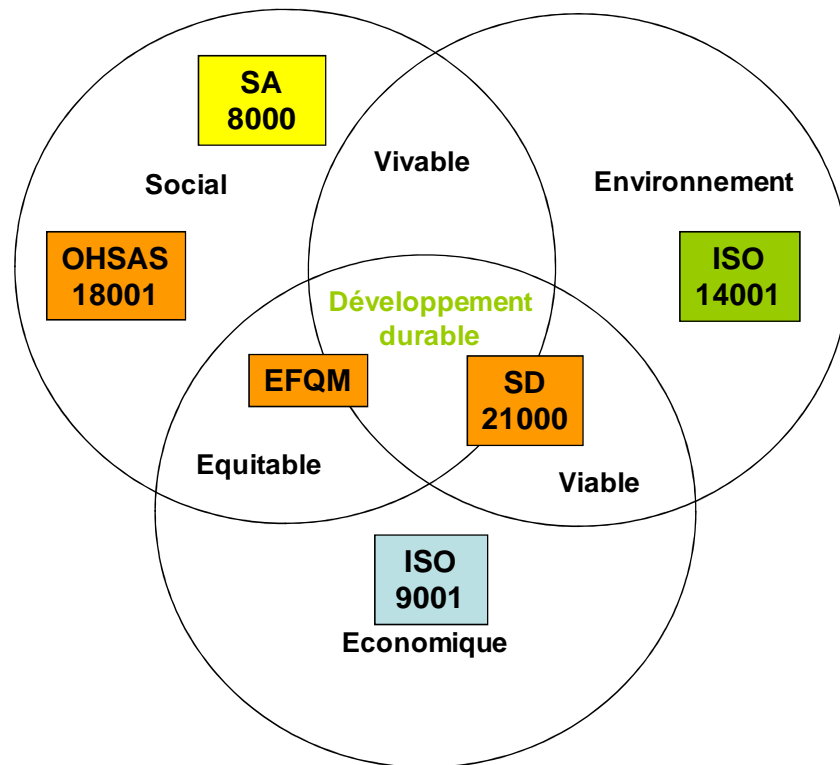


## Annexe 14

Normalisation et développement durable



## Normalisation et développement durable



- Norme ISO 9001 : La norme ISO 9001 fait partie de la série des normes ISO 9000, relative au système de gestion de la qualité, elle donne les exigences organisationnelles requises pour l'existence d'un système de gestion de la qualité.
- Norme ISO 14001 : L'ISO 14001 traite du management environnemental, c'est à dire de ce que réalise une organisation pour réduire au minimum les effets dommageables de ses activités sur l'environnement et améliorer en permanence ses performances en matière environnementale.
- Norme OHSAS 18001: (Occupational Health and Safety Assessment Series) système anglais. La spécification britannique OHSAS 18001 (pour Occupational Health and Safety Assessment Series) précise les règles pour la gestion de la santé et la sécurité dans le monde du travail.
- SA 8000 : SA 8000 est une initiative du Council On Economic Priorities (1997), basé à New York, devenu Social Accountability International (SAI), qui le développe et le supervise. SA 8000 est un standard de responsabilité sociétale qui défend des conditions de travail décentes. Il permet aux entreprises de mieux communiquer avec ses parties prenantes.

- EFQM : Le modèle d'excellence de l'EFQM (European Foundation for Quality Management) est fondé sur un cadre de travail permettant aux organismes de s'auto évaluer et de déceler les gisements d'amélioration durable. Le modèle EFQM repose sur un principe simple : les processus et les personnes sont les facteurs qui fournissent les résultats. La satisfaction des citoyens, la satisfaction du personnel et l'intégration dans la vie de la collectivité sont obtenus par le leadership, la politique et la stratégie, la gestion du personnel, la gestion des ressources, les processus en vue d'atteindre en définitive des résultats opérationnels.
  
- SD 21000 : Il s'agit d'un guide pour la prise en compte des enjeux du développement durable dans la stratégie et le management de l'entreprise. Elle s'adresse à tous les secteurs d'activités. Elle apporte une aide à la réflexion initiale pour la prise en compte du développement durable.

