

**PROJET DE SERVICE**

**SECURITE ET SURETE**

**DES BIENS ET DES PERSONNES**



**Renforcer la sécurité au GH70 :**

**Une équipe disponible 24h/24, 7j/7**

**MARS 2025**

**SOMMAIRE**

**Contenu**

PREAMBULE p. 3

DEFINITION p. 3

REGLEMENTATIONS APPLICABLES p. 3

1. INTRODUCTION p. 4
   1. Contexte et enjeux p. 4
   2. Objectifs du projet p. 5
   3. Périmètre du projet p. 5
2. DIAGNOSTIC DE LA SITUATION ACTUELLE p. 6

2.1 Organisation actuelle de la sécurité et sûreté p. 6

2.2 Analyse des limites et risques associés à l’absence de présence p. 7

2.3 Retour d’expérience et observations internes p. 7

1. ANALYSE DES BESOINS p. 8

3.1 Identification des besoins en sécurité et sûreté p. 8

3.2 Comparaison avec les pratiques dans d’autres établissements p. 8

4. OBJECTIFS DU PROJET p. 9

5. ORGANISATION PROPOSEE p. 10

5.1 Vision stratégique p. 10

5.2 Mise en œuvre de deux phases p. 10

5.3 Organisation des cycles horaires pour les agents de sécurité et sûreté p. 12

5.4 Répartissions des missions p. 13

5.5 indicateurs de performance p. 14

6. MOYENS NECESSAIRES p. 14

7. ETAPES DE MISE EN ŒUVRE p. 15

**PREAMBULE**

Créé en 2007, le service de Sécurité Incendie du Centre Hospitalier Intercommunal de Haute-Saône avait pour objectif principal de répondre aux exigences réglementaires applicables aux établissements de type U et J.

En 2015, la fusion avec la MASPA70 a élargi le périmètre du service, ajoutant sept établissements au nord du département. L’année suivante, des événements internes graves ont conduit à l’intégration des missions de sûreté, transformant le service en « Service Sécurité Incendie et Sûreté » et entraînant la création d’un Comité de Pilotage Sûreté.

Depuis 2020, avec la fusion entre le Groupe Hospitalier de la Haute-Saône (GH70) et le Centre Hospitalier du Val de Saône, le service a continué de s’adapter, couvrant désormais un total de 11 communes, incluant 4 hôpitaux et 13 EHPAD.

Face à un contexte marqué par des menaces terroristes, des incivilités croissantes et une crise sanitaire prolongée, le renforcement de la politique de sécurité et sûreté est devenu un enjeu stratégique pour garantir la protection des personnes, des biens et des infrastructures.

**DEFINITION**

**La sécurité** désigne l'ensemble des moyens humains, organisationnels et techniques réunis pour faire face aux risques techniques, physiques, chimiques et environnementaux pouvant nuire aux personnes et aux biens sans avoir un but de profit.

**La sûreté** désigne l'ensemble des moyens humains, organisationnels et techniques réunis pour faire face aux actes spontanés ou réfléchis, ayant pour but de nuire, ou de porter atteinte à une personne et à ses biens dans un but de profit psychique ou/et financier.

**REGLEMENTATIONS APPLICABLES**

Les réglementations applicables au sein du GH70 en matière de sécurité incendie et de sûreté incluent :

* **Code du travail**
* **Code de la Construction et de l’Habitation** :
  + Articles L. 123-1 et L.123-2
  + Articles R. 123-1 à R. 123-55
  + Articles R. 152-4 et R. 152-5
* **Arrêtés du 25 juin 1980 (modifiés)** : portant approbation des dispositions générales et particulières contre les risques d’incendie et de panique dans les Etablissements Recevant du Public.
* **Arrêté du 02 mai 2005 (modifié)** : relatif aux missions, à l’emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur.

1. **Introduction**

**1.1 Contexte et enjeux**

La mise en place d’une présence continue en sécurité et sûreté au sein du GH70, site de Vesoul, répond à des défis multiples liés à un environnement complexe. Ce projet s’inscrit dans un contexte marqué par des contraintes réglementaires, architecturales et organisationnelles, tout en poursuivant des enjeux stratégiques pour garantir la protection des personnes, des biens et des infrastructures.

**Contexte**

Le GH70 doit répondre à des exigences réglementaires strictes, notamment en matière de sécurité incendie, de Code du Travail et de sûreté, telles que définies par les autorités administratives et les assurances. Cette obligation est amplifiée par :

* **Particularités architecturales :** Une structure architecturale couvrant 143 000 m², répartie entre un site principal et de nombreux établissements distants.
* **Dispersion géographique :** Une répartition des bâtiments sur l’ensemble du département, augmentant les contraintes opérationnelles et logistiques.
* **Héritage organisationnel :** Des infrastructures hétérogènes issues de fusions successives, nécessitant une harmonisation des pratiques et équipements.

**Enjeux**

Le projet doit répondre à plusieurs priorités :

**Court Terme**

**Sur le site de Vesoul :**

1. **Sécurité et réactivité** : Renforcer la capacité d’intervention rapide face aux urgences (incendie, intrusion, malveillance) grâce au recrutement d’agents opérants en roulement de 12 heures, 7j/7.
2. **Adhésion et communication** : Assurer une communication claire sur les objectifs et les bénéfices immédiats de la présence renforcée pour mobiliser l’adhésion des parties prenantes.
3. **Optimisation des ressources** : Déployer les moyens humains et technologiques existants pour garantir une présence continue, tout en minimisant les coûts initiaux.

**Sur les autres sites :**

1. **Renfort ponctuel et accompagnement** : Assurer des missions spécifiques telles que des diagnostics de sécurité et de sûreté, ainsi que la sensibilisation et la formation à la sécurité des sites et à la sécurité incendie.

**Moyen / Long Terme**

**Sur le site de Vesoul :**

1. **Sécurité et réactivité** : Étendre la couverture en recrutant trois agents supplémentaires afin de garantir une surveillance et une intervention 24h/24, 7j/7.
2. **Conformité et prévention** : Assurer le respect des obligations réglementaires et intensifier les actions de sensibilisation à la prévention auprès des équipes et des usagers.
3. **Efficience opérationnelle** : Structurer durablement l’organisation du service afin d’harmoniser les pratiques de sécurité et de sûreté, tout en optimisant les ressources humaines et technologiques.
4. **Prévention et culture de sécurité** : Instaurer une culture durable de la sécurité et de la prévention au sein de l’établissement en renforçant les compétences des équipes et en déployant des outils adaptés.
5. **Renforcement de l’image de l’établissement** : Valoriser à long terme l’image du GH70 comme un environnement sécurisé et attractif pour les patients, le personnel et les partenaires.

**Sur les autres sites**

1. **Accompagnement et expertise** : Assurer un appui ponctuel via l’équipe H24 pour le conseil lors des levées de doute ou pour la conduite à tenir face à une situation à risque.
2. **Gestion des contraintes organisationnelles** : Anticiper et surmonter les défis liés à la dispersion géographique des sites en adaptant l’organisation pour garantir la continuité et l’efficacité des missions de sécurité et de sûreté.

**1.2 Objectifs du projet**

Le projet a pour ambition de renforcer la protection des personnes, des biens et des infrastructures de l’établissement, tout en améliorant la performance globale et l’image de l’hôpital. En s’appuyant sur une organisation optimisée et des ressources adaptées, il vise à :

**Priorités immédiates** :

* Garantir une sécurité globale sur le site de Vesoul grâce à une surveillance continue 24h/24 et 7j/7, réduisant les risques d’incendie, d’intrusion et d’actes de malveillance.
* Améliorer la réactivité face aux incidents, en proposant des interventions immédiates, quel que soit le moment de la journée.
* Protéger efficacement les biens et infrastructures critiques contre les dégradations et les vols.

**Priorités stratégiques** :

* Créer un climat de confiance et de sérénité pour les usagers et le personnel, en renforçant le sentiment de sécurité.
* Exploiter pleinement les technologies existantes et intégrer de nouvelles solutions pour anticiper les besoins futurs en sécurité et sûreté.

**Objectifs transversaux** :

* Assurer une conformité stricte avec les exigences légales et réglementaires.
* Renforcer la collaboration avec les services externes pour une gestion coordonnée des urgences.
* Former et professionnaliser les agents pour faire face aux nouvelles problématiques de sûreté et de sécurité.

**1.3 Périmètre d’intervention**

**Géographique :**

Le projet couvre les sites suivants :

* **Site de Vesoul** : Bâtiment MCO, Bâtiment PPL, Bâtiment Médecine nucléaire, Bâtiment Energie, Centrale fluides médicaux, voiries et zones extérieures
* **Site de Gray** : Bâtiment MCO, EHPAD Hôtel Dieu, EHPAD Les Capucins
* **Site de Lure** : Bâtiment MCO, EHPAD Mont-Châtel, EHPAD Marie Richard
* **Site de Luxeuil-les-Bains** : Bâtiment MCO, EHPAD La Source, EHPAD Grammont
* **Site de Héricourt** : EHPAD La Lizaine
* **Site de Saint Loup sur Semouse** : EHPAD
* **Site de Villersexel** : EHPAD Griboulard
* **Site de Neurey-les-la-Demie** : EHPAD Les Horizons
* **Site de Gy** : EHPAD Le Verger
* **Site de Pesmes** : EHPAD Saint-Hilaire
* **Site de Champlitte** : EHPAD Les Lavières

**Fonctionnel :**

Les missions du projet incluent la gestion des risques incendie, sûreté, secours à personnes, environnement et technique.

1. **Diagnostic de la situation actuelle**
   1. **Organisation actuelle de la sécurité et sûreté**

Actuellement, la sécurité et la sûreté du GH70 reposent sur une organisation partielle et discontinue, comprenant les éléments suivants :

* **Présence intermittente des agents de sécurité :** Les agents interviennent sur des plages horaires limitées, avec une disponibilité diurne. Les périodes nocturnes et de week-end sont couvertes par des systèmes de surveillance technologiques ou des interventions ponctuelles en cas d’urgence par les brancardiers ou les agents d’astreinte technique.
* **Moyens technologiques existants :** L’établissement dispose de dispositifs tels que des systèmes de sécurité incendie, de vidéoprotection, de contrôles d’accès électroniques et d’alarmes anti-intrusion. Cependant, ces outils ne sont pas toujours intégrés dans une stratégie cohérente de gestion en temps réel.
* **Formation et sensibilisation :** Les équipes en place bénéficient de formations ponctuelles, mais celles-ci ne couvrent pas systématiquement tous les professionnels et tous les aspects des risques liés à la malveillance.

**Organigramme actuel du service Sécurité et Sûreté**

**DIRECTION**

**Directrice**

**Directrice adjointe DRELT**

**ENCADREMENT**

**Responsable Sécurité et Sûreté**

**Responsable adjoint Sécurité et Sûreté**

**EQUIPE**

**2 Agents Sécurité et Sûreté SSIAP 1**

**Contrat apprentissage**

**Sécurité et Sûreté**

**Autres acteurs clés :**

* Pôle Techniques / Logistique
* Agents du standard
* Agents de brancardage
* Directeurs de garde
* Secrétariat DRELT
  1. **Analyse des limites et risques associés à l’absence de présence continue sur le site de Vesoul**

L’absence de présence continue en matière de sécurité et de sûreté sur le site de Vesoul présente plusieurs limites opérationnelles et expose à des risques, classés selon leur criticité :

**Criticité élevée**

* **Réactivité limitée :** L'absence d'agents disponibles 24h/24 entraîne des délais dans la prise en charge des incidents, augmentant le risque d'aggravation des situations critiques telles que les incendies, les intrusions ou les agressions.
* **Gestion inefficace des urgences :** En cas d'incident grave, l'absence de coordination immédiate peut compromettre la sécurité des patients, du personnel et des visiteurs.
* **Augmentation des incidents non détectés :** Les périodes sans surveillance physique favorisent les intrusions, les vols ou les actes de vandalisme, notamment dans les zones périphériques ou peu fréquentées.

**Criticité moyenne**

* **Non-conformité réglementaire :** Le manque de surveillance peut compromettre le respect des obligations légales et des recommandations des assurances, entraînant des pénalités ou une hausse des primes.

**Criticité modérée**

* **Insatisfaction des usagers :** Le sentiment d'insécurité chez les patients, leurs proches et les équipes soignantes peut affecter la perception globale de la qualité des services proposés par l'établissement.
  1. **Retours d’expérience et observations internes**

Les retours d’expérience des incidents passés et les observations internes soulignent la nécessité d’une réorganisation :

|  |  |
| --- | --- |
| Thème | Observations / Retours d'expérience |
| Incidents récurrents | Augmentation des fiches d'événements indésirables liés à la sûreté : agressions, vols, dégradations, intrusions. |
| Feedback des équipes soignantes | Préoccupations fréquentes sur la sécurité, particulièrement la nuit et dans les zones isolées. |
| Évaluations de conformité | Écarts réglementaires relevés par la commission de sécurité, notamment en matière de continuité de surveillance du SSI. |
| Gestion en contexte sensible | Besoin d'agents pour contrôler les accès en période de Vigipirate ou de crise sanitaire. |
| Respect des règles internes | Surveillance des règles de l’établissement : horaires de visite, zones non-fumeur, stationnement, éviction des perturbateurs. |
| Effet dissuasif et sentiment de sécurité | Présence visible des agents réduit les comportements délictuels et rassure le personnel, les patients et les visiteurs. |
| Interventions sur sites distants | Déploiement rapide des agents pour des incidents tels que pannes de SSI, problèmes d'ascenseurs, actes de malveillance. |
| Réduction des coûts de télésurveillance | Présence humaine remplace ou réduit la nécessité d’un contrat de télésurveillance tout en améliorant l'efficacité. |

**Rappel des prescriptions de la commission de sécurité de l’arrondissement de Vesoul :**

|  |  |
| --- | --- |
| Thème | Prescription |
| Autorisation de travaux du CH Vesoul | Un chargé de sécurité SSIAP3 devra coordonner le service de sécurité composé d’employé spécialement désignés à la mise en œuvre des moyens de secours. Ces employés devront être de deux par service. |
| Procès-verbal du 18/09/2009 du CH Vesoul | Fournir une attestation de réussite à la formation de SSIAP3 du chef de service sécurité chargé de la coordination des personnels désignés à la surveillance de l’établissement et de leur formation. |
| Procès-verbal du 29/09/2021 du CH Vesoul | Le personnel chargé de surveiller le SSI doit être titulaire du diplôme d’agent de sécurité incendie. |
| Procès-verbal du 19/09/2024 du CH Vesoul | Le personnel chargé de surveiller le SSI doit être titulaire du diplôme d’agent de sécurité incendie. |

1. **Analyse des besoins**
   1. **Identification des besoins en sécurité et sûreté**

Pour garantir un environnement sûr et conforme aux attentes des usagers, des personnels et des autorités, le GH70 doit répondre aux besoins suivants :

* **Protection des personnes et des biens** :
  + Assurer une surveillance continue des infrastructures pour prévenir les incendies intrusions, les vols et les actes de malveillance.
  + Renforcer la sécurité des patients et des personnels, particulièrement lors des périodes nocturnes et des week-ends, où la vigilance est moindre.
  + Renforcer la communication et la sensibilisation auprès des équipes internes pour assurer une meilleure adhésion aux dispositifs de sécurité et favoriser une culture commune de la sûreté.
* **Gestion des situations d’urgence** :
  + Garantir une intervention rapide et efficace en cas d’incident (incendie, agression, panne technique critique).
  + Faciliter la coordination entre les équipes internes et les services externes d’urgence (pompiers, police).
* **Prévention des risques** :
  + Anticiper les menaces liées à la malveillance, aux conflits internes ou externes, et aux accidents.
  + Mettre en place des dispositifs proactifs, tels que des rondes régulières et des contrôles d’accès renforcés.
* **Soutien technologique** :
  + Exploiter pleinement les outils de vidéoprotection, d’alarme et de contrôle d’accès grâce à une surveillance humaine en temps réel.
  1. **Comparaison avec les pratiques dans d’autres établissements similaires**

Une analyse des pratiques observées dans des établissements hospitaliers comparables met en évidence plusieurs approches efficaces pour renforcer la sécurité et la sûreté :

* **Présence d’agents en continu** :
  + Dans la majorité des établissements de taille similaire, une équipe dédiée assure une surveillance 24h/24 en cycle de 12h00, permettant une réactivité immédiate.
* **Intégration technologique avancée** :
  + Certains hôpitaux utilisent des solutions technologiques en complément d’une présence humaine, avec des logiciels de supervision capables de surveiller plusieurs sites, bâtiments, entrées, détecteurs, alarmes, à distance.
* **Formation renforcée des agents** :
  + Certains établissements investissent dans des salles de formations dédiée à l’incendie avec des équipements spécifiques.
* **Collaboration avec les services externes** :
  + Des partenariats étroits avec les forces de l’ordre et les sapeurs-pompiers permettent une meilleure coordination en cas de crise.

En comparant ces pratiques, il apparaît que le GH70 doit adopter une stratégie mixte combinant une présence humaine renforcée et une utilisation optimale des technologies existantes pour répondre efficacement à ses besoins spécifiques.

**4. Objectifs du projet**

**Priorités immédiates (court terme)**

1. Protection des personnes et des biens

* Assurer un environnement sûr pour les patients, le personnel et les visiteurs, en minimisant les risques d’incidents liés à des failles de sécurité.
* Prévenir les actes de vandalisme, les dégradations et les vols, en renforçant la sécurité des équipements critiques et des locaux sensibles.

2. Amélioration de la réactivité face aux incidents

* Réduire le temps de réponse en cas d’urgence grâce à une présence humaine permanente, formée et coordonnée.
* Optimiser les procédures internes pour garantir une mobilisation rapide des ressources en cas d’incident.

3. Mise en œuvre d’un dispositif homogène sur tous les sites

* Harmoniser les dispositifs de sécurité et sûreté sur les différents établissements du GH70, y compris les sites éloignés.

**Priorités stratégiques (moyen et long terme)**

4. Réduction des risques de malveillance et d’intrusion

* Renforcer les dispositifs dissuasifs (rondes, surveillance visible) pour prévenir les actes malveillants.
* Limiter les intrusions en optimisant les contrôles d’accès et les procédures de vérification.

5. Création d’un climat de confiance et de sérénité

* Renforcer le sentiment de sécurité auprès des équipes soignantes, particulièrement dans les services sensibles ou lors des périodes de faible affluence.
* Instaurer une confiance accrue chez les usagers et les visiteurs, grâce à une vigilance et une capacité d’intervention démontrées.

6. Exploitation optimale des technologies de sécurité

* Maximiser l’utilisation des systèmes existants (contrôle d’accès, vidéoprotection, alarmes,) pour détecter, prévenir et répondre efficacement aux anomalies et menaces.
* Intégrer les nouvelles technologies pour anticiper les besoins futurs en sécurité et sûreté.

**Objectifs opérationnels transversaux**

* Renforcer la collaboration avec les services externes (pompiers, forces de l’ordre) pour une réponse adaptée et coordonnée en cas d’urgence.
* Former et professionnaliser les agents pour anticiper les nouvelles problématiques de sûreté et sécurité (malveillance, gestion de crise).

**5. Organisation proposée**

Pour répondre aux besoins identifiés et atteindre les objectifs fixés, l’organisation repose sur une structuration adaptée des ressources humaines et matérielles. Cette approche garantit une couverture continue en sécurité et sûreté tout en maintenant une efficience opérationnelle.

**5.1 Vision stratégique**

Le projet du service sécurité et sûreté vise à :

* Maintenir les missions actuelles et corriger les insuffisances constatées.
* Garantir une présence continue sur le site de Vesoul, incluant un temps dédié au service d’accueil des urgences et une présence pédagogique sur les sites distants.
* Anticiper les évolutions réglementaires et structurelles, notamment un passage éventuel en première catégorie.

Les missions de sécurité et de sûreté étant interdépendantes, elles demeureront regroupées au sein d’un même service.

**5.2 Mise en œuvre de deux phases**

Phase 1 : **Objectif intermédiaire (2025) :**

* **Effectif** : 2encadrants, 3 agents sécurité et sûreté et 1 agent formateur.
* **Recrutement** : 3 agents SSIAP 1 ou 2.

Phase 2 : **Objectif final (2026) :**

* **Effectif** : 2encadrants et 6 agents sécurité et sûreté et 1 agent formateur.
* **Recrutement** : 3 agents SSIAP 1 ou 2

**Anticipation réglementaire :**

Le projet anticipe un potentiel passage du CH Vesoul en première catégorie en raison de l’augmentation des activités. Cela impose le respect des exigences suivantes :

* Conformité à l’article MS 46 § 2 (missions de sécurité pour ERP en général).
* Respect des prescriptions de l’article U 43 pour les établissements de type U en première catégorie :
* Service de sécurité composé d’au moins 3 agents présents simultanément, dont un chef d’équipe.
* Formation du personnel au transfert horizontal et à l’évacuation des malades.

Pour un ERP de type U de 1ère catégorie, le service de sécurité incendie doit être placé, sous la direction d'un chef de service de sécurité incendie spécifiquement affecté à cette tâche. C’est également le cas lorsque l'établissement hospitalier comprend, sur le même site, plusieurs établissements recevant au total plus de 1 500 personnes.

**Maintien des horaires actuels pour le responsable, son adjoint et le formateur :**

* Le responsable sécurité et sûreté, ainsi que son adjoint, conserveront leurs horaires fixes (lundi-vendredi) pour assurer le pilotage stratégique, la coordination et le suivi des actions.
* Leur rôle inclura également le suivi des incidents survenus en dehors des heures ouvrées, à travers des rapports et débriefings avec les agents de terrain.
* Le formateur sécurité et sûreté conservera ses horaires fixes (lundi – vendredi) pour assurer les formations liées à la sécurité incendie et à la sûreté sur l’ensemble des sites du GH70.

**Organigramme futur du service Sécurité et Sûreté**

**DIRECTION**

**Directrice**

**Directrice adjointe DRELT**

**ENCADREMENT**

**Responsable Sécurité et Sûreté**

**Responsable adjoint Sécurité et Sûreté**

**EQUIPE**

**2025 : Objectif cible intermédiaire**

**1 Agent Sécurité et Sûreté SSIAP2**

**2 Agents Sécurité et Sûreté SSIAP1**

**1 Contrat apprentissage**

**Sécurité et Sûreté**

**12h00, 7j/7**

**1 Agent formateur**

**Sécurité et Sûreté**

**2026 : Objectif cible final**

**2 Agents Sécurité et Sûreté SSIAP2**

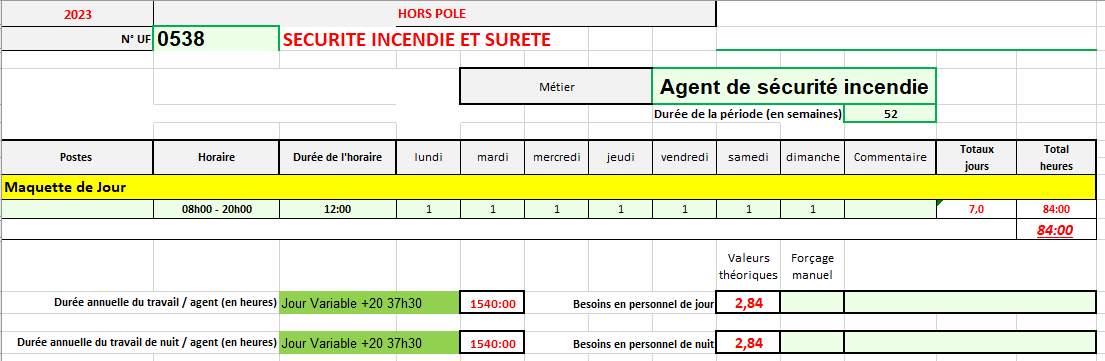
**4 Agents Sécurité et Sûreté SSIAP1**

**24h/24, 7j/7**

**5.2 Calcul théorique ETP**

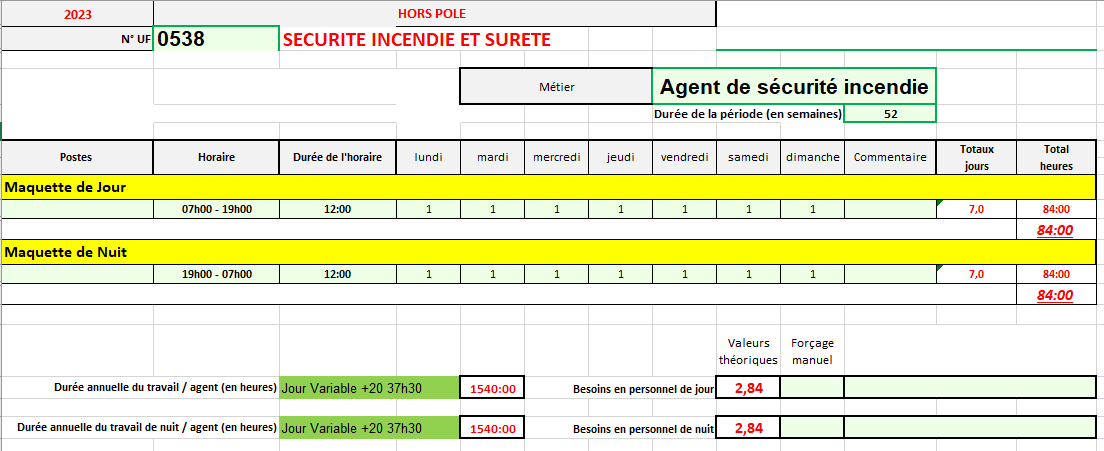
**Phase 1 : Objectif cible intermédiaire en 2025**

**→ Modèle calcul théorique ETP / équipe de sécurité sur une base de 12h00 7j/7 (hors encadrement)**



**Phase 2 : Objectif cible final en 2025**

**→ Modèle calcul théorique ETP / équipe de sécurité sur une base de 24h/24 7j/7 (hors encadrement)**



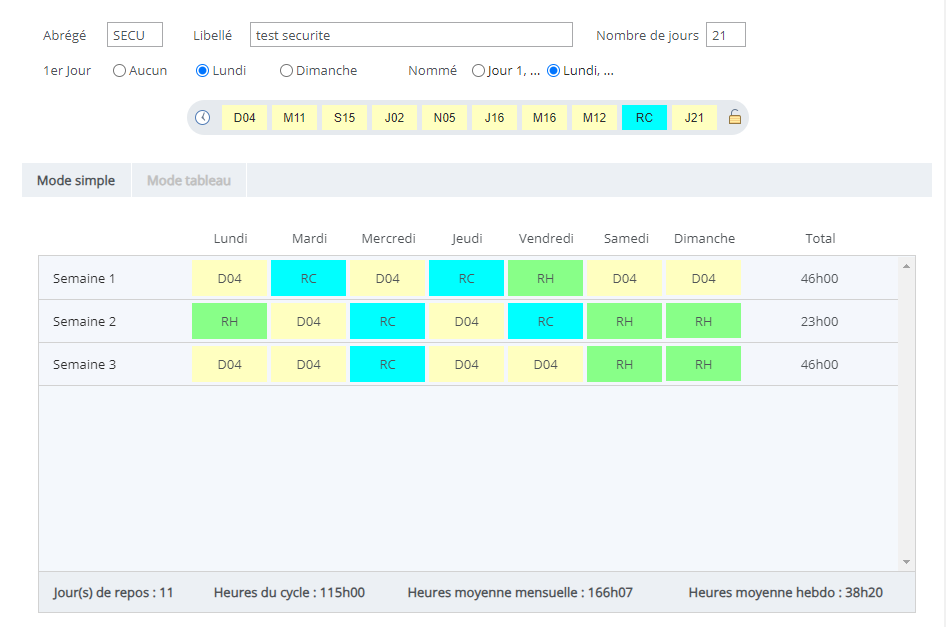
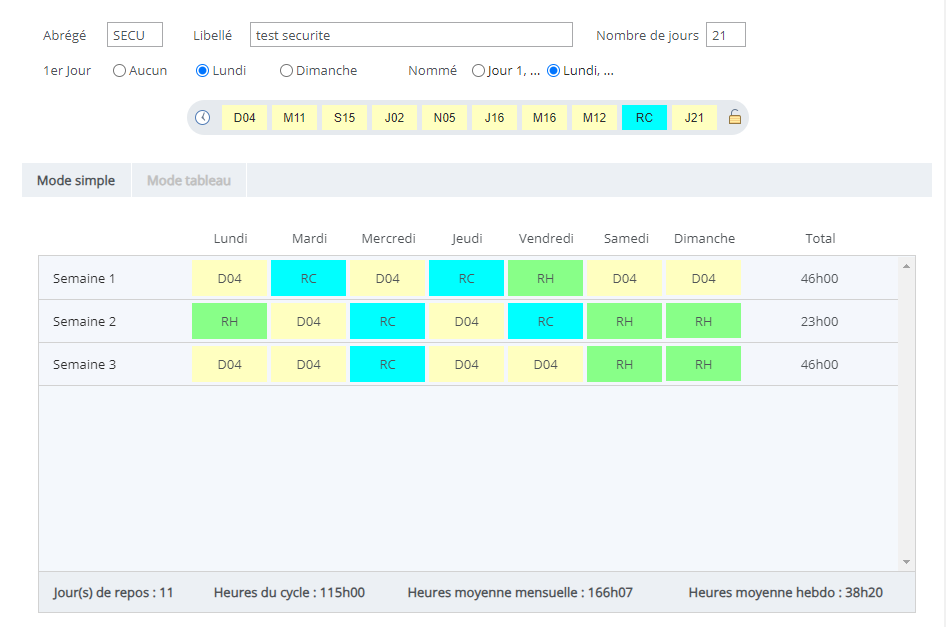
**Besoin total en personnel : 5.68 soit 6 agents**

**5.3 Organisation des cycles horaires pour les agents de sécurité et sûreté**

Afin d’assurer une présence continue tout en préservant la santé et la performance des agents, le projet prévoit un système de roulement basé sur des cycles horaires optimisés :

**Organisation des cycles horaires :**

* **Cycles de 12 heures** :
  + Équipe de jour : **7h-19h**.
  + Équipe de nuit : **19h-7h**.
* **Alternance équilibrée** :
  + Les agents alterneront entre les cycles de jour et de nuit, afin de répartir équitablement la charge de travail et de préserver les rythmes circadiens.
  + Cette alternance permet également un maintien régulier des compétences, une prise de contact fréquente avec l’équipe d’encadrement et facilite le remplacement en cas d’absence.
* **Renfort d’effectif** :
  + Un agent supplémentaire en contrat d’apprentissage sera intégré pour couvrir les absences de jour, renforçant ainsi la stabilité des plannings.



**Règles spécifiques pour l’équilibre travail/repos :**

L’organisation des cycles horaires respectera les principes établis par le **guide du temps de travail** et les règles relatives à l’**organisation des cycles de travail** en vigueur.

**Gestion des pauses et du temps de repos :**

* **Respect de la législation** :
  + Conformité stricte aux règles sur les temps de repos minimaux entre deux services.
  + Mise en place de jours de récupération réguliers pour prévenir la fatigue et favoriser le bien-être des agents.
* **Intégration des pauses** :
  + Une pause repas de **30 minutes**, prise dans une salle de pause ou au self, pendant laquelle l’agent reste à disposition du GH70.
  + Les amplitudes horaires de 12 heures incluent les temps nécessaires pour l’habillage.

**Optimisation des transmissions :**

* Cette organisation permettra de limiter les échanges oraux lors des changements d’équipe.
* Les transmissions seront consignées par écrit, avec un historique conservé dans une **main courante** pour garantir la traçabilité et la continuité des informations.

**5.4 Répartition des missions**

Les missions seront attribuées aux agents en fonction de leurs horaires et de leurs compétences spécifiques :

**Agent de sécurité et sûreté en 12h00 :**

Jour :

* Surveillance active des zones sensibles, notamment les accès principaux et les services critiques.
* Accompagnement des prestataires et visiteurs.
* Rondes préventives sur l’ensemble du site pour détecter les anomalies et risques potentiels.
* Participation aux exercices de sécurité et formation des équipes internes.

Nuit :

* Renforcement des rondes et vérifications sur les zones à faible activité.
* Surveillance renforcée au service d’accueil des urgences.
* Gestion des incidents nocturnes (intrusion, sinistre, alarme technique).
* Sécurisation périphérique du site de Vesoul et garantir le bon verrouillage des services de consultations externes.

**Formateur sécurité et sûreté en 07h30 :**

Ce poste, compatible avec des restrictions de santé, contribue activement à la formation et à l’amélioration de la sécurité sur l’ensemble des sites du GH70. Ses missions incluent :

* Animation de sessions de formation et de sensibilisation sur les procédures de sécurité incendie et de sûreté, y compris les mesures à adopter en cas de Plan Blanc ou de confinement, ainsi que l'utilisation des dispositifs d’alerte (DATI, boutons d’appel d’urgence, etc.).
* Réalisation d’audits de sécurité sur l’ensemble des sites du GH70 afin d’identifier les axes d’amélioration et de proposer des mesures correctives adaptées.
* Mise à jour de la base de données de la plateforme de notifications critiques TAMAT, garantissant la fiabilité et l’actualisation des contacts et des procédures d’alerte.

**Responsable adjoint** **en 08h00** :

* Assistance au responsable dans la mise en œuvre des plans d'action et des procédures de sécurité sur le terrain.
* Suivi des commissions de sécurité incendie
* Supervision des sessions de formation.
* Veille à l'entretien et à la maintenance des équipements de sécurité, tels que les systèmes d'alarme, les extincteurs, etc.
* Rédaction de rapports réguliers sur l'état de la sécurité dans les établissements et communication des incidents ou anomalies au responsable.

**Responsable en 08h00** :

* Définition et mise en œuvre de la politique de sécurité incendie et de sûreté pour l'ensemble des établissements, en conformité avec les réglementations en vigueur et les directives de la direction.
* Supervision des activités de sécurité et de sûreté, en coordonnant les actions entre les différents sites.
* Point de contact principal avec les autorités locales, les services de secours et les forces de l'ordre.
* Supervision de l’équipe, organisation des plannings et assurance du bon déroulement des activités de sécurité au quotidien.
* Gestion des déclarations et du suivi des permis de construire et des autorisations de travaux.
* Veille aux évolutions législatives et réglementaires en matière de sécurité incendie et de sûreté, avec adaptation des politiques en conséquence.

**5.5 Indicateurs de performance**

Pour évaluer l'efficacité des missions de sécurité et de sûreté, il est essentiel de définir des indicateurs de performance pertinents.

**6. Moyens nécessaires**

La mise en œuvre d’une présence continue en sécurité et sûreté au sein du GH70 nécessite des moyens humains, financiers et matériels adaptés pour garantir l’efficacité du dispositif et répondre aux objectifs fixés.

* **Équipements** :
  + Uniformes et équipements de protection individuelle (EPI).
* **Infrastructures** :
  + Aménagement d’un poste de contrôle opérationnel (PC sécurité) équipé des outils nécessaires pour une surveillance centralisée.
  + Création ou amélioration des espaces de repos pour les agents en service de nuit.
* **Formations initiales** :
  + Connaissance des spécificités du GH70 (sites, risques, équipements).
  + Techniques de gestion des risques de malveillance, d’incendie et de secours à personnes.
  + Formation sur les technologies de sécurité utilisées (vidéoprotection, alarmes, contrôle d’accès).
* **Formations continues** :
  + Exercices pratiques réguliers pour renforcer les compétences (simulations d’incidents, évacuations, etc.).
  + Mise à jour des connaissances réglementaires et des bonnes pratiques.
  + Formation sur la gestion de situations conflictuelles ou sensibles.
* **Certifications spécifiques** :
  + Habilitations nécessaires, telles que le SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d’Assistance à Personnes).
  + Modules de formation spécifiques en lien avec les besoins identifiés, comme la gestion de crise ou la communication en situation d’urgence.

**7. Étapes de mise en œuvre**

La mise en œuvre d’une présence continue en sécurité et sûreté au GH70 nécessite une planification rigoureuse, articulée autour de phases clés pour assurer un déploiement efficace et progressif.

**7.1 Calendrier prévisionnel**

Chronologie du projet :

* Recrutement de trois agents de Sécurité et Sûreté de jour (roulement de 12h, 7j/7).
* Recrutement de trois agents pour un fonctionnement 24h/24, 7j/7.

Un calendrier prévisionnel est établi pour structurer les étapes du projet, garantir le respect des délais et permettre un suivi régulier :

**M0 : Recrutement effectif cible intermédiaire et Formation**

* Recrutement en fonction des besoins identifiés
* Formation du personnel sur les procédures internes, utilisation des équipements, visite de site
* Mise en place d’une communication interne pour informer les professionnels d’une nouvelle organisation du service Sécurité et Sûreté

**M0+3 : Test pilote**

* Lancement d’une phase pilote pour tester l’efficacité des mesures de sécurité mises en place
* Collecte des retours d’expérience des agents et ajustement si nécessaire

**M0+5 : Déploiement complet**

* Déploiement complet du service de sécurité en 12h00, 7j/7
* Suivi régulier des performances et ajustements continus en fonction des besoins

**M0+7 : Recrutement effectif cible final et Formation**

**M0+10 : Test pilote**

**M0+12 : Déploiement complet en 24h/24, 7j/7**