

Engagement National pour les **sapeurs-pompiers** **volontaires**



Bilan au 22 septembre 2016



DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE
ET DE LA GESTION DES CRISES



ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE
ET DES PRÉSIDENTS D'INTERCOMMUNALITÉ



ASSEMBLÉE DES
DÉPARTEMENTS
DE FRANCE



Fédération Nationale
SAPEURS • POMPIERS
DE FRANCE

PRÉFACE

Le 11 octobre 2013 était signé l'engagement national pour le volontariat lors du Congrès des sapeurs-pompiers.

Au travers de ses 25 mesures, les signataires s'engageaient résolument en faveur du développement du volontariat de sapeur-pompier, socle du modèle français de sécurité civile, en totale complémentarité avec les 53 000 sapeurs-pompiers professionnels, civils et militaires.

Depuis cette date, les signataires se sont pleinement mobilisés dans la mise en œuvre de ces engagements dont ce document rend compte de l'état d'avancement.

Ce bilan est incontestablement positif : la place du sapeur-pompier volontaire dans le dispositif de secours a été consolidée et les partenaires ont agi pour appliquer cet engagement.

Pour autant, les outils conçus et mis en place au niveau national ne peuvent produire leurs effets que s'ils sont ensuite déclinés au plus près des territoires, dans chaque département au travers de la mobilisation des représentants de l'État, des élus et des sapeurs-pompiers eux-mêmes. C'est pourquoi nous avons souhaité donner très largement la parole aux acteurs du terrain et du quotidien dans ce document qui trace un premier bilan, trois ans après la signature de l'Engagement national pour le volontariat et valorise les bonnes pratiques territoriales en vue de leur partage.

Aujourd'hui 194 000 femmes et hommes ont accepté de s'engager dans le volontariat de sapeur pompier. Ils en connaissent les contraintes et les risques, ils donnent au quotidien un exemple incomparable de l'engagement au service des autres et des valeurs de notre République ! Aux côtés de leurs collègues professionnels, ils assurent 67 % des heures d'interventions et représentent 79 % du potentiel opérationnel journalier des centres d'incendie et de secours.

C'est pour eux, et pour la force de notre modèle que nous poursuivrons notre mobilisation commune autour de cet Engagement et que nous ouvrirons de nouveaux chantiers pour conforter encore davantage le volontariat au niveau local, national et international. Car si l'érosion du nombre de volontaires a été stoppée, cette tendance reste fragile et demande d'explorer de nouveaux viviers de volontaires et d'adapter nos organisations à l'évolution des formes d'engagement !

Nous savons pouvoir compter sur les sapeurs pompiers-volontaires !

Ils peuvent être assurés de notre soutien et de la fierté que nous éprouvons à leur endroit !

Le Ministre de l'Intérieur Bernard CAZENEUVE	Le président de l'ADF Dominique BUSSEREAU
Le président de l'AMF François BAROIN	Le président de la CNSIS Olivier RICHEFOU
Le président du CNSPV Jean-Paul BACQUET	Le président de la FNSPF Eric FAURE

Volet I – Inverser la tendance à la baisse des effectifs des sapeurs-pompiers volontaires afin de mieux répartir la charge, diminuer la sollicitation.

Mesure n° 1

Adapter les engagements de sapeurs-pompiers volontaires aux évolutions de la société afin d'élargir, notamment, le vivier de recrutement (jeunes, femmes, population issue de la diversité, cadres,...).

ACTIONS RÉALISÉES

Assouplissement des critères médicaux (taille, vision) pour faciliter l'engagement des SPV (arrêté du 17 janvier 2013) ;

Simplification des modalités de formation initiale. Le SPV peut être formé sur une seule activité opérationnelle au lieu de trois (arrêté du 8 août 2013) ;

Réalisation d'un clip vidéo de promotion du volontariat en coproduction entre la DGSCGC, la FNSPF et le SDIS 88 mis à disposition des SDIS et des unions départementales ;

Mise en place d'un groupe de travail sur la féminisation ;

Incitation des SDIS à accueillir des engagés du service civique, notamment issus de la diversité sous trois formats possibles (instruction du ministre de l'intérieur du 22 juin 2016 : objectif 1 000 VSC dans les SDIS en 2017) ;

Création des cadets de la sécurité civile pour susciter chez les jeunes des vocations (instruction du 8 décembre 2015) avec l'intégration possible des cadets de la sécurité civile dans le parcours citoyen du jeune (circulaire du 14 avril 2016).

ACTIONS EN COURS

Déclinaison de ces mesures sur tout le territoire.

Finalisation et déploiement du plan d'action pour la féminisation des effectifs.

Création du service civique sapeurs-pompiers (projet de loi Égalité et Citoyenneté).

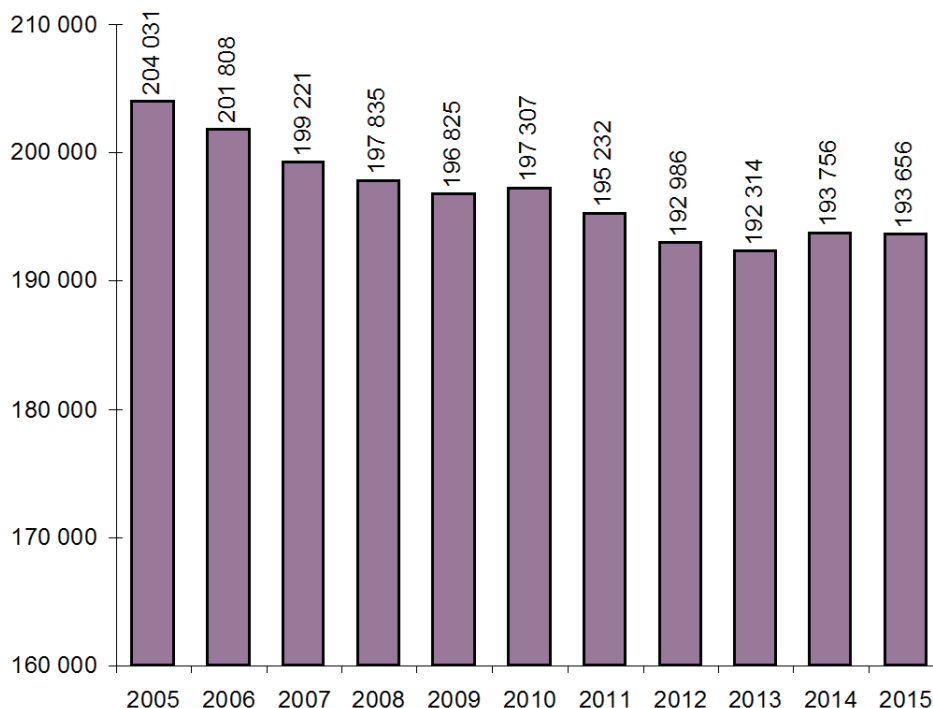
Mise en place d'au moins une classe de cadet-te-s de la sécurité civile dans chaque département dès la rentrée de septembre 2016 (circulaire de l'éducation nationale du 14 avril 2016).

PERSPECTIVES

L'érosion des effectifs observée depuis le début des années 2000 a été stoppée depuis 2013. Après la progression observée en 2014, l'année 2015 marque une stabilisation des effectifs. Il paraît nécessaire de réaliser une étude fine des effectifs et des conditions d'exercice de l'activité département par département.

Nécessité d'une analyse fine de l'évolution des effectifs (quantité, répartition...) et des conditions d'exercice de l'activité, SDIS par SDIS.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES EN FRANCE DEPUIS 2005



TÉMOIGNAGES



Monsieur Bernard GENDRE, Président du CASDIS 32

La féminisation des effectifs

« Le volontariat, composante primordiale de la force de sécurité civile et de protection des populations, connaît sur la décennie une période de particulière fragilité, dans un contexte où la motivation et les engagements sont en recul.

C'est dans ce contexte que le SDIS du Gers s'est fixé comme objectif, depuis la journée nationale des sapeurs-pompiers en 2014, d'adapter les engagements aux évolutions de la société afin d'élargir le vivier de recrutement en promouvant notamment l'engagement féminin au travers de l'opération « sapeurs-pompiers Madame », ainsi que préconisé dans la mesure n° 1 du plan d'action national pour les sapeurs-pompiers volontaires.

Depuis lors, la part des femmes dans les effectifs de sapeurs-pompiers gersois a augmenté de 3 points en atteignant désormais 19 %. En 2015, 38 % des nouvelles recrues étaient des femmes.

Les retombées de cette opération s'avèrent donc positives mais il convient toutefois de poursuivre nos efforts. »



Colonel Jean-Yves NOISSETTE, DDSIS 84

La circulaire relative aux orientations en matière de sécurité civile du 26 mai 2015 précise notamment les liens à établir entre les établissements scolaires et les SDIS dans le but de sensibiliser les jeunes aux problématiques de sécurité civile.

Dans la lignée des orientations de la loi de modernisation de la sécurité civile, une classe « sapeurs-pompiers / sécurité civile » a été mise en place à la rentrée 2004 au collège Roumanille d'Avignon, situé dans une zone d'éducation prioritaire. Aujourd'hui, ce dispositif pérenne est support de l'expérimentation « Cadets de la sécurité civile » et s'insère dans une démarche de collaboration entre le conseil départemental, l'IA-DSDEN, le SDIS et les familles.

Les objectifs de cette expérimentation sont en totale adéquation avec les éléments de bilan des 11 années scolaires d'existence de ce dispositif en Vaucluse :

- Favoriser la culture de sécurité civile.
- Sensibiliser aux comportements de prévention.
- Reconnaissance des élèves comme assistants de sécurité.
- Développer le sens civique.
- Favoriser l'engagement au sein du SDIS.

15 élèves par classe de 4^e puis de 3^e suivent hebdomadairement 4h d'apport théorique au collège puis un mercredi après-midi sur deux des ateliers pratiques au CIS d' Avignon. 10 sapeurs-pompiers identifiés assurent le suivi des deux classes. Tous les élèves sont dotés de tenue spécifique pendant toute la scolarité.

Enfin, les élèves sont valorisés dans leur démarche à travers notamment la sélection dont ils font l'objet pour intégrer l'option, la confiance qui leur est accordée en qualité de « délégués sécurité » de l'établissement scolaire ou la cérémonie en tenue qui clôture leur cursus avec une remise de diplôme devant les autorités.

Quelques élèves sont devenus SPV mais surtout, tous ont reçu la sensibilisation et l'apprentissage prévus par la loi de modernisation de la sécurité civile.

Enfin, les équipes de secours ne connaissent pas de problème particulier avec la population lors des interventions dans ce secteur.

TROIS QUESTIONS À IMANE LAGNAOUI

Jeune diplômée de l'option « Sécurité Civile – Sapeurs-pompiers » dispensée au collège Roumanille d'Avignon

Vous venez de terminer l'option. Qu'est-ce qu'elle vous a apporté ?

Cette option m'a apporté une meilleure connaissance du monde des sapeurs-pompiers. C'était beaucoup de découvertes et j'ai obtenu le PSC1 ! Au collège un élève a fait un malaise et c'est un garçon qui suivait l'option qui a été appelé à l'aide. Il a de suite mis en pratique le PSC1. Je suis très contente et fière d'avoir le diplôme, ma famille l'est aussi d'ailleurs.

Qu'est-ce qui vous a plu ?

En tant qu'assistants sécurité, on est également intervenus dans des écoles primaires pour expliquer ce qu'il faut faire en cas d'étouffement, si quelqu'un tombe dans les pommes, etc. C'était bien et porter la tenue de pompier c'est une fierté. Ce qui m'a plu, c'est aussi de voir la solidarité entre les pompiers dans la caserne alors qu'au collège on ne se respecte pas toujours. Au sein du groupe avec lequel je suivais l'option, on est d'ailleurs devenus plus soudés.

Quels sont vos projets d'avenir ?

Je voudrais devenir secrétaire médicale. Pour l'instant, je n'envisage pas de devenir sapeur-pompier volontaire mais peut-être plus tard car j'aime aider les autres.

Mesure n° 2

Développer la pratique, au sein des SDIS, de la validation de l'expérience et de la reconnaissance des formations acquises par les SPV dans le cadre de leurs activités socioprofessionnelles.

ACTIONS RÉALISÉES

Adaptation du cadre juridique et diffusion d'une instruction aux préfets le 17 juin 2014. Par exemple, un bûcheron de métier sera dispensé des formations de tronçonnage. De même, un ingénieur dans le domaine nucléaire pourra être dispensé de certains modules dans le cadre de formation CMIR.

Sensibilisation des correspondants SPV et des référents formation des SDIS au développement de cette pratique.

Inscription à l'inventaire du répertoire national des certifications professionnelles des formations de tronc commun des SPV.

ACTIONS EN COURS

Inscriptions des formations de tronc commun des SPV au comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation (COPANEF) qui définit la politique de la formation professionnelle, notamment s'assure que la formation est éligible au compte personnel de formation.

Cette inscription est d'autant plus nécessaire que l'absence des formations éligibles au titre du compte personnel de formation-CPF- sur la liste nationale interprofessionnelle prévue par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle ne permet plus dans l'intervalle la mise en œuvre du décret n° 2013-153 du 19 février 2013 relatif à la prise en compte de la formation suivie au titre de l'activité de SPV au titre de la formation professionnelle continue.

PERSPECTIVES

Poursuivre les actions de sensibilisation des référents et responsables sur la pratique de la validation de l'expérience et de la reconnaissance des formations acquises par les sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre de leur activité socio-professionnelle.

Renforcer la communication sur le dispositif de validation de l'expérience et de la reconnaissance des formations acquises par les SPV afin de bien les dissocier des dispositifs de VAE – RATD.

TÉMOIGNAGE

Commandant Bertrand LEY, SDIS 68

Depuis 2009, une commission de VAE-RATD a été organisée pour répondre aux demandes des sapeurs-pompiers. A l'aide des documents adaptés et d'un rapport d'appui réalisé par le responsable local de la formation, la commission émet des avis sur ces demandes. Le taux d'avis favorable est de 90 %.

Pour les SPV, 18 réunions de cette commission ont permis de prendre en considération un millier de dossiers individuels. Ces dispositions permettent aux SPV, en plus d'une valorisation des compétences acquises, de mieux utiliser leur disponibilité.

Trois agents ont été formés par le CNFPT permettant d'expliquer et d'accompagner cette politique de reconnaissance des compétences au sein des unités opérationnelles du SDIS.

En complément, le SDIS accompagne ses agents pour l'obtention du baccalauréat professionnel de Sécurité Prévention avec le Dispositif Académique de Validation (DAVA).

Mesure n° 3

Faciliter les conditions d'accès à la formation, en maintenant les dispositifs de formation et d'entraînement en présentiel, en équipe et en proximité, et en développant l'accès aux outils de formation à distance.

ACTIONS RÉALISÉES

Modification du cadre juridique : les modules théoriques précédemment enseignés pourront désormais être dispensés à distance (arrêté du 8 août 2013).

Recensement des outils existants au sein des SDIS et diffusion de la synthèse aux SDIS.

ACTIONS EN COURS

☞ L'ENSOSP a mis en place depuis le 1^{er} janvier 2014 pour les formations d'officier SPV un outil spécifique d'enseignement à distance, la plate-forme MOODLE (cf. CNSPV du 22 mai 2014), utilisé aussi par certains SDIS.

PERSPECTIVES

Évaluer le développement et l'impact des outils de FOAD.

Veiller à la cohérence entre les perspectives de mutualisation des plateaux techniques et la proximité de formation nécessaire à la disponibilité des SPV.

TÉMOIGNAGES



Christine COLLOMB, ENSOSP

L'établissement est doté depuis plus de deux ans d'un environnement numérique lui permettant de diffuser et d'évaluer à distance des modules de formation.

Dans sa version actuelle, la plateforme de formation permet également un accès direct aux ressources documentaires du centre documentaire et du portail national des ressources et savoirs (PNRS). Du côté formateur-tuteur, elle renforce l'encadrement en affichant un suivi détaillé, ressource par ressource de la progression des stagiaires au sein d'un même module de formation.

Dans ce contexte, nous avons procédé en janvier 2014 à l'ouverture des modules « Chef de groupe » et « Chef de garde » destinés à la préparation en amont des futurs stagiaires lieutenant SPV.

Les modules sont composés de ressources pédagogiques de types « diaporama » et QCM d'auto-évaluation. Les stagiaires et les formateurs-tuteurs SDIS sont répartis dans le groupe de travail lié aux SDIS dont ils dépendent.

Actuellement 92 SDIS ont demandé une ouverture de compte sur la plateforme ce qui porte le nombre d'inscrits à 800 personnes réparties de la manière suivante : 143 sont des responsables de formation et 657 sont des stagiaires.

Les éléments quantitatifs de fréquentation de la plateforme illustrent une tendance vers une consultation croissante des ressources liées aux modules. Le retour des stagiaires en présentiel fait apparaître également l'importance de la mise en place d'un tutorat permettant de renforcer le dispositif pédagogique.

De ce fait, nous orientons aujourd'hui notre ingénierie pédagogique vers l'élaboration de parcours de formation scénarisés de type « hybride » où les savoirs liés aux formations seront dispensés à distance et les savoirs faire et les savoirs être resteront diffusés en présentiel.

Ces parcours contiendront notamment des activités tutorées et contextualisées (visite virtuelle du plateau technique, construction animée d'un OCT ou d'une SITAC, etc.) permettant d'une part, de mieux guider le stagiaire sur la progression de son apprentissage, et d'autre part, de préparer le sapeur-pompier volontaire à son futur environnement pédagogique en présentiel



Lieutenant Olivier BARBUT, SDIS 48

La mise en place de la FOAD sur les actions de formations du SDIS 48 a deux objectifs :

Réduire le volume horaire des actions de formations et ainsi favoriser l'accès aux formations pour les SPV du Corps Départemental des Sapeurs-Pompiers de la Lozère,

Diminuer le volume horaire des séquences théoriques afin d'optimiser les séquences pratiques permettant les mises en situations d'apprentissages opérationnels.

Pour cela, le SDIS 48 a mis en place la démarche fin 2015, à titre expérimental, sur les actions de formations d'avancement de grade de type « chef d'équipe incendie ». Au total 24 stagiaires et 8 formateurs ont pu bénéficier du dispositif. Il en résulte de solides connaissances lors de l'entrée en stage et des restitutions de qualités lors des travaux réalisés en sous-groupes.

Puis, le SDIS 48 a décidé de pérenniser le dispositif en l'étendant sur de nouvelles actions.

Ainsi 40 nouvelles recrues ont pu bénéficier de la plateforme internet mise à leur disposition afin de préparer au mieux leur cursus de formation initiale (module transverse, équipier au VSAV, équipier INC/DIV). Si la démarche a permis aux stagiaires de disposer du socle minimal de connaissances, elle a également entraîné la diminution de la durée de formation initiale (FI), passant de 25 à 22 jours.

À ceci s'ajoutent les formations « équipier secours routiers » et « chef d'équipe incendie » avec pour principal objectif la diminution des séquences théoriques et la forte augmentation des mises en situations pratiques.

2017 verra la mise en place du dispositif sur les formations d'avancement de grade de type « chef d'agrès un engin à une équipe » et « chef d'agrès tout engin ».

Un retour d'expérience a été réalisé auprès des stagiaires. Il s'avère que les personnels sont satisfaits du dispositif et se présentent en stage avec le socle minimal de connaissances indispensables au bon déroulement de leur formation.

Concernant le cursus de formation initiale, la mise en place d'un tutorat, en complément de la FOAD, dans les CIS sera une nouvelle étape au dispositif.

Sapeur Lydie Rocher - SPV au CIS Rieutort de Randon – SDIS 48

Je fais partie du contingent 2016 qui a pu pour la première fois profiter de la FOAD dans le cadre de la formation initiale SPV. Personnellement, il m'a permis de concilier ma vie professionnelle et la réalisation des formations de bases en réduisant le temps de présence sur site.

Les documents mis en ligne m'ont permis d'appréhender le vocabulaire, la culture de ce métier et d'entrevoir les connaissances que nous allions acquérir pendant ces semaines de formations. Le fait de pouvoir réviser à son rythme les bases théoriques nous a permis d'approfondir les points les plus importants durant les stages et de se consacrer à la pratique.

Le dispositif est très accessible, il se compose de deux modules (SAP et INC/DIV) dans lesquels on retrouve des cours, des vidéos et des QCM d'apprentissages. A l'issue de chaque séquence des évaluations permettaient de vérifier le niveau de l'apprenant et de se préparer aux tests écrits auxquels nous étions confrontés durant la formation.

Quelques jours après ma F.I., lors d'une manœuvre, où l'on réalisait, au moyen du LSPCC, une protection contre les chutes, une interrogation m'est venue sur le sauvetage en excavation au moyen du LSPCC. J'ai par conséquent consulté la plateforme en ligne pour vérifier la technique.

Je pense que ce dispositif peut permettre aux sapeurs-pompiers de revoir les bases et de se tenir au courant des évolutions.

Les évaluations de fin de stages permettent de confirmer mes dires, puisque l'ensemble des stagiaires a confirmé l'intérêt de la formation à distance.

J'ai été agréablement surpris par la rigueur des formations et les méthodes pédagogiques qui nous ont été dispensées par le SDIS 48.



Mesure n° 4**Faciliter les relations avec les employeurs publics et privés.****ACTIONS RÉALISÉES**

Les conventions avec La Poste et GRDF ont été renouvelées (2014 et 2015).

Réalisation d'une convention nationale pour les exploitants agricoles (signée le 28 février 2014), la SNCF (12 février 2015), CHUBB-SICLI (2 mars 2015), le ministère de l'éducation nationale (18 juin 2015), accord cadre de partenariat Prévention Protection Engagement signé le 24 août 2016 entre les ministres de l'Intérieur, de l'Education Nationale et de l'Agriculture, le MEDEF (10 décembre 2015) la FFMI et l'USP (10 juin 2016).

Engagement national de l'Association des Maires de France (AMF) signé le 24 juillet 2015

Réalisation par la Délégation de l'Information et de la Communication du Ministère de l'intérieur (DICOM) d'un film de 4 mn pour sensibiliser les employeurs.

L'arrêté du 2 décembre 2015 relatif à l'agrément prévu à l'article R. 612-24 du code de la sécurité intérieure et concernant l'activité de surveillance humaine ou de gardiennage dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles ou économiques rassemblant plus de 1500 personnes permet aux SPV d'être dispensés de certains modules de formation initiale sur ces activités.

ACTIONS EN COURS

Convention nationale en cours avec EDF et Airbus.

Engagement national avec l'Association des Départements de France (ADF).

Ces conventions, appelées « convention cadre », nécessitent ensuite une déclinaison territoriale, notamment rappelé par la circulaire d'orientation en matière de sécurité civile adressée à tous les préfets du 22 juillet 2016.

Large diffusion du film réalisé par la DICOM.

PERSPECTIVES

Évaluer la déclinaison des conventions cadres dans les départements.

Évaluer l'impact de ces conventions sur la disponibilité des SPV tant sur le domaine opérationnel que pour la formation.

TÉMOIGNAGE**Établissements Provost – Scierie industrielle, fondés en 1958 à Sauzé-Vaussais (79)**

« Au début, nous avons quelques réticences, surtout que notre salarié a un poste à responsabilité, concède Sylvie Roy, la directrice des ressources humaines de cette PME familiale forte de 36 à 40 employés sur deux sites, de 12 000 m² route de Ruffec et 4 000 m² route de Civray. On se souvenait que, par le passé, nos salariés sapeurs-pompiers pouvaient être appelés à tout moment : c'était très pénalisant pour le fonctionnement de l'entreprise ».

Sauf qu'aujourd'hui, ces hésitations ont été balayées : car l'époque où la sirène résonnait dans les rues de Sauzé-Vaussais est révolue. « *Oui, cela pouvait déstabiliser la vie de l'entreprise* », acquiesce le lieutenant-colonel Franck Tournié, directeur adjoint du Sdis 79.

C'est la disponibilité déclarée, nouveau management du volontariat, qui a changé la donne : depuis le mois de novembre dernier, les 1 315 soldats du feu non professionnels du département renseignent un planning pour préciser leur disponibilité, avec quatre niveaux différents. La société peut alors anticiper les éventuelles absences de son ou ses salariés.

Autre avantage d'avoir un sapeur-pompier volontaire dans ses effectifs, c'est sa réactivité en cas de pépin dans l'entreprise : un savoir-faire qui s'ajoute généralement à un savoir-être. « *D'emblée, on va savoir comment réagir, confirme le caporal Lagarde. C'est dans les premiers instants qu'une intervention se joue. Un moment primordial* ».

Le mardi 1^{er} décembre dernier, les Établissements Provost – Scierie industrielle ont pu le vérifier : et c'est justement dans le local d'affûtage de la PME, où travaille seul Lionel Lagarde, qu'un feu s'était déclaré.

Le quadragénaire avait mis en route une affûteuse dans le bâtiment d'environ 200 m², avant de s'en aller. A son retour, « *les fenêtres étaient noires. J'ai tout de suite su qu'il ne fallait pas rentrer vu que je connais les phénomènes d'incendies* ». De plus, le salarié a pu renseigner ses collègues pompiers venus sur place, car l'atelier renfermait plusieurs bouteilles d'acétylène, d'où un risque d'explosions, sachant que la machine incriminée était une affûteuse à bain d'huile.

Voilà ce que le lieutenant-colonel Tournié nomme « *le coût du sauvé* » face à l'étendue du sinistre, toujours limitée grâce à la présence de l'employé SPV. « *Et notre salarié peut également intervenir en cas de malaise ou pour tout accident du travail, sourit Sylvie Roy. Les pompiers dans nos campagnes, c'est important* ». Un partenariat définitivement gagnant-gagnant.



Témoignage de Monsieur Jean-François SAUVAUD, maire d'Aiguillon dans le Lot et Garonne

Aiguillon est une petite ville de 4 500 habitants au cœur du Lot et Garonne, sur deux grands axes de circulation fréquentés (la RD 813 et la RD 666).

L'importance du centre de secours est primordiale pour le secours aux personnes dans un territoire rural où la population est vieillissante et parfois isolée.

Historiquement le centre de secours a toujours été étroitement lié à la commune. Avant la départementalisation, l'idée ne se posait même pas lors du recrutement d'un employé municipal, il « *entrait* » en même temps « *aux pompiers* » de façon quasi systématique.

Aujourd'hui, le centre de secours effectue plus de 400 sorties annuelles et donc une très grande majorité en journée en semaine. Il n'est pas doté de pompiers professionnels. L'activité et surtout la nécessité du service reposent donc sur les pompiers volontaires disponibles en journée.

Il peut être difficile pour des entreprises de dégager un employé durant les heures de travail et lui permettre de participer aux missions du centre de secours. Dans un territoire rural, cette difficulté peut être accrue par la distance entre le lieu de travail et le centre de secours qui peut pénaliser la rapidité de l'intervention, et par la nature de l'emploi occupé (emploi agricole...).

C'est pourquoi, après la départementalisation la commune d'Aiguillon consciente de cette nécessité de service public a continué à mettre à disposition du centre de secours les agents municipaux, pompiers volontaires durant leur temps de travail (à l'exception des agents intervenant devant des enfants garderie scolaire... cars les taux d'encadrement doivent être respectés).

Au total, sur 16 agents titulaires ou contractuels des services techniques de la commune (espaces verts, bâtiments, voirie, salubrité...), 9 sont pompiers volontaires (56 % de l'effectif) et bénéficient d'une convention entre la commune et le SDIS pour participer aux sorties de secours durant leur temps de travail.

Le chef de centre, le lieutenant Bozzetti, agent municipal aussi, dispose en plus pour effectuer les tâches administratives de deux heures sur son temps de travail (heures rémunérées par la commune).

J'ajoute que sur les deux apprentis du service espaces verts, l'un est déjà pompier volontaire mais en raison des obligations de formation, il ne dispose pas de la convention lui permettant les interventions en journée.

Enfin, si je rajoute, les deux agents du service enfance qui ne sont pas autorisés à sortir durant leurs heures de travail, cela fait un effectif de 12 agents municipaux qui sont pompiers volontaires au centre de secours d'Aiguillon qui compte environ 26 sapeurs-pompiers.

Petite particularité, un agent d'Aiguillon est sapeur-pompier volontaire au centre voisin de Port Sainte Marie mais en journée, il intervient, dans le cadre de la convention, avec le centre d'Aiguillon.

Cela pose bien évidemment des problèmes d'organisation dans le travail des équipes municipales, des retards de chantier surtout. C'est une situation qui est prise en compte par la commune et assumée. Toutefois, lorsqu'il y a des chantiers prioritaires, comme ces mois de juin-juillet 2016 au cours desquels, il fallait aménager une nouvelle classe de maternelle et par ricochet aménager un nouveau local pour l'antenne locale des « resto du cœur », les agents indispensables par leur compétences professionnelles à la bonne marche de ces chantiers ont, après discussion avec le maire, évité de s'inscrire comme « disponibles ».

Le lien est étroit entre le centre de secours et la commune, entre le chef de centre et le maire et lorsqu'il y a recrutement d'un agent municipal, sans privilégier une personne qui serait déjà sapeur-pompier volontaire, il y a toutefois, une attention à cette situation ou une interrogation et une incitation auprès de la personne recrutée pour qu'elle rejoigne le centre de secours.

L'an passé au congrès national des sapeurs pompiers d'Agen, j'avais lors d'une table ronde, fait part de ma légère inquiétude concernant le décalage existant entre l'âge légal de départ en retraite des agents municipaux et le droit de demande à pension des sapeurs-pompiers volontaires et de retrait du service « actif ». En effet cette situation peut conduire à ce que les agents municipaux pompiers volontaires soient encore en activité professionnelle alors qu'ils ont cessé leur activité de pompier. La mairie ne pouvant surcharger ses effectifs, cela peut conduire à un problème d'effectifs actifs pour les interventions en journée du centre de secours.

Après discussion avec quelques uns des pompiers volontaires d'Aiguillon, mais sans certitude, il semblerait que la volonté de ces hommes soit de rapprocher le plus possible leur retrait du service actif pompier de leur retraite professionnelle.

La relation directe avec le maire est de ce point de vue essentielle.

Mesure n° 5

Mutualiser les moyens de l'État et des SDIS dans le cadre d'une campagne nationale de communication visant à promouvoir et développer le volontariat.

ACTIONS RÉALISÉES



Réalisation par le ministère de l'intérieur et mise à disposition des préfetures, des SDIS et des unions départementales d'un kit territorial de communication.

Réalisation d'un web documentaire.

En collaboration avec Disney, édition et diffusion dans tous les départements d'un livret pédagogique à destination des enfants ;

Lancement en 2014 et 2015 d'une campagne dans la presse quotidienne et régionale.

Réalisation en 2016 d'un clip vidéo de promotion du volontariat en coproduction entre la DGSCGC, le SDIS 88 et la FNSPF mis à disposition des SDIS et des unions départementales.

Note aux préfets du 26 octobre 2015 et aux DDSIS le 9 novembre 2015 pour la campagne de communication 2015-2016

ACTIONS EN COURS

Réalisation d'une campagne locale dans dix SDIS identifiés avec flyers, affiches et relais local.

Large diffusion du clip vidéo (cinéma, télévision, internet, réseaux sociaux...).

Lancement d'un concours auprès de tous les SDIS destiné à valoriser les démarches de communication autour de la promotion du volontariat des sapeurs -pompiers.

PERSPECTIVES

Pérennisation et amplification du dispositif à la hauteur des actions engagées pour valoriser les différentes formes de réserves opérationnelles.

Évaluation de la prise en compte des outils nationaux par les SDIS.

TÉMOIGNAGE



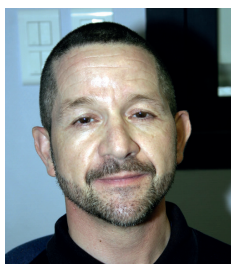
Colonel Michel BLANCKAERT, DDSIS 64

Le service départemental d'incendie et de secours des Pyrénées-Atlantiques (SDIS 64), sous les impulsions de son président de conseil d'administration et de Monsieur le préfet, a lancé en septembre 2015, un plan d'action quadriennal sans précédent en faveur des sapeurs-pompiers volontaires. Ce plan d'action a pour objectifs, entre autres, de :

- Reconnaître l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires ;
- Pérenniser les effectifs de sapeurs-pompiers volontaires ;
- Augmenter les effectifs de sapeurs-pompiers volontaires dans les centres d'incendie et de secours déficitaires.

Dans ce cadre, le SDIS 64 a programmé un certain nombre de mesures identifiées dans le plan d'action signé lors du congrès national des sapeurs-pompiers de France à Chambéry en 2013, mais a aussi développé d'autres actions tenant compte du contexte local.

Dans la continuité des actions locales, la campagne de communication en faveur du volontariat proposée au SDIS 64 par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) a eu un retentissement inespéré. En effet, le couplage des plans d'action ne pouvait pas mieux intervenir en termes de planification. L'implantation de supports sur les panneaux d'affichage publicitaire et la production d'articles dans les médias régionaux et locaux proposées par la DGSCGC aux quelles se sont ajoutées les actions du SDIS, ont généré depuis la fin de l'année 2015 de nombreuses candidatures, notamment en zones rurales. Grâce à cet appui, l'objectif d'une augmentation de 10 % de l'effectif du corps départemental des sapeurs-pompiers des Pyrénées-Atlantiques semble pouvoir être atteint.



Capitaine Claude VIDAL président de l'UDSP 64

Le SDIS64 a lancé en septembre 2015 un ambitieux plan d'action pour promouvoir le volontariat dans le but de fiabiliser la réponse opérationnelle en milieu rural. L'objectif étant de permettre de nouveaux recrutements ciblés en fonction des territoires, des bassins de vie, afin de renforcer nos effectifs dans des CIS volontaires déficitaires, en mettant en œuvre des actions innovantes, mais aussi dans un même temps de pérenniser nos effectifs. C'est naturellement que l'UDSP 64 s'est associée à la démarche dès sa conception, en relayant la communication vers les sapeurs-pompiers volontaires, mais aussi les Amicales qui participent activement à la vie des CIS et des territoires. Comme action innovante, après l'avoir testé sur l'un des 10 CIS Volontaires déficitaires ciblés, où nous avons enregistré des résultats encourageants avec 11 recrutements supplémentaires, nous avons proposé lors d'une réunion commune (DD SIS 64, PUDSP 64) aux présidents des Amicales de rédiger un flyer recto au format A4 pour qu'ils l'insèrent dans le calendrier et qu'ils remettraient lors de la campagne de distribution des calendriers à la population en l'expliquant. Il est plus facile avec ses propres mots de parler de son engagement, de son expérience, d'être un véritable ambassadeur du volontariat qu'en relayant un message national ou départemental tout fait, dont on peut avoir du mal à s'appuyer dessus. Les amicales ont joué le jeu, nous avons uniquement remis en forme les flyers proposés sans changer leur expression, leurs mots, leur vécu. Le SDIS 64 a pris en charge les reproductions. A l'issue de la campagne, il y a eu de très nombreuses candidatures qui ont débouché sur des recrutements supplémentaires. Cette action, associée à la pose de panneaux sur les CIS volontaires, au camion communication utilisé lors d'évènements, de forum, le site internet du SDIS 64 rénové permettant aux personnes de pouvoir se renseigner et d'obtenir une réponse rapide ainsi qu'un rendez-vous avec le chef de CIS, les nouvelles convention de disponibilité, les nouvelles affiches pour reconnaître l'engagement des employeurs à nos côtés, le dégrèvement sur la contribution des communes au budget du SDIS qui libèrent leurs agents communaux pour partir en intervention, sont autant d'actions qui ont permis en 8 mois 114 recrutements supplémentaires sur les 150 que nous espérions en 4 ans. En outre, l'UDSP 64 a été associée aux négociations et aux signatures des conventions départementales avec les bailleurs sociaux et les 2 MEDEF du département.

Mesure n° 6

Encourager le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires par les collectivités territoriales en généralisant la prise en charge de la protection sociale par les SDIS (modification de la loi de 1991).

ACTIONS RÉALISÉES

Réalisation d'une étude juridique par la DGSCGC

ACTIONS EN COURS

Consultation en cours avec les partenaires.

PERSPECTIVES

Relancer une expertise fine sur la différence de couverture sociale (maladie ou accident du travail) du sapeur-pompier volontaire accidenté, l'impact assurantiel pour un SDIS et l'impact sur les collectivités locales, employeurs de sapeurs-pompiers volontaires.



Volet II – Consolider le modèle de sécurité civile dont le volontariat est la composante essentielle

Mesure n° 7

Pérenniser le maillage territorial actuel des centres d'incendie et de secours (hormis les fermetures inévitables décidées après concertation entre l'État, les SDIS, les maires et les sapeurs-pompiers).

ACTIONS RÉALISÉES

Diffusion d'une instruction aux préfets le 17 février 2014 leur précisant de porter à la connaissance de la DGSCGC pour saisine de la CNSIS tout projet de fermeture de centre qui ne recueillerait pas de consensus local.

À la fin du congrès national des sapeurs-pompiers qui s'est tenu à Agen en septembre 2015, un groupe de travail, issu du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires (CNSPV), a été créé. 6 SDIS ont été auditionnés. Le rapport de ce groupe de travail a été examiné et approuvé le 30 juin 2016 à l'occasion de la réunion du CNSPV.

ACTIONS EN COURS

Large diffusion du rapport du groupe de travail.

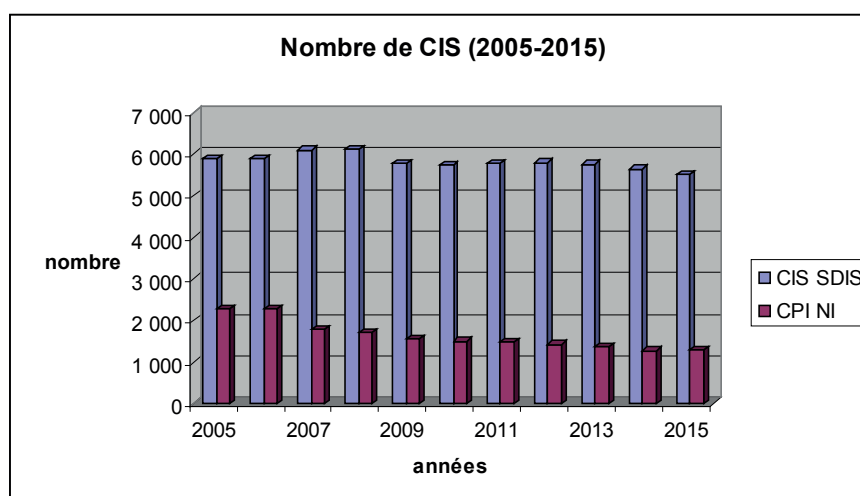
Accord du comité des financeurs des SDIS (ministre de l'intérieur, présidents de l'ADF et de l'AMF) le 28 juin 2016 sur la nécessité d'une approche pragmatique au niveau local, concertée, consensuelle et dépolitisée du sujet.

Présentation du rapport à la Conférence nationale des services d'incendie et de secours du 4 octobre 2016.

PERSPECTIVES

Mise en avant des enjeux du maintien territorial conforme aux besoins opérationnels (circulaire d'orientation en matière de sécurité civile en date du 22 juillet 2016).

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CENTRES D'INCENDIE ET DE SECOURS (2005-2015)



TÉMOIGNAGES



Colonel Jean-Michel LANGLAIS, DDA 73

La politique de couverture des risques courants d'un département à la topographie très tourmentée comme la Savoie doit prendre en considération la pérennité de son maillage territorial. Le maintien, voire la création des petites structures opérationnelles, en particulier dans les zones éloignées des centres urbains et des grands axes de circulation, est un enjeu majeur qui contribue fortement à la qualité de la couverture opérationnelle du département.

Pour autant, le SDIS 73 a été amené à diminuer progressivement le nombre de ses CIS, historiquement élevé. De plus de 150 corps de sapeurs-pompiers à la départementalisation en 2000, le nombre de CIS a été ramené à 121 en 2010 et à 89 en 2016. Cette rationalisation, qui a été opérée afin de maintenir la dynamique et la compétence de toutes les structures existantes, a été principalement réalisée sur la base des raisonnements suivants :

- proximité géographique extrême de CIS,
- maintien à un niveau de taille critique (effectifs et activités) et amélioration des conditions d'exercice de l'activité de nos sapeurs-pompiers (équipement, pratique, formation),
- attractivité du recrutement (manque d'intérêt de la jeunesse pour des CIS à l'activité opérationnelle trop faible) et compatibilité avec les bassins de populations,
- intérêt économique de chaque CIS au sein de la couverture opérationnelle du département,
- adaptation aux évolutions sociologiques et économiques (très rapides dans les secteurs des stations de sports d'hiver) et aux fluctuations saisonnières.

Évolutions sur la période 2010/2016 :

- 16 regroupements effectués sur structures existantes concernant 42 CIS (26 suppressions).
- 4 regroupements effectués sur structures nouvellement créées concernant 9 CIS (5 suppressions).
- 5 fermetures par absence d'effectif.
- Transformation de 2 CPI en CS.
- Création de 2 CPI et de 2 postes avancés saisonniers.
- Aucune fermeture n'a été effectuée sans une proposition crédible de rattachement des sapeurs-pompiers volontaires.

Les regroupements ou fermetures ne sont pas considérés comme des objectifs en tant que tels. Ils sont la conséquence de l'analyse globale des risques et visent à renforcer la couverture opérationnelle et à dynamiser le volontariat en offrant aux sapeurs-pompiers un meilleur cadre d'évolution.

Très délicates socialement et humainement, ces opérations doivent se faire dans la concertation et dans le respect du contexte local. Une large et parfois longue concertation est souvent nécessaire, avec les sapeurs-pompiers concernés mais également avec les élus locaux. Outre l'aspect technique, il est très important d'intégrer la dimension politique locale et l'importance d'un CPI dans une commune (représentativité des institutions, vie associative, commémorations, ...).

Bien qu'un travail important ait été fait ces dernières années, le SDIS73 continue de faire évoluer son maillage territorial en s'appuyant sur les axes stratégiques suivants :

- Opérer des regroupements de gestion, sans fermeture de structures bâtementaires (notion de CIS à plusieurs casernes).
- Permettre aux CPI restant isolés de rejoindre des structures pérennes.
- Favoriser les possibilités d'activités sur un CS pour les SPV rattachés à un CPI.
- Créer de nouvelles structures viables en zones isolées (1 CPI créé en 2012, 1 CPI et un poste avancé créés en 2013, 1 CPI en cours de création).



Monsieur le Député Jean-Paul BACQUET, Président du CNSPV

«Au congrès d'Agen, le ministre de l'Intérieur a demandé au CNSPV de mener une réflexion sur le maillage territorial. Une commission a donc été élaborée et s'est réunie régulièrement pour étudier ce problème dans un contexte difficile car :

- des oppositions s'étaient manifestées sur le terrain contre des décisions administratives prises par des élus ;
- des centres aujourd'hui ayant des effectifs insuffisants pour être opérationnels imposent des regroupements ;
- l'accès au secours n'est pas toujours assuré avec l'apparition de zones blanches non couvertes.

Dans cet esprit, la commission a auditionné plusieurs départements, élus et sapeurs-pompiers, avec deux préalables :

1. aucune modification du maillage ne doit se justifier par des raisons financières.
2. aucune modification du maillage ne doit se faire sans une concertation étroite entre les sapeurs-pompiers, les élus et les services de l'État.

La rationalisation en matière d'efficacité opérationnelle ne doit pas être portée par une volonté de baisse des dotations aux SDIS mais par une analyse fine des contraintes et des obligations des sapeurs-pompiers pour répondre aux besoins de la population.

La révision du maillage ne doit en aucun cas conduire à une baisse du nombre de sapeurs-pompiers volontaires mais au contraire favoriser le travail et l'engagement de ceux-ci avec la mise en place de centres particulièrement bien équipés, fréquemment sollicités, qui justifie encore plus de motivations aux volontaires.

La commission a proposé une mission permanente, pour suivre l'évolution dans les départements des effectifs et du nombre de centres, et un rapport systématique au Ministre et au CNSPV. »



Mesure n° 8

Adapter les pratiques managériales spécifiques du volontariat et former tous les cadres SPP/SPV (culture du volontariat, échanges de bonnes pratiques, accueil/intégration des jeunes recrues, accompagnement du chef de centre...).

ACTIONS RÉALISÉES

Réalisation, large diffusion et mise en ligne sur le site du ministère de l'intérieur en septembre 2014 d'un ouvrage sur « la culture du volontariat et les bonnes pratiques ».

Mise à jour de ce document en avril 2016.

Réalisation annuelle d'une plaquette dédiée aux SPV disponible sur le site du ministère de l'intérieur.

ACTIONS EN COURS

Diffusion des documents dans les SDIS.

Adaptation après évaluation et élargissement du module relatif au modèle français de sécurité civile enseigné à l'ENSOSP à l'ensemble des formations délivrées aux officiers.

PERSPECTIVES

Évaluation de l'impact de ces éléments de doctrine.

TÉMOIGNAGE



Commandant Philippe HUGUENET, secrétaire général de la FNSPF (impact des formations à l'ENSOSP sur le modèle français de sécurité civile sur le management du volontariat)



La prise en compte par l'ENSOSP de la nécessité d'intégrer dans les formations FILT et FAC un module sur le management du volontariat est en place maintenant depuis plusieurs années. Cette approche se concrétise par une semaine de formation et d'information sur le volontariat au travers de différentes thématiques : approche sociologique, rencontres avec les acteurs en charge du volontariat, du réseau associatif, des DDSIS, des employeurs de SPV et de personnes qualifiés entre autre. A la suite de l'évaluation de ces formations faite en concertation, l'école a élargi ce module à la quasi-totalité des formations officiers. Pour ce faire un certain nombre de cadres volontaires participeront en qualité de formateurs au module chef de centre, en complément de l'existant. Les volumes horaires concernant les différentes thématiques ont été revus et adaptés selon les besoins à la suite de cette évaluation et dans le cadre de la refonte des référentiels activités compétences (RAC) et des référentiels emplois activités compétences (REAC).



Colonel Alain LEFLON, SDIS 06

Le SDIS 06 a, en 2014, élaboré un organigramme départemental du volontariat qui s'appuie sur l'organigramme du SDIS. Il s'articule autour :

- d'un chargé de mission volontariat, SPV ;
- d'un adjoint au chargé de mission, SPV ;
- d'un référent volontaire au sein de chaque Groupement Territorial, SPV ;
- des chefs de centre SPV ou chefs de section pour les centres mixtes ;
- d'un adjoint à chaque chef de centre SPV.

En complément, plusieurs documents ont été réalisés :

- un manuel de gestion de SPV à destination des chefs de centre afin de leur faciliter la gestion de leur entité,
- un livret d'accueil destiné aux nouveaux engagés, pouvant être distribué lors des réunions d'intégration,
- une plaquette d'information pour inciter chaque citoyen à souscrire un engagement SPV ; document mis à disposition lors des forums des métiers, en collaboration avec le service IPCS.

Tous les chefs de centre ont été nommés officiers et un arrêté officialisant la fonction d'adjoint au chef de centre a été publié.



Mesure n° 9

Replacer l'astreinte comme le positionnement privilégié des sapeurs-pompiers volontaires au regard de leur contribution au potentiel opérationnel.

ACTIONS RÉALISÉES

La plaquette annuelle dédiée aux SPV intègre des indicateurs de participation des SPV aux gardes et astreintes. Suivi régulier de ces indicateurs. Au niveau national, 72 % du temps consacré au volontariat est dédié à l'astreinte, à domicile, sur le lieu de travail ou sur le temps de loisirs.

ACTIONS EN COURS

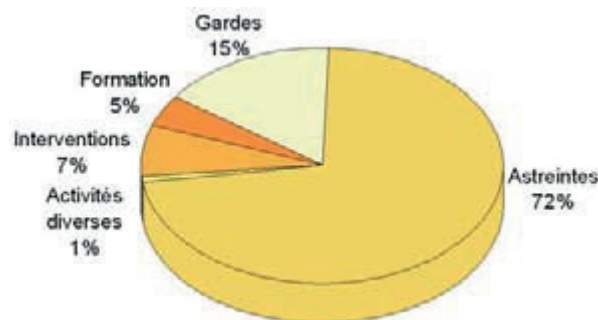
Améliorer la complémentarité entre SPP et SPV en privilégiant le régime de l'astreinte pour les SPV.

PERSPECTIVES

Sensibilisation des SDIS sur cette mesure et notamment sur le lien entre cette mesure et la mesure n° 7 (maillage territorial), le regroupement des centres d'incendie et de secours (CIS) ayant pour effet un développement des gardes au détriment de l'astreinte, et la mesure n° 10 qui vise à préserver la spécificité du volontariat français au regard du droit européen.

Réalisation d'une analyse quantitative de l'évolution pluriannuelle des gardes postées et des astreintes.

RÉPARTITIONS DU TEMPS PASSÉ EN SERVICE PAR LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES



TÉMOIGNAGE



Colonel Hervé ENARD, DDSIS 38

Le SDIS de l'Isère s'appuie sur un volontariat fort qui assure 66 % de l'activité heure/homme. L'astreinte reste largement privilégiée dans l'organisation basée sur une programmation de la disponibilité du SPV, empreinte de beaucoup de souplesse.

Le SPV choisit son degré d'astreinte et peut jusqu'à tout moment se déclarer disponible ou pas, le service jouant sur le volume.

La philosophie générale reste que le SPV ne doit pas être trop contraint par le service (en effectuant un nombre de garde postées imposées par exemple), c'est au SDIS de faciliter l'engagement citoyen du SPV.

Lieutenant Christophe LEPAGE, SPV, Chef du CIS ROSANS (SDIS 05)

Jusqu'en 2007, l'alerte des SPV se faisait exclusivement par sirène.

Le CIS, compte tenu de ses effectifs à l'époque (14 SPV) ne pouvait pas mettre en place des astreintes programmées. Alors les départs étaient aléatoires, sans que l'on puisse vraiment faire grand-chose et sans garantir le service que l'on doit à la population du territoire. Les incidents de départs ont frôlé les 25 %.

C'est pourquoi, j'ai décidé avec mon équipe d'être parmi les premiers à m'engager dans le projet de gestion individuelle proposé par le SDIS.

En temps réel, le CODIS et moi-même avons alors connaissance des ressources dont le CIS ROSANS pouvait disposer. Et puis les personnels bipés savent qu'ils partiront forcément en intervention, sans être dérangés pour rien.

Avec les paramétrages de compétences, je sais immédiatement et de façon pérenne que j'aurai le bon sapeur-pompier volontaire au bon poste.

Le système est en perpétuelle évolution. Au début, les SPV déclaraient leur disponibilité à un serveur vocal, ou sur l'ordinateur du CIS. Puis il y a eu la mobilité avec la possibilité de se connecter depuis tout PC... Puis les bips communicants type *BIRDY*... puis depuis déjà deux ans, les SPV gèrent leur disponibilité en temps réel depuis leur smartphone !

Tout ce système a apporté de la souplesse et participe vraiment à la bonne gestion du CIS. En effet, en cas de trop d'indisponibilités, une alarme prévient tout le monde et si il y a un départ, le CODIS peut immédiatement engager un CIS de plus loin, sans perte de temps supplémentaire.

En plus, cela a attiré du monde. Plusieurs recrutements ont pu se faire car les volontaires ont trouvé que c'était moins de contraintes que des gardes postées ou un planning d'astreinte...

Sans notre organisation, moins de monde nous aurait rejoint, alors qu'en quelques années, le CIS ROSANS est remonté à 24 SPV.

Aujourd'hui, on ne pourrait plus du tout revenir en arrière. C'est le système qu'il faut pour gérer l'astreinte volontaire. Imaginer des gardes postées à longueur d'année serait complètement déraisonnable économiquement et humainement au regard de la faible mais réelle sollicitation.

Commandant Éric NOELL, chef du pôle missions du SDIS 05 :

De 2010 à 2013, le POJ départemental a progressé de plus de 20 % et depuis tient à se stabiliser. Avec notre soixantaine de SPP et nos 1200 volontaires et grâce au choix de la gestion individuelle libre de chaque SPV nous avons pu observer en 2015 un POJ moyen jour (7h-19h) de 229 et pour la nuit de 391. Jamais le POJ jour n'est descendu en dessous de 160 en journée en 2015.

Les sapeurs-pompiers volontaires des Hautes-Alpes ont donné 2 500 000 heures d'astreinte en 2015, dont seulement 300 000 indemnisées.

Mesure n° 10

Agir de concert en direction des institutions européennes afin de faire reconnaître la nature spécifique du volontariat de sapeur-pompier.

ACTIONS RÉALISÉES

La France a rédigé en mars 2015 un document en ce sens dans le cadre d'une consultation lancée par la Commission européenne.

La Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France a également répondu à cette consultation publique dans le même sens.

ACTIONS EN COURS

Le gouvernement et les signataires de l'Engagement national pour les sapeurs-pompiers volontaires de 2013 défendent auprès de la Commission européenne et de nos partenaires la spécificité du volontariat et du modèle de secours en France.

PERSPECTIVES

Nécessité d'intégrer les développements récents autour de la problématique des réserves opérationnelles, civiles et militaires et plus largement les engagements citoyens au service de la sécurité et de la protection des populations.



Mesure n° 11

Prendre en compte le management du volontariat dans l'évaluation de la performance des SDIS et de leur encadrement.

ACTIONS RÉALISÉES

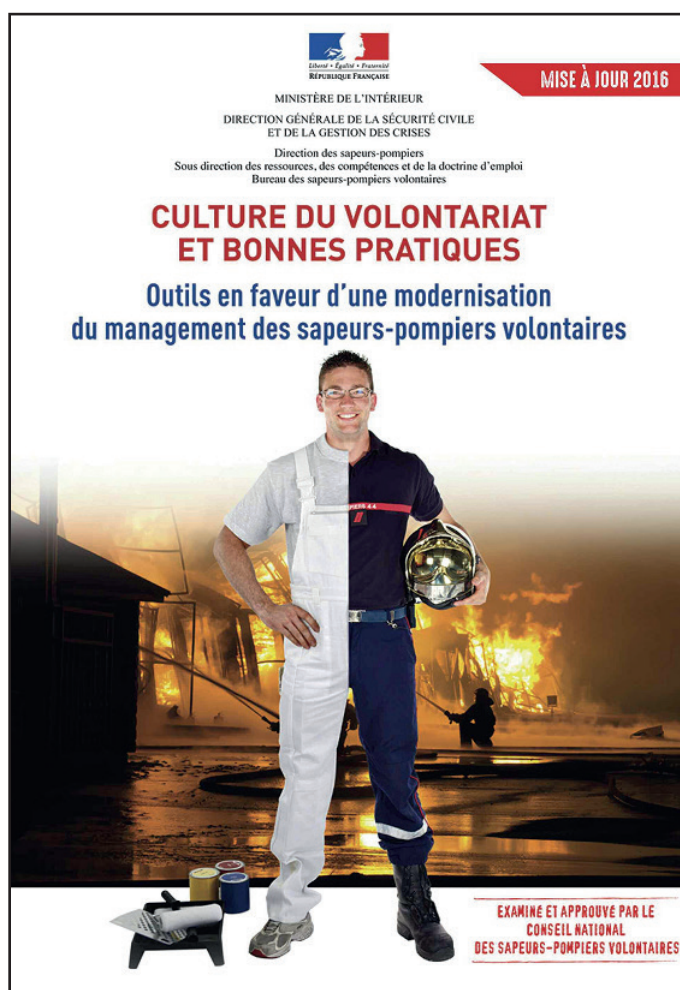
La politique mise en œuvre par le SDIS sur le volontariat fait partie des actions qui sont prises en compte dans l'évaluation des objectifs de l'institution.

Diffusion d'une instruction aux préfets le 17 février 2014 leur précisant de prendre en compte le management du volontariat dans l'évaluation de la performance de l'encadrement du SDIS.

Développement par l'IDSC, depuis 2012, lors des inspections d'une séquence propre à la politique du volontariat.

ACTIONS EN COURS

Le ministre de l'intérieur a transmis dernièrement aux préfets une fiche type d'évaluation des DDSIS et DDA prenant en compte notamment le développement et la promotion du volontariat sapeur-pompier.



TÉMOIGNAGE



Colonel Yvon TREPOS, IDSC (†)

L'inspection de la défense et de la sécurité civiles prend continuellement en compte les enjeux du volontariat au sein des corps de sapeurs-pompiers, et mesure leur évolution. Lors de l'évaluation du service d'incendie et de secours, la place donnée au volontariat est une préoccupation majeure des inspecteurs. Son soutien et son développement sont évoqués lors de multiples entretiens. Par ailleurs, des données objectives permettent de disposer d'éléments concrets indispensables à l'évaluation.

Les inspecteurs s'intéressent à la place dévolue au volontariat au sein de l'équipe de management du SDIS. Que ce soit au niveau du comité de direction, dans l'organigramme fonctionnel ou bien encore au sein de la chaîne de commandement opérationnelle. Ils sont également attentifs aux échanges au sein des unités par l'intermédiaire des comités de centres.

La préservation des valeurs et de la reconnaissance est également un aspect essentiel du regard porté par les inspecteurs. Il s'agit de mesurer le niveau des grades atteints par les volontaires au sein de la pyramide départementale. C'est aussi la place qui leur est donnée dans l'octroi des décorations et autres distinctions. Les inspecteurs sont également attentifs aux processus d'indemnisation des personnels, notamment sur le plan managérial.

L'implication du CCDSPV dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité est un axe incontournable pour que les sapeurs-pompiers volontaires puissent engager l'établissement dans l'amélioration des conditions d'exercice de leurs missions.

La place des corps communaux dans l'organisation est également une préoccupation des inspecteurs. Il s'agit d'évaluer les relations qui prévalent entre le SDIS et le corps communal dans le domaine du soutien administratif ou technique et dans l'organisation opérationnelle.

Mesure n° 12**Promouvoir le volontariat au sein du Service de Santé et de Secours Médical (3SM).****ACTIONS RÉALISÉES**

Les étudiants en médecine peuvent dorénavant s'engager en qualité de SPV tout en poursuivant leurs études.

Les médecins et membres du 3SM peuvent poursuivre des activités de SPV jusqu'à 68 ans.

Suite à la présentation d'un rapport spécifique au 3SM lors du conseil national des SPV le 27 novembre 2014, chaque SDIS a été invité à dresser un état des lieux pour anticiper et décliner un plan d'action qui répondra aux besoins.

Diffusion d'une note aux préfets le 7 janvier 2015 pour les sensibiliser aux spécificités des membres du 3SM.

En lien avec le service de santé des armées (SSA), une convention type a été réalisée pour inciter et favoriser les membres du SSA à s'engager comme SPV.

ACTIONS EN COURS

Développer les liens entre SDIS et universités (projet de loi Egalité et Citoyenneté).

Convention cadre entre les ministères de l'intérieur et celui des Affaires sociales et de la Santé tendant à favoriser l'engagement des agents hospitaliers comme SPV et leur disponibilité.

PERSPECTIVES

Évaluation de ces éléments sur l'évolution du 3SM au sein des SDIS.

TÉMOIGNAGE**Médecin Colonel Nathalie ALAZARD, SDIS 12**

Créer un stage permettant d'accueillir des internes en médecine est né de mon désir de mieux faire connaître le SDIS à mes futurs confrères et de partager avec eux la passion de mon métier.

L'organisation de ce stage a été possible grâce aux liens de mon adjoint, maître de stage accueillant des internes, avec la faculté de médecine de Toulouse.

Le stage a été construit en me basant sur mon expérience, sur ce que les sapeurs pompiers m'avaient appris et en l'adaptant aux besoins et aux souhaits de ces jeunes confrères.

Il a été plébiscité par le responsable du Département Universitaire de Médecine Générale.

Il doit son succès à la volonté de mon directeur de le faire vivre et à l'investissement des sapeurs-pompiers qui l'animent (officiers, formateurs caisson, moniteurs de secourisme, plongeurs ...).

Aujourd'hui, ce stage, le premier de ce type en France, a accueilli 75 internes : 14 ont été recrutés, 5 se sont installés et 6 prévoient une installation prochaine sur le département.

Ces jeunes médecins ont découvert qu'ils pourront trouver auprès des sapeurs-pompiers à tout moment du jour et de la nuit et quel que soit l'endroit une ressource technique et un soutien.

À l'heure où l'on cherche des solutions pour lutter contre la désertification médicale, ce stage apporte à ces jeunes médecins, face à la solitude du généraliste de campagne, en particulier devant l'urgence qui effraie, un début de réponse pour favoriser leur intégration au sein de nos territoires.



Mesure n° 13

Introduire une dispense d'affiliation pour les SPV dans le cadre du décret d'application de l'article 1- de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (accès des salariés aux contrats complémentaires santé au sein de leur entreprise).

ACTIONS RÉALISÉES

Malgré plusieurs saisines des ministères concernés, il n'a pas été possible, juridiquement, de réaliser la mesure.

PERSPECTIVES

Réfléchir au meilleur moyen de fidélisation du sapeur-pompier volontaire qui n'a pas accès à une complémentaire santé.



Mesure n° 14

Permettre aux sapeurs-pompiers volontaires au titre de leur engagement un accès privilégié aux logements sociaux situés à proximité de leur centre de secours.

ACTIONS RÉALISÉES

Signature d'une convention associant l'ADF, l'AMF, le ministère de l'intérieur, le ministère en charge du logement, le conseil national des SPV, l'union sociale de l'habitat et la FNSPF afin de faciliter les démarches locales en matière d'accès au logement social par les SPV le 21 juillet 2015 ;

Diffusion d'une instruction aux préfets le même jour avec en appui les bonnes pratiques en la matière recensées en la matière.

Réunion du comité de suivi de la convention le 20 juin 2016. Plusieurs SDIS ont mis en œuvre tout ou partie du dispositif (31 conventions signées et 24 SDIS ont un projet en cours). Plusieurs centaines de SPV ont pu bénéficier de ce dispositif (70 % des SPV ayant effectué une demande ont obtenu un logement).

ACTIONS EN COURS

Élaboration dans chaque département par le SDIS concerné d'un diagnostic des besoins en logements des SPV pour mettre ensuite la où c'est nécessaire un plan départemental d'action.

Mobilisation des préfets par le ministre de l'intérieur (circulaire d'orientation en matière de sécurité civile en date du 22 juillet 2016).

Réalisation d'un kit territorial de communication valorisant les bonnes pratiques.

PERSPECTIVES

Renforcer l'appui aux SDIS qui sont confrontés à une pression immobilière forte.

TÉMOIGNAGE

Monsieur David RUE, chef de la Mission Volontariat au SDIS 35

Mardi 15 décembre 2015, le SDIS et le bailleur social NEOTOA ont signé ensemble une convention qui vise à permettre un accès facilité des sapeurs-pompiers volontaires aux logements sociaux à proximité des centres d'incendie et de secours d'Ille-et-Vilaine. En effet, dans un nombre croissant de régions, en particulier dans les zones en tension sur le plan du logement, le coût élevé des loyers ou de l'investissement immobilier deviennent parfois un obstacle à cette proximité, et donc à l'engagement ou à la fidélisation du sapeur-pompier volontaire. Les jeunes qui logeaient chez leurs parents et qui veulent s'installer seuls ne peuvent rester à proximité, et abandonnent alors leur engagement. Le logement devient donc un enjeu crucial pour la préservation du volontariat et la ressource en personnels sur le territoire.

Le département d'Ille-et-Vilaine n'est pas épargné par cette problématique liée au logement. Le constat est fait d'une difficulté pour les jeunes sapeurs-pompiers volontaires d'accéder à des logements à proximité immédiate de leur centre de secours dans des zones à forte tension immobilière (Rennes et son agglomération, ainsi que les zones littorales), mais également sur l'ensemble du département de manière générale. Au travers de la convention qui a

été signée, le SDIS et le bailleur social NEOTOA s'engagent à faciliter l'accès aux logements sociaux situés à proximité des centres d'incendie et de secours des sapeurs-pompiers volontaires :

- ayant au minimum validé l'intégralité de leur formation initiale ;
- ou ayant au moins un an d'ancienneté ;
- et dès lors que le sapeur-pompier volontaire répond aux critères d'accès au logement social.

NEOTOA accordera ainsi, à dossier équivalent, une préférence au sapeur-pompier volontaire qui souhaite bénéficier d'un logement, de manière à lui permettre de préserver son engagement citoyen. Le bailleur social s'engage à transmettre régulièrement au service social du SDIS les informations concernant les programmes de logements sociaux et la vacance des appartements lorsqu'ils sont situés à proximité des centres d'incendie et de secours.

Sur le territoire de l'Ille-et-Vilaine, NEOTOA propose une offre de logements sociaux locatifs sur 78 communes sièges de centres de secours. Depuis juin 2015, 7 agents du SDIS ont bénéficié d'un logement NEOTOA.



Mesure n° 15

Accorder une juste place aux sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre des promotions de la médaille de la sécurité intérieure, proportionnellement à leur participation au dispositif de protection des populations.

Et

Mesure n°16

Réserver un pourcentage significatif du contingent attribué au ministère de l'intérieur pour les sapeurs-pompiers dans les promotions dans les Ordres nationaux de la Légion d'honneur et du Mérite.

**ACTIONS RÉALISÉES**

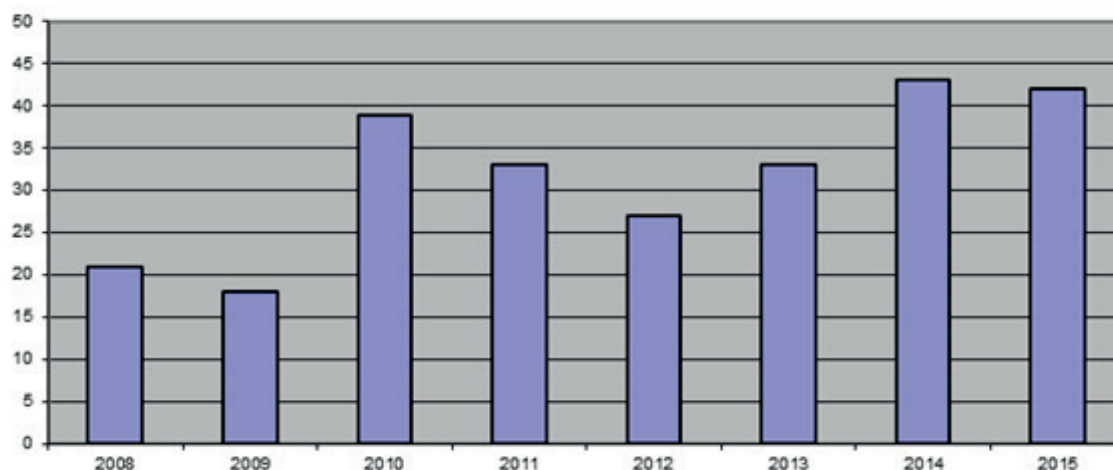
Diffusion d'une instruction aux préfets le 17 février 2014 leur précisant de proposer systématiquement des SPV dans le cadre de la promotion de la Médaille de la Sécurité Intérieure (MSI).

Diffusion d'une instruction aux préfets le 1^{er} octobre 2014 sur les conditions d'attribution de la Médaille de la Sécurité Intérieure, qui doivent participer à la reconnaissance de l'engagement des SPV.

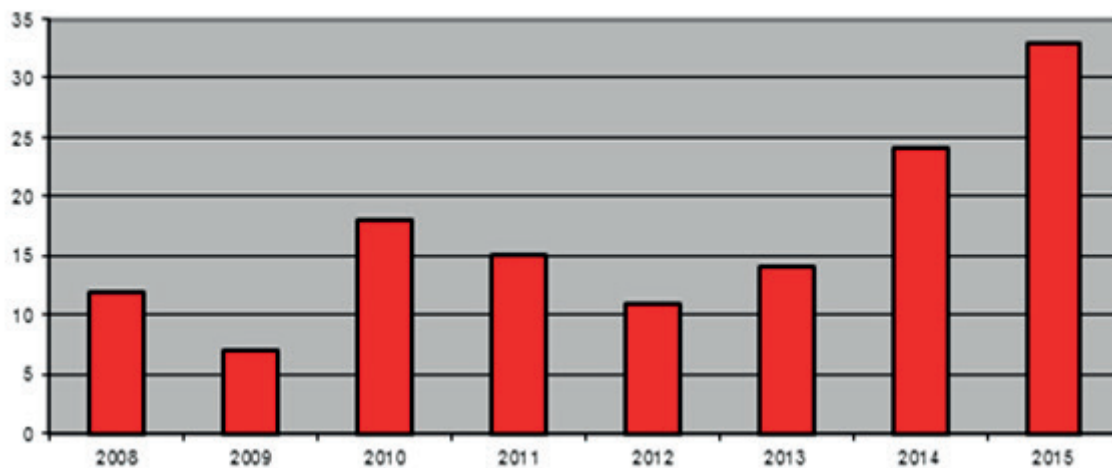
Mobilisation des préfets par le ministre de l'intérieur (circulaire d'orientation en matière de sécurité civile en date du 22 juillet 2016).

PERSPECTIVES

Nécessité de transmettre davantage de dossiers concernant les SPV pour les différentes promotions dans tous les ordres nationaux.

ÉVOLUTION DU NOMBRES DE SAPEURS-POMPIERS RÉCIPENDAIRES DES ORDRES NATIONAUX**Ordre National du Mérite**

Légion d'honneur



PERSPECTIVES

Pérenniser cet engagement en veillant à une juste représentation des sapeurs-pompiers volontaires dans les promotions.



Volet III – Reconnaître la place des sapeurs-pompiers volontaires au sein de l'encadrement des SDIS

Mesure n° 17

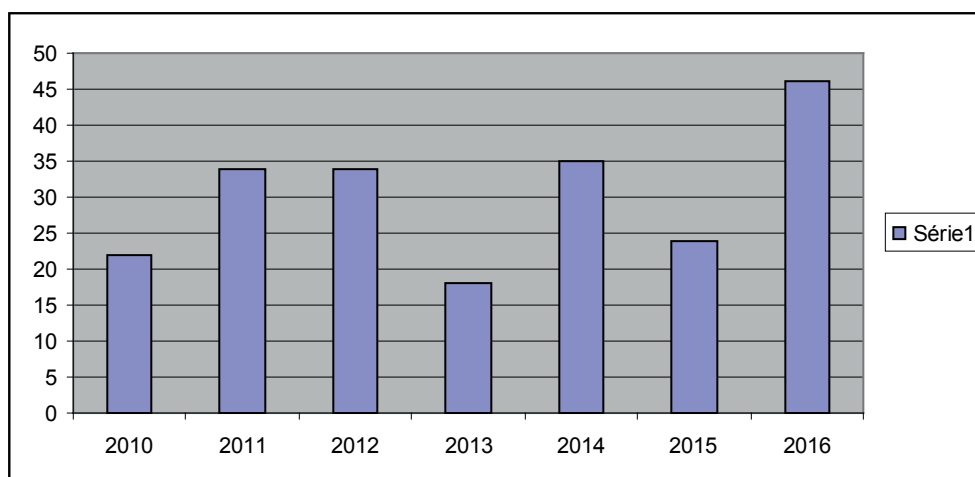
Accroître significativement le nombre de sapeurs-pompiers volontaires proposés à l'avancement aux grades d'officiers et d'officiers supérieurs.

ACTIONS RÉALISÉES

Entre décembre 2009 et décembre 2014, on constate une augmentation significative du nombre de sous-officiers et d'officiers :

- de 28 074 à 41 154 sous-officiers, soit + 47 %, notamment grâce au décret du 17 mai 2013 ;
- de 6 310 à 7 653 officiers, soit une augmentation de + 24 %.
- Diffusion d'une instruction aux préfets le 17 février 2014 leur précisant d'accroître significativement le nombre de sapeurs-pompiers volontaires (SPV) proposé à l'avancement au grade d'officier.
- Suivi par le Conseil national des SPV des statistiques propres aux officiers de SPV.
- Sensibilisation des DDSIS et des correspondants SPV des SDIS sur cette mesure lors des réunions nationales annuelles.

NOMBRE D'OFFICIERS SPV PROPOSÉS À LA COMMISSION NATIONALE DE CHANGEMENT DE GRADE :



PERSPECTIVES

Poursuite de la mobilisation des SDIS en vue du développement de la dynamique observée.

Mesure n° 18

Nommer dans chaque SDIS un officier de SPV au sein de l'équipe de direction, à un grade identique à celui du DDSIS (modification de l'article R-1424-19 du CGCT).

**ACTIONS RÉALISÉES**

Présentation en CNSIS en novembre 2015 d'un projet de texte.

Plusieurs SDIS (53) ont déjà intégré un officier SPV dans l'équipe de direction ;

Le texte est paru le 13 juillet 2016 (décret n°2016-955 du 11 juillet 2016 relatif à l'officier de sapeurs-pompiers volontaires, référent pour le volontariat).

ACTIONS EN COURS

La mesure est en cours de mise en œuvre dans 17 SDIS.

Déclinaison de cette mesure sur tout le territoire.

PERSPECTIVES

Recensement des fonctions confiées à ces officiers.

TÉMOIGNAGE

Lieutenant-colonel Henry LISLET, premier lieutenant-Colonel de sapeurs-pompiers volontaires de la Martinique

Un engagement sans faille

Ce jeune enseignant intègre le corps communal des sapeurs-pompiers de Saint-Pierre en 1970 en qualité de sapeur-pompier volontaire à l'âge de 19 ans. En 1976 il est nommé chef de corps du centre de secours de Saint-Pierre. En 1998, le Capitaine Henry LISLET est nommé chef de corps du centre de secours du Carbet, ville voisine de Saint-Pierre.

A partir de l'année 2004, le commandant LISLET est affecté à des missions de prévention et de prévision sur l'ensemble du département. Il siège dans les différents jurys d'examens de SPV, SPP ou grand public, et assure des missions de représentation protocolaire. Son parcours le conduit à être adjoint au chef du groupement Centre Nord Caraïbe et aussi rattaché auprès du DDSIS.

En 2014, le Lieutenant-colonel Henry LISLET est l'adjoint au chef du Pôle Secours, unité qui coordonne les trois groupements territoriaux du SDIS 972 (19 centres de secours), pour un effectif de 219 SPP, 1131 SPV et 4 PATS. Sa mission principale est l'animation du volontariat, depuis le pilotage des campagnes d'engagement de SPV jusqu'à la sensibilisation des employeurs en passant par le suivi de la formation des SPV et de l'état mental des contingents de volontaires.

Depuis 2015, il siège au sein du comité de direction du SDIS où il apporte toute sa connaissance et son expertise sur le volontariat.

Mesure n° 19**Renforcer au sein de l'ENSOSP une véritable culture de management du volontariat.****ACTIONS RÉALISÉES**

Chaque lieutenant, dans sa formation initiale, reçoit un enseignement d'une semaine appelé « modèle français de sécurité civile » afin de lui présenter la spécificité du volontariat et la nécessité d'un management particulier.

ACTIONS EN COURS

Un groupe de travail réfléchit actuellement à la rénovation de ce module. La première réunion s'est tenue le 1^{er} juin 2016. Il est envisagé, d'une part d'étendre la présentation du module à l'ensemble des formations d'officiers, notamment aux formations des membres du 3SM, d'autre part la participation d'un officier de SPV à la formation des chefs de centres aux côtés de représentants des DDSIS et des chefs de centres professionnels.

PERSPECTIVES

Intégration de ce module dans les enseignements dispensés à toutes les formations d'officiers et notamment la future formation de la catégorie A+.

**TÉMOIGNAGE****Lieutenant Marine CHUPEAU de la FILT 88 (Formation initiale de lieutenant)**

Le modèle français de sécurité civile repose essentiellement sur le volontariat et son maillage territorial. Au-delà du clivage professionnels / volontaires, c'est la complémentarité qui doit prévaloir. Concrètement, la disparité d'un département à l'autre en termes d'effectifs, de moyens financiers, humains, de risques à couvrir, oblige à adapter localement cette nécessaire interdépendance.

L'approche sociologique du volontariat, m'a permis d'appréhender les spécificités et les problématiques liées au recrutement, au management et à la fidélisation de cette ressource. J'ai pu prendre la pleine mesure du rôle dynamique de l'officier dans cette optique, au contact du personnel et à l'interface entre l'équipe de direction et les agents.

La richesse des échanges au cours de la semaine, liée à la diversité des acteurs rencontrés, nous a permis de mesurer la complexité de la tâche, de croiser les avis et les réflexions et de susciter le débat. Au cours de cette semaine, outre les acteurs, j'ai pu identifier des outils managériaux et de partenariat, que je pourrais adapter aux besoins et aux spécificités de mon département. Les tables rondes ont constitué les temps forts de cette semaine, propices aux échanges, le temps consacré à celles-ci pourrait être augmenté, en incluant par exemple des chefs de centres de structures mixtes.

Pour conclure, même si ce modèle fait l'objet d'enjeux nationaux, territoriaux, c'est souvent localement que les leviers s'exercent. C'est notre rôle, en tant qu'officiers de l'adapter et de le pérenniser.



Monsieur Marc RIEDEL, Docteur en sociologie (Université Paris Dauphine), Docteur en chronobiologie (Université de Tours), Chercheur EA 2114 Université de Tours, et Fondation Adolphe de Rothschild (Paris), caporal-Chef (CIS Cluny, 71)

Habitué des amphithéâtres universitaires, j'enseigne également à l'ENSOSP pour les FILT, les FAC, les DDA... J'interviens le plus souvent sur les thématiques managériales touchant aux services incendies, sur les spécificités du monde sapeur-pompier, son hybridisme, et sur le volontariat. La plupart de mes interventions sont effectuées en binôme avec le capitaine Christophe Reniaud du SDIS 71.

Avec les journées sur le modèle français de sécurité civile sur lesquelles nous intervenons, et plus récemment avec les nouvelles postures pédagogiques d'accompagnements de projets pour les FAC, l'ENSOSP nous a donné les moyens d'exposer des approches différentes, des expérimentations de terrain originales dopées à la recherche universitaire et touchant aujourd'hui différents SDIS, tout en pratiquant un discours sans langue de bois centré sur les fondamentaux opérationnels.

Les sujets abordés sont concrets mais aussi transdisciplinaires, et concernent aussi bien la sociologie, la psychologie que la chronobiologie. Parmi ces sujets, on retrouve la culture hybride des SDIS (ex : interactions SPP/SPV/PATS), les techniques de recrutement ciblées des volontaires, l'étude des causes de départ des SPV et des SPP (mises en disponibilité), la problématique de la conciliation des temps de vie, l'intégration des profils atypiques (ex : âge, genre, ethnie, niveau d'études...), ou encore l'impact du travail de nuit et des horaires irréguliers d'intervention sur la « tenabilité » de l'engagement...

Même si ces thématiques sont encore émergentes dans le programme de l'ENSOSP et mériteraient sans doute d'y être développées plus en profondeur, leur simple présence est déjà fortement significative d'une prise de conscience des spécificités du modèle français de sécurité civile.

Mesure n° 20

Pérenniser et accroître l'exercice des fonctions d'encadrement par des sapeurs-pompiers volontaires, notamment en facilitant la gestion des centres d'incendie et de secours par l'allègement des tâches administratives, afin de maintenir l'accès à ces fonctions des SPV et d'accroître la place accordée au management de leur communauté volontaire.

ACTIONS RÉALISÉES

Réalisation, large diffusion et mise en ligne sur le site du ministère de l'intérieur en septembre 2014 d'un ouvrage sur « la culture du volontariat et les bonnes pratiques » à destination de tous les centres d'incendie et de secours.

Mise à jour de ce document en avril 2016 avec notamment un accroissement du recensement des bonnes pratiques.

Le conseil d'administration du SDIS doit délibérer sur le montant des indemnités de responsabilités versées aux SPV (arrêté du 17 avril 2014).

PERSPECTIVES

Évaluation des évolutions réalisées.

Réflexion sur les missions des officiers volontaires confiées au niveau des groupements territoriaux.

TÉMOIGNAGES

Lieutenant Frank JÉGOU, sapeur-pompier Volontaire et chef de centre (SDIS 47)

pour faire suite à la nomination du chef de centre de LAPLUME, alors que j'étais jeune caporal, j'ai assumé la fonction d'adjoint à partir de 2005, afin de l'épauler dans ses tâches administratives, opérationnelles et managériales.

Le chef de centre a souhaité quitter ses fonctions en début d'année 2016 et un travail a été amorcé avec le chef de groupement territorial afin de me préparer à sa succession.

Nommé lieutenant le 15 juin 2015, j'ai alors suivi la formation initiale de lieutenant au cours de l'année 2015 à l'ENSOSP et j'ai été nommé chef de centre le 1^{er} février 2016.

Bénéficiant d'une convention entre le SDIS et la Direction Départementale du Travail 47, j'ai la chance de disposer d'une grande liberté pour suivre les formations et assumer mes fonctions de chef de groupe durant mon temps de travail.

La fonction de chef de centre est complexe à appréhender.

Je m'aperçois depuis quelques temps, qu'il est de plus en plus difficile de motiver les personnels SPV de mon centre de secours et qu'il ressort une démotivation parmi certains SPV, préférant privilégier leurs activités personnelles.

Etre SPV aujourd'hui demande beaucoup plus de temps et d'implication pour garder le niveau d'exigence lié à la qualité et la technicité des secours d'aujourd'hui.

Habitant dans une commune « dortoir » de 1500 habitants de l'agglomération d'Agen, il est très difficile de motiver les recrues. Le « camion rouge » ne fait plus autant rêver qu'avant ...

Il est délicat aujourd'hui de recruter des sapeurs-pompiers volontaires dans ces communes. Le temps d'implication et le parcours de formation peuvent être des freins au recrutement. Le travail avec le groupement territorial est alors important afin de soulager le chef de centre dans ces démarches et mettre en place des procédures simplifiées liées au recrutement.

L'autre difficulté que nous rencontrons, est la disponibilité en journée. En effet, 90 % de l'effectif travaille à l'extérieur de la commune, et malgré les horaires décalés de certains, ça ne suffit pas toujours pour pouvoir assurer une intervention avec un effectif complet.

Bien avant la départementalisation, nous nous entendions déjà avec le centre voisin pour compléter quelques fois l'équipage de notre VSAV sur intervention. Ce modèle a été repris depuis lorsque nous sommes passés en gestion individuelle en 2009. Le groupement opérations a alors intégré l'option « effectif complété » au système d'alerte informatique et l'a étendu à d'autres ensembles de centres.

Aujourd'hui, être chef de centre est très énergivore et chronophage, mais la grande disponibilité du groupement territorial nous apporte une réelle plus-value logistique, opérationnelle et administrative nécessaire à l'administration d'un centre.

Les rapports privilégiés entre le chef de groupement et les chefs de centre sont aussi des atouts indéniables au fonctionnement et à l'allègement de la gestion d'un centre, (et même si quelques fois le dialogue peut être musclé...).

Je pense aussi que le groupement est nécessaire à la motivation des chefs de centre qui parfois se retrouvent seuls.



Colonel Hugues DEREIGNAUCOURT, DDSIS 88

Comme beaucoup de SDIS, le département des Vosges a construit son organisation opérationnelle sur une ressource essentiellement volontaire héritière de l'engagement citoyen bénévole, repris par la garde nationale au 19^e siècle pour aboutir à une ressource dite volontaire. Cet engagement dans les Vosges se traduit par la présence de 2 850 SPV pour 140 sapeurs-pompiers professionnels répartis sur 112 CIS. Le modèle est puissant car basé sur un engagement citoyen important, mais fragile, car dépendant du contexte économique, social et générationnel.

Bien sûr le SDIS des Vosges a adapté son organisation pour prendre en compte au maximum les contraintes du monde volontaire en allégeant notamment les tâches administratives, en mettant en place des secrétariats, des logisticiens, des outils de gestion informatique. Une organisation métier a été mise en place pour alléger les circuits de remontée des échanges, approvisionnement, de gestion.

Parallèlement à cette organisation métier nous avons recentré les missions des groupements territoriaux sur l'accompagnement managérial afin de revenir à un management de proximité au contact des chefs de centres.

En 2016 a été créée une mission prospective et développement des pratiques managériales au sein du SDIS afin de mieux préparer nos cadres et en particulier nos chefs de centres volontaires. Cette mission devra également nous aider à mieux identifier nos futurs cadres dès la formation de chef d'agrès. En effet à nos générations Y qui sont à la recherche permanente de l'utilité ou de la raison d'être de tout engagement ou toute contrainte succède la génération Z ou K qui pense ne pouvoir compter que sur elle-même et a donc une certaine aversion pour les grandes organisations voire un désir de rébellion. Il faut donc préparer et repérer les managers de demain et aider nos managers qui parfois sont en plein désarroi.

Concrètement au côté des chefs de groupements nous avons formé des animateurs managériaux (sorte de pompier du management) pour aider des chefs de centres en difficulté. Ces animateurs sont souvent des anciens chefs de centre aguerris formés à la méthode de résolution de problèmes et qui n'ont pas de liens hiérarchiques avec les centres où ils interviennent.

Nous avons également créé des formations au management pour nos chefs de centres actuels et futurs en leur permettant de créer un réseau afin qu'ils puissent plus facilement résoudre leur problème au quotidien. Le SDIS a augmenté son budget formation en se faisant aider par des cabinets spécialisés en management.

Enfin et c'est un des enjeux de demain nous allons lancer des sensibilisations ou formations au management dès le stage de chef d'agrès pour repérer les futurs cadres et leur donner goût au management qui ne doit pas être perçu uniquement sous l'angle de la contrainte. Ces formations, du reste, sont destinées aussi bien au professionnel qu'au volontaire car avec la réforme de la filière nous avons perdu en qualité managériale. « je veux bien être chef en intervention mais dans le fonctionnel ou à la caserne cela ne m'intéresse pas ! »

La cellule vitale du SDIS, c'est le CIS. Pour faire partir des engins en intervention le DDSIS compte sur les chefs de centre. C'est donc naturellement eux qui sont au cœur de la politique d'accompagnement managérial. Les groupements sont clairement positionnés en appui pour la partie métier comme pour le management.



Volet IV – Faciliter l'accès des jeunes aux activités des jeunes sapeurs-pompiers (JSP) et sapeurs-pompiers volontaires (SPV) :

Mesure n° 21

Augmenter les effectifs de jeunes sapeurs-pompiers, à travers la mise en place d'une véritable coproduction entre les SDIS et les UDSP (ou les organismes habilités à la formation des JSP) et de mesures incitatives (équivalence du diplôme d'animateur de JSP avec le BAFA, reconnaissance du brevet de JSP en diplôme de niveau V, équivalence SSIAP1 pour les JSP ; pérennisation de l'inscription de la formation de JSP au livret de compétence...).

ACTIONS RÉALISÉES

Les animateurs JSP ont désormais une équivalence pour participer à l'encadrement et à l'animation des jeunes en groupes (arrêtés du 18 juillet 2014 et du 3 novembre 2014).

Les animateurs JSP pourront être dispensés des formations de maintien des compétences, dès lors qu'ils auront participé à l'enseignement des JSP sur les mêmes thèmes (circulaire du 20 mai 2014).

Le JSP qui aura réussi le brevet des JSP pourra faire valoir une équivalence de formation dans les équipes de sécurité incendie et assistance aux personnes (SSIAP).

Le jeune engagé au sein des JSP ou SPV pourra faire valoir ses compétences acquises au sein de son établissement scolaire au moyen du logiciel FOLIOS (convention avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du 18 juin 2015).

Le référentiel JSP a été modernisé et rénové (arrêté du 8 décembre 2015).

Une instruction a été diffusée aux préfets le 30 juillet 2014 pour inciter les SDIS à s'impliquer dans les formations de JSP. Une convention type est annexée à instruction.

ACTIONS EN COURS

Déclinaison sur le territoire de ces mesures.

Mise en œuvre du nouveau dispositif de formation des JSP.

PERSPECTIVES

Évaluation des dispositifs mis en œuvre.

Maintien des facilités accordées aux sections de JSP dans les collèges.

TÉMOIGNAGE



Colonel Christophe BURBAUD, DDSIS 03

À mon arrivée dans l'Allier je me suis fixé pour objectif d'augmenter l'effectif de jeunes sapeurs-pompiers (JSP) afin de pérenniser voire d'augmenter les effectifs de sapeurs-pompiers volontaires du Corps départemental. Je voulais également renforcer les effectifs des centres d'incendie et de secours ruraux qui assurent le maillage territorial du département.

J'ai donc engagé, avec l'Union Départementale des Sapeurs-Pompiers de l'Allier (UDSP) qui partageait cette vision commune, une démarche de coproduction en faveur des JSP. Cette démarche s'est fondée sur :

- une reconnaissance forte des JSP et de leurs animateurs. Une convention de partenariat a été signée entre le SDIS, l'UDSP et la section Allier de l'Association Nationale des Membres de l'Ordre National du Mérite (ANMONM) afin d'organiser une cérémonie annuelle de remise de trophées parrainée par l'ONM aux trois lauréats du brevet et à la meilleure section. J'ai également organisé avec le président de l'UDSP la visite régulière des sections ;
- un portage commun des sections de JSP qui s'est traduit par l'accueil dans les centres d'incendie et de secours des sections, la possibilité pour les sections d'utiliser le matériel des centres, le don d'équipements de protection individuelle (casques, tenues, vestes) et l'indemnisation des animateurs par le SDIS. Cette coproduction a été formalisée dans une convention signée le 4 novembre 2014 par le SDIS et l'UDSP, reprenant le modèle de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises.

Ces mesures ont permis d'augmenter le nombre de sections, celles-ci passant de 10 à 17. Le nombre de JSP a également augmenté, celui-ci passant de 110 à 240. Le SDIS est aujourd'hui en mesure de recruter annuellement en moyenne 50 sapeurs-pompiers volontaires issus des rangs des JSP. Le SDIS a ainsi pu augmenter ses effectifs de sapeurs-pompiers volontaires de 1,2 % en 5 ans.



Mesure n° 22

Valoriser les élèves, par ailleurs JSP ou SPV, dans le milieu scolaire, notamment par l'inscription sur le livret de compétences.

ACTIONS RÉALISÉES

Le jeune engagé au sein des JSP ou SPV pourra faire valoir ses compétences acquises au sein de son établissement scolaire au moyen du logiciel FOLIOS (convention avec le ministère de l'éducation nationale du 18 juin 2015) ;
Une plaquette a été réalisée afin d'assurer une diffusion et une présentation de la mesure dans le réseau des SDIS et de l'Éducation nationale.

ACTIONS EN COURS

Déclinaison sur le territoire de ces mesures.
Un comité de pilotage ministère de l'éducation nationale - ministère de l'intérieur se réunit périodiquement.

PERSPECTIVES

Évaluation de l'impact des ces dispositifs.

TÉMOIGNAGES**Philippe MAHEU, DASEN 05 (directeur académique des services de l'éducation nationale)**

En ce qui concerne le point de vue des établissements il s'agit de mettre en évidence la richesse et l'intérêt éducatif du dispositif des cadets de la sécurité civile (CSC). Au-delà de la formation « spécifique », les chefs d'établissement et leurs équipes ont intégré ce dispositif car il s'intègre dans leur projet d'établissement. De ceux-ci on peut retenir le volet dédié à la formation du citoyen et le volet permettant de travailler sur la question du climat scolaire (autonomie, responsabilité, respect des règles et participation à leur élaboration, vivre en collectivité). Chaque établissement peut colorer son action à l'aide du dispositif CSC en fonction des problématiques repérées.

À la rentrée scolaire 2016 la réforme du collège amplifie la notion de « parcours scolaire » afin de consolider les apprentissages tout au long de la scolarité obligatoire. Les CSC vont pouvoir participer directement à la mise en œuvre du parcours citoyen, du parcours avenir (connaissances des métiers), du parcours santé (connaître et maîtriser les conditions de la préservation de son capital biologique).

Par ailleurs à cette même rentrée scolaire l'ensemble des expériences vécues par chaque élève, ses acquisitions progressives tout au long de son parcours pourront être déposées dans un espace personnel numérique. Les acquisitions scolaires seront incluses dans un livret scolaire unique numérisé, les compétences construites dans le cadre des CSC ou/et des JSP vont être incluses dans le portefeuille « Folios ».

Ces deux ressources permettront à chaque élève de mieux construire son orientation au lycée, de faire valoir une expérience particulière dans le cadre de la recherche d'un emploi.

Le dispositif CSC va être intensifié à la rentrée scolaire 2016 par sa mise en œuvre dans six collèges du département. Une intégration renforcée des CSC dans les projets d'établissement puisque certains collèges envisagent de porter

ce dispositif dans les enseignements pratiques interdisciplinaires. (ÉPI). Dispositif majeur de la réforme du collège qui permet aux enseignants de croiser leurs disciplines respectives autour d'une classe à projet.

Léane SARLIN, cadette de la sécurité civile au collège de Tallard (05)

En tant que pompier junior, j'ai appris à réagir lorsqu'une personne ne va pas bien, qu'elle fait un malaise, quand elle s'étouffe avec de la nourriture, voir même un malaise cardiaque et plus encore... J'ai aussi appris les procédures à faire quand il y a un feu.

Pendant nos premières « leçons », nous avons parlé des réactions à avoir face à différentes situations. Après plusieurs cours, nous avons fait des simulations. Par exemple, la première que l'on a fait concernait le feu, les pompiers ont allumé un petit feu, et nous, les pompiers juniors, nous devons l'éteindre avec un extincteur chacun notre tour. Concernant les autres simulations, nous avons fait des mises en scènes (des personnes qui s'étouffent, qui font des malaises...). À l'aérodrome de Tallard, nous avons participé à une simulation de crash d'avion, lors de laquelle la moitié des pompiers juniors a observé, et l'autre moitié a joué la simulation. Ce qui a mobilisé de nombreuses personnes du domaine de la santé (pompiers, médecins, infirmiers, policiers...), et nous a permis de se rendre compte de l'importance de leurs rôles. Cela nous a beaucoup fasciné.

Nous avons aussi eu la chance de pouvoir s'occuper de vraies situations lors du cross du collège, où nous avons pu aider des élèves qui n'arrivaient plus à reprendre leur respiration par exemple. On a donc contribué à l'organisation du cross.

On a aussi visité la caserne des pompiers, on a pu voir qu'il y avait plusieurs postes différents. Par exemple il y a ceux qui répondent aux appels, ceux qui partent en interventions...

Nous avons aussi assisté à une cérémonie qui a été un hommage aux pompiers décédés en intervention.

Je m'étais inscrite pour découvrir le métier, j'ai trouvé cela très intéressant et j'ai beaucoup apprécié. C'est une expérience qui m'a beaucoup apportée et je la recommande à tout le monde. Maintenant, grâce à ce que j'ai vu et appris, je souhaite devenir sapeur-pompier volontaire.



Mesure n° 23

Favoriser l'insertion professionnelle des SPV, à travers la finalisation et la mise en œuvre de la rénovation engagée du baccalauréat professionnel Sécurité-Prévention.

ACTIONS RÉALISÉES

La rénovation et la modernisation du bac professionnel « métiers de la sécurité », effectuée depuis la rentrée de septembre 2014 et permet notamment aux jeunes ne plus être automatiquement SPV dans le secteur de leurs établissements scolaires mais elles permettent surtout une formation qualifiante sur les métiers de la sécurité qu'elle soit privée ou civile.

ACTIONS EN COURS

Déclinaison sur le territoire de ces mesures.

Suivi par le comité de suivi de la convention MI-MEN.

PERSPECTIVES

Mieux valoriser ce baccalauréat professionnel destiné à alimenter les métiers de la sécurité.

TÉMOIGNAGE

Sapeur Clément BRUNELLI, SDIS 54

19 ans, sapeur-pompier volontaire au centre de Villerupt a obtenu son bac professionnel sécurité prévention en juin 2015. A l'issue de son bac pro, il a décidé de poursuivre ses études dans les métiers de la sécurité en intégrant l'IUT Hygiène et Sécurité de Vesoul.

Comment avez-vous connu la filière bac pro sécurité prévention ?

Alors que j'étais JSP, ce sont mes formateurs qui m'ont parlé en premier de cette filière qui permettait de se former aux métiers de la sécurité au sens large mais également de pouvoir se former à l'activité de sapeur-pompier volontaire. La majorité des jeunes de notre section étaient intéressés pour intégrer cette filière au Lycée professionnel de Landres. Cet établissement forme à ce bac pro depuis 2008 en partenariat avec les SDIS de Moselle et de Meurthe-et-Moselle. C'est donc tout naturellement que j'ai candidaté auprès de ce lycée.

Que vous a apporté ce bac pro ?

Les avantages de ce bac pro sont nombreux :

Tout d'abord, il offre une formation pointue et reconnue des professionnels de la sécurité qui garantit à ses titulaires un fort potentiel de recrutement aussi bien auprès des sociétés privées spécialisées dans la surveillance ou la sécurité de sites mais également qu'auprès des SDIS ou des services de police/gendarmerie par un accompagnement à la préparation aux concours d'accès à ces professions.

Par ailleurs, il permet de compléter sa formation initiale de sapeur-pompier volontaire mais également d'être sensibilisé aux fonctions dévolues au chef d'équipe et même au chef d'agrès.

Enfin, les phases de découvertes en centre d'incendie et de secours nous apportent une réelle expérience opérationnelle au contact de sapeurs-pompiers professionnels et nous aide à renforcer notre motivation pour notre projet professionnel mais également vis-à-vis de notre engagement de SPV.

Quel bilan tirez-vous de votre formation ?

Je me sens parfaitement armé pour développer mon projet professionnel de responsable sécurité d'un établissement recevant du public. Ce bac pro m'a apporté un socle de compétence et de formation qui me servira pendant de nombreuses années. Enfin, il m'a permis de rencontrer des passionnés de leur métier qui nous ont confortés dans nos différents projets et engagements.



Mesure n° 24

Mener une étude, sous l'égide du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires, sur les possibilités de créer un service citoyen de sécurité civile. Ce service aurait notamment pour objet, avec l'appui des SDIS et des unités militaires de la sécurité civile, d'offrir aux jeunes un apprentissage sur des valeurs et des gestes pour la sécurité du quotidien.

ACTIONS RÉALISÉES

Une première expérience a été réalisée au sein du SDIS 54 et associant les SDIS 55 et 88. Elle a permis à 12 jeunes de découvrir le monde sapeur-pompier tout en effectuant des missions civiles.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, une seconde expérimentation est en cours au sein du SDIS 59.

Dans le cadre du projet de loi égalité citoyenneté, un article vise à permettre sa généralisation encadrée sur tout le territoire. Ce projet de loi est en cours d'examen par le Parlement.

ACTIONS EN COURS

Le projet de loi est en cours d'examen par le Parlement.

PERSPECTIVES

Généralisation du service civique « sapeurs-pompiers » à l'ensemble des SDIS dès l'adoption du texte en veillant à l'absence d'effet de substitution à l'emploi de SPP.

TÉMOIGNAGE**Lieutenant-Colonel Vincent LABADENS, SDIS 59**

Le SDIS du Nord participe à l'expérimentation du service civique adapté aux sapeurs pompiers en collaboration avec le bureau des sapeurs pompiers volontaires (SPV) de la DGSCGC et l'Agence du Service Civique.

12 volontaires du service civique (VSC) ont été engagés et ont souscrit, en parallèle, un engagement de SPV. Deux abandons à ce jour : un candidat s'est désisté quelques jours après avoir signé son contrat en invoquant des raisons personnelles. Une candidate a dû cesser son engagement à la fin du premier mois de formation suite à des problèmes médicaux. Leurs autres ont tous suivi la formation équipier SPV toutes missions.

Le 31 mars, pour le SDIS 59, ils ont participé, à la 12^e rencontre Défense Education Nationale du département du Nord, organisée au Lycée Beaupré à Haubourdin. Au cours de la journée, les VSC ont assuré des ateliers de sensibilisation aux gestes de premiers secours, sous le contrôle de leur instructeur. Dans ce cadre, ils ont pu rencontrer et renseigner les lycéens, candidats potentiels pour le service civique, à qui ils ont exposé leurs motivations.

Actuellement un candidat qui n'a pas terminé son protocole vaccinal et n'est pas encore médicalement apte. Il y a donc 9 engagés qui sont opérationnels. Leur engagement Service Civique prendra fin le 15 septembre 2016. Cela leur permettra, le cas échéant, d'intégrer normalement un cycle scolaire ou universitaire.

Leur formation en internat a favorisé la mixité sociale. Des jeunes d'origine différentes ont vécu ensemble pendant trois mois. Cela a favorisé la cohésion du groupe, en renforçant les liens entre les engagés, tout en créant

une émulation entre eux. Les plus faibles ont progressé plus rapidement, les leaders se sont responsabilisés en accompagnant leurs camarades.

Leurs formateurs sont unanimes pour affirmer qu'ils ont eu un groupe particulièrement motivé et soudé. De plus, l'équipe pédagogique a joué un rôle important dans la diffusion des valeurs des sapeurs pompiers ainsi que dans l'apprentissage et l'organisation de la vie en communauté. Tous leurs formateurs sont partants pour recommencer l'expérience.

Les deux cérémonies de remise officielle par les autorités des écussons et du casque, en présence des familles des volontaires du service civique ont eu un impact important sur les VSC. Cela a permis de les mettre en valeur aux yeux de leurs proches tout en soulignant l'intérêt que porte le SDIS au dispositif en cours d'expérimentation.

Volontaire du Service Civique Alexis CHARLIER

Mon engagement est une expérience que je ne regretterai pas car j'ai essayé le service civique chez les pompiers. Moi qui ne connaissais rien dans cette activité, j'ai appris beaucoup de choses : être sapeur-pompier n'est pas un engagement à prendre à la légère car nous avons par moment des vies entre nos mains.

Concernant mon parcours scolaire, j'ai fait une seconde en chaudronnerie et après des stages qui n'étaient pas du tout en rapport avec mon parcours scolaire j'ai décidé de changer de branche scolaire, je me suis lancé dans une formation de 2 ans de « Tourneur-Fraiseur », j'ai obtenu mon CAP et j'ai le niveau « BAC ».

Ce qui me motive dans l'activité de sapeur-pompier c'est de pouvoir protéger la population, aux biens des gens et à l'environnement et pouvoir sauver le plus de monde possible. Ce métier me passionne depuis que je suis tout petit : aussi, quand j'ai vu l'opportunité que je pouvais avoir avec le service civique je me suis lancé.



Préfet Yannick BLANC, Haut-commissaire à l'engagement citoyen

Le volontariat sapeurs-pompiers est un modèle d'engagement extraordinaire au service des autres. Il est à la fois une source de richesse pour le pays, pour les volontaires et pour la présence des secours partout sur notre territoire. Au moment où nous voulons donner un nouveau souffle à l'engagement civique, n'oublions pas ce modèle essentiel.

Après les attentats et la mobilisation citoyenne de janvier 2015, le président de la République a voulu que tout jeune qui souhaite s'engager dans un Service Civique puisse le faire. Il a fixé l'objectif de 110 000 jeunes en Service Civique en 2016, pour aller vers 350 000 jeunes d'ici 2018, soit la moitié d'une classe d'âge avant 2020.

Le 31 décembre 2015, lors de ses vœux aux Français, il rappelait que « la France a besoin de mouvement. Elle a besoin d'action. Elle a aussi besoin d'engagement. Le Service Civique est un facteur de brassage, d'intégration, d'insertion. Il a montré son utilité pour les jeunes de notre société ».

Les services d'incendie et de secours peuvent, grâce à l'expérience du volontariat et pour en élargir le vivier, s'ouvrir aux nouvelles formes d'engagement. C'est pourquoi le Service Civique a toute sa place dans la communauté des sapeurs-pompiers.

L'Agence du Service Civique a déjà agréé deux fiches de mission types pour les services départementaux d'incendie et de secours, centrées, pour la première, sur des démarches de sensibilisation et d'information préventive face aux risques de sécurité civile afin de rendre les citoyens acteurs de leur propre sécurité et leur permettre d'adopter le bon comportement face à un risque courant ou particulier.

La deuxième mission type comprend à la fois le volet d'information préventive et une découverte de l'activité opérationnelle autour du secours aux personnes. L'engagé du service civique peut dès lors apporter son concours en sus des effectifs réglementaires lors d'une intervention simple.

Enfin, l'expérimentation menée en région Lorraine et dans le département du Nord s'est révélée concluante. Elle nous incite à adapter le régime juridique de ce service civique sapeurs-pompiers afin qu'une troisième forme de service civique permette la découverte de toutes les missions opérationnelles, au-delà du volet de sensibilisation et d'information préventive du public. C'est l'objet de l'article 9 du projet de loi égalité citoyenneté en cours d'examen par le Parlement.

Les services d'incendie et de secours permettront ainsi à des jeunes femmes et des jeunes hommes de découvrir le sens du service aux autres et l'engagement. Je suis persuadé qu'ils adhéreront aux valeurs portées par les sapeurs-pompiers mais également que bon nombre d'entre eux poursuivront au-delà de leur service civique, comme sapeur-pompier volontaire, un engagement auquel ils n'auraient sans doute pas pensé initialement.

C'est donc un défi commun que nous portons ensemble pour que la jeunesse de notre pays puisse vivre cet engagement et se sentir utile en s'intégrant à une communauté appréciée et soutenue par nos concitoyens à plus de 98%.



Volet V – Garantir annuellement la vérification de l'équilibre (correction de l'inflation) entre le montant de l'indemnité horaire et celui des charges que les sapeurs-pompiers volontaires supportent du fait de leur engagement.

Mesure n° 25

Garantir annuellement la vérification de l'équilibre (correction de l'inflation) entre le montant de l'indemnité horaire et celui des charges que les sapeurs-pompiers volontaires supportent du fait de leur engagement.

ACTIONS RÉALISÉES

Le principe de la revalorisation annuelle des indemnités des SPV est désormais acquis (formalisé par le décret du 2 juin 2015).

La revalorisation pour l'année 2016 a été réalisée par le décret et l'arrêté du 30 mai 2016.

ACTIONS EN COURS

Une simplification de la procédure de revalorisation est envisagée. Les consultations à cette fin ont été engagées.

PERSPECTIVES

Modification législative en cours visant à opérer cette simplification de procédure.



CONCLUSION

Les 25 mesures du plan d'actions pour le volontariat traduisent la volonté de l'ensemble des autorités de notre pays de valoriser, soutenir, encourager et fidéliser cette ressource exceptionnelle et extraordinaire que constitue le volontariat chez les sapeurs-pompiers.

Les premiers résultats sont encourageants avec la fin de l'érosion des effectifs qui se stabilisent. Pour autant, afin de préserver la force de notre modèle de sécurité civile et augmenter la résilience de notre société face à tous les types de menaces, il convient d'inciter chaque française, chaque français à se mobiliser pour apporter, selon ses disponibilités et ses compétences, sa contribution à l'effort collectif de sécurité indispensable pour notre pays.

Si le sapeur-pompier volontaire constitue à l'évidence la réserve opérationnelle de la sécurité civile, il faut aussi être en capacité d'adapter la gestion et notre approche du volontariat à l'évolution de notre société, y compris dans sa dimension européenne. Ainsi, nous devons réaffirmer qu'un fonctionnaire qui a le sens du service public peut devenir sapeur-pompier volontaire. De plus, de nouveaux viviers doivent être approchés, notamment parmi les femmes et parmi nos concitoyens représentatifs de la diversité de notre société.

Par ailleurs, nous devons aussi approfondir le partenariat avec le ministère de l'éducation nationale afin de sensibiliser dès le plus jeune âge, la jeunesse de notre pays aux valeurs de notre République si bien incarnées par les sapeurs-pompiers volontaires.

Enfin, il faut ne pas hésiter à aller vers de nouvelles formes d'engagements au profit de la sécurité civile qui viendront épauler et conforter notre modèle de sécurité civile aux côtés de sapeurs pompiers volontaires et qui constitueront aussi à terme des viviers supplémentaires pour devenir sapeurs-pompiers volontaires.

La République est fière de ses sapeurs-pompiers volontaires et prendra toutes les mesures nécessaires pour leur permettre de vivre cette expérience, cet engagement au service des autres dans une société plus solidaire et fraternelle.

LE CONTACT PRESSE :

Lieutenant-colonel Michaël Bernier

Bureau Communication

Cabinet du Directeur Général de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises

Mail : Michael.bernier@interieur.gouv.fr

Téléphone portable : 06-62-99-14-32
