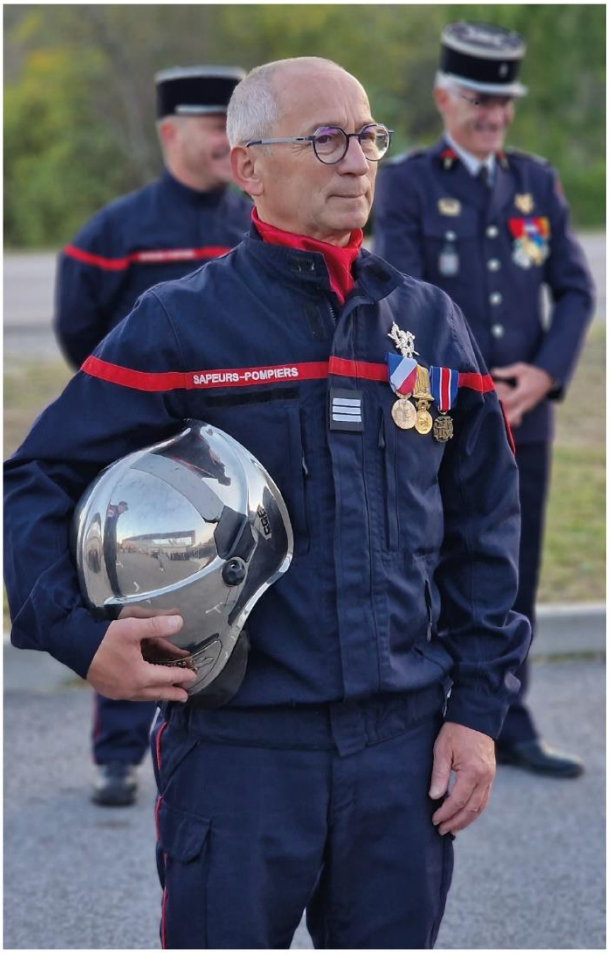
PLAN DE SOUTIEN DU VOLONTARIAT

Chaque sapeur-pompier volontaire est unique !

Approuvé par délibération
n°CA-2024-78
du 18 décembre 2024

haute saône
SAPEURS-POMPIERS


SAPEURS-POMPIERS

LEUR VISION DU VOLONTARIAT

Romain ROYET, préfet de la Haute-Saône

“Être sapeur-pompier volontaire, c'est faire le choix de l'engagement au service des autres, le choix de la solidarité et du courage. C'est répondre présent lorsque l'urgence appelle, dans les moments où chaque seconde compte, pour protéger, secourir et sauver. Cet engagement mérite d'être soutenu.

Le plan de soutien au volontariat chez les sapeurs-pompiers repose sur plusieurs piliers essentiels. Tout d'abord, nous devons faciliter l'engagement de celles et ceux qui souhaitent s'investir. Les conventions de disponibilité conclues avec les employeurs jouent ici un rôle crucial : elles permettent aux volontaires de concilier leur activité professionnelle avec leurs missions au service de la population. Nous saluons les entreprises et les administrations qui s'engagent dans cette démarche, preuve d'une véritable reconnaissance de la valeur du volontariat.

La jeunesse, quant à elle, représente un vivier indispensable pour l'avenir de nos services d'incendie et de secours. Sensibiliser les jeunes aux valeurs des sapeurs-pompiers, leur offrir des opportunités de formation et d'engagement, c'est non seulement préparer la relève, mais aussi renforcer le lien entre générations autour d'un idéal commun de solidarité et de fraternité.

Enfin, être sapeur-pompier volontaire peut être la vocation de tous, homme ou femme. Le SDIS 70 est l'unité la plus féminisée en France, avec un taux de 38 %. C'est une fierté collective.

Ce plan de soutien est notre réponse aux défis que rencontre le volontariat aujourd'hui. Ensemble, avec les collectivités, les employeurs, les associations et chaque citoyen, nous pouvons assurer l'avenir d'un modèle qui fait la force de notre pays. Être sapeur-pompier volontaire, c'est incarner les valeurs qui nous rassemblent, et c'est un engagement que nous devons encourager et célébrer.”

Edwige EME, présidente du conseil d’administration du SDIS 70

“La présence du sapeur-pompier volontaire est en Haute-Saône, l’assurance de la continuité d’un précieux service public de proximité et plus particulièrement dans notre département rural.

Il a un rôle essentiel dans le secours à la personne, dans la protection des biens.

Son engagement et son altruisme doivent être reconnus et valorisés.

Le modèle singulier des services d’incendie de Haute-Saône repose sur une collaboration des sapeurs-pompiers du corps départemental et des services locaux d’incendie et de secours. Elle doit se transformer en une véritable synergie dans une démarche de coproduction pour affronter les enjeux de demain.

Ce plan de soutien doit susciter les vocations, faciliter et pérenniser l’engagement du sapeur-pompier volontaire afin d’assurer le maintien d’un service de qualité à toutes et tous.

Chaque sapeur-pompier volontaire de Haute-Saône est unique ! Nous devons, ensemble, faciliter sa vie au quotidien.”

Sapeur
Pompier
Volontaire

Devenez
Sapeur
Pompier
Volontaire
SARSTEDT
Products Life Science
La révolution Refill
Vivre sa vie à 100%

Photographie du volontariat en Haute-Saône

Acteurs majeurs de la chaîne des secours, les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) constituent la pierre angulaire du modèle de sécurité civile français

Ces hommes et ces femmes ont choisi librement, en parallèle de leur vie privée et professionnelle, de consacrer une partie de leur temps à se former et intervenir pour porter secours et assistance à leurs concitoyens. Ils représentent en France près de 80% des effectifs totaux de sapeurs-pompiers.

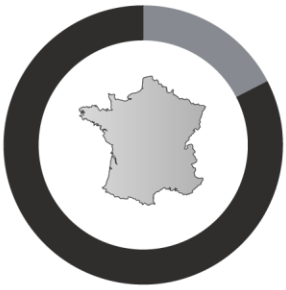
1. Être sapeur-pompier volontaire en Haute-Saône
2. Les conventions de disponibilité avec les employeurs
3. La jeunesse, vivier important pour le SDIS
4. La communication du SDIS en soutien à la politique du volontariat

1 Être sapeur-pompier volontaire en Haute-Saône

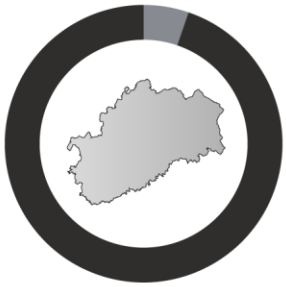
Chaque sapeur-pompier volontaire est unique. C'est pour cette raison que les axes de soutien et fidélisation développés dans ce plan doivent tenir compte de la photographie du volontariat et des spécificités de chaque territoire du département.

En Haute-Saône, le nombre de sapeurs-pompiers volontaires est supérieur à la moyenne nationale

Répartition des effectifs professionnels et volontaires

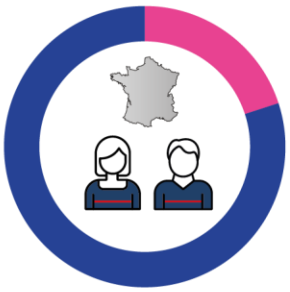


197 800 sapeurs-pompiers volontaires, soit 78 %
41 800 sapeurs-pompiers professionnels, soit 22 %

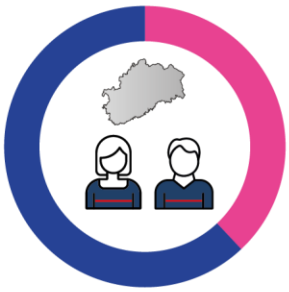


2 034 * sapeurs-pompiers volontaires, soit 90 %
113 sapeurs-pompiers professionnels, soit 10 %

Répartition des effectifs hommes / femmes



39 560 femmes, soit 20 %
156 240 hommes, soit 80 %



777 femmes, soit 38 %
1 257 hommes, soit 62 %

Moyenne d'âge

35 ans

34 ans

Durée d'engagement moyenne

11 ans et 8 mois

10 ans et 3 mois
50 % des démissions sont enregistrés lors du 1er engagement quinquénnal

Des engagements souvent multiples

(*) Le chiffre de 2 034 engagements pour un effectif réel de 1 655 sapeurs-pompiers volontaires révèle la part importante de nos sapeurs-pompiers qui multiplient leurs engagements au profit du service et de la population.

(Exemples : infirmier de sapeur-pompier au SSSM et sapeur-pompier dans un CIS / sapeur-pompier dans un corps communal et au corps départemental.)

Secteur d'activité professionnel des sapeurs-pompiers volontaires

0,3 % secteur associatif
19 % secteur publique
80,7 % secteur privé

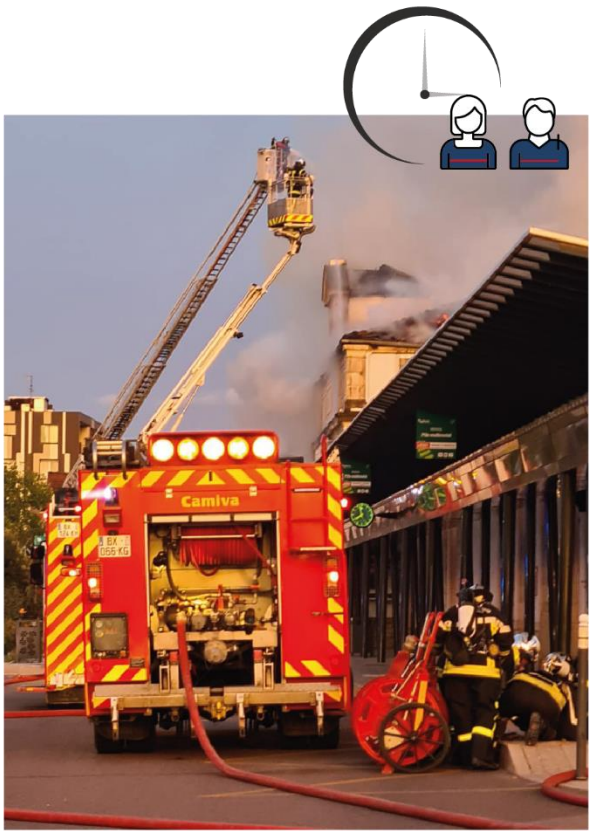
Le SSSM, un effectif essentiel composé de sapeurs-pompiers volontaires

7 % sont des médecins
13 % sont des experts
80 % sont des infirmiers

La Haute-Saône...
Un département rural où le rôle des sapeurs-pompiers volontaire est primordial mais où la qualité de la réponse opérationnelle est menacée par la fragilité des effectifs.

» La majorité des centres présente des problèmes récurrents de disponibilité des sapeurs- pompiers en journée

» 94 421 heures, c'est le temps passé en intervention par les sapeurs-pompiers volontaires



2 Les conventions de disponibilité avec les employeurs

Des conventions de disponibilité peuvent être signées entre l'employeur du sapeur-pompier volontaire et le SDIS de la Haute-Saône afin de maintenir et favoriser la disponibilité des sapeurs-pompiers en journée et faciliter plus globalement leurs conditions d'exercice. Chaque convention est personnalisée en fonction des contraintes de l'entreprise ou du service public.

2.1. Les employeurs, partenaires du SDIS

La première convention a été signée en 1997, au profit de 4 sapeurs-pompiers du CI Port sur Saône, avec l'entreprise EUROSERUM. Dix ans plus tard, 14 conventions de partenariat ont été mises en œuvre avec les entreprises privées et les services publics du département au bénéfice de 21 sapeurs-pompiers.

Aujourd'hui, ce sont 155 sapeurs-pompiers qui bénéficient d'une convention leur permettant de participer aux missions opérationnelles, aux actions de formation mais également d'assurer la gestion administrative dans leur centre lorsqu'ils occupent des fonctions d'encadrement.

Le 04 décembre 2023, une convention de partenariat « Employeur de sapeurs-pompiers » a été signée avec les différentes chambres consulaires et les services de l'Etat.

La chambre d'agriculture a depuis plusieurs années pris conscience de l'intérêt de ces conventions. La chambre des métiers et de l'artisanat prend sa part de responsabilité afin de sensibiliser les employeurs à ce pacte « gagnant- gagnant ». Enfin la chambre de commerce et de l'industrie adhère tout naturellement à la convention employeur de sapeur-pompier et en fait la promotion auprès des entreprise locales.

2.1.1. Les différents types de conventions

Au sein du SDIS de la Haute-Saône, il existe trois types de conventions :

- **la disponibilité opérationnelle** visant à autoriser le sapeur-pompier à partir en intervention et de disposer d'une autorisation pour arriver en retard ou quitter son poste de travail afin de rejoindre le centre de secours le plus proche et d'assurer une mission de secours. Cette convention peut-être également utilisée en cas d'anomalie climatique sur le département voir pour des renforts nationaux ;
- **la disponibilité pour la formation** qui permet au sapeur-pompier de pouvoir se former pendant son temps de travail. Elle permet également au sapeur-pompier de pouvoir dispenser des actions de formation au profil d'autres sapeurs-pompiers. L'ensemble de ces action programmées permet aux employeurs de planifier l'absence du salarié ;
- **la disponibilité pour la participation** aux réunions dans les instances, pour mandat, conformément à l'article L723-12 du code de la sécurité intérieure et/ou pour exercer son activité de chef de centre.

Au niveau national, des conventions-cadres sont négociées auprès des grands groupes par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises. A ce jour, il existe 60 conventions-cadre nationales qui peuvent être déclinées à l'échelon local (ex : Carrefour, Orange, etc.).

Aujourd'hui, il est à noter que certaines organisations ou entreprises accordent de la disponibilité aux sapeurs-pompiers sans souhaiter signer une convention.

2.1.2. Les entreprises concernées dans le département

A l'échelon départemental, 101 employeurs sont concernés par ces conventions. 84 organisations bénéficient du label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » à savoir :

- 3 associations ;
- 49 entreprises du secteur public ;
- 49 entreprises du secteur privé.

2.2. Les ambassadeurs

Depuis 2024, neuf ambassadeurs du volontariat, en charge de la promotion des conventions auprès des employeurs, ont permis de passer d'un « mode chirurgical » à un « mode industriel ».

La formalisation des conventions a permis de faire du conventionnement des sapeurs-pompiers volontaires, une véritable politique publique du SDIS, en **passant de « l'exception à la norme ».**

3 La jeunesse, vivier important pour le SDIS

Former la jeunesse à exercer des missions qui font sens est un véritable engagement citoyen. Transmettre des valeurs de courage, de dépassement, d'altruisme, de solidarité, mais aussi un savoir-être, doit permettre de former les acteurs de la sécurité civile de demain.

3.1. Les cadets de la sécurité civile

En Haute-Saône, le dispositif de cadets de la sécurité civile a été mis en place en 2017 et reconduit chaque année, l'objectif étant, à la base, de sélectionner des collèges en milieu rural, sur des secteurs déficitaires en sapeurs-pompiers volontaires. La 1ère promotion constituée de 2 classes des collèges de Jussey et Faverney, comptait **34 jeunes**. La promotion 2018 comptait, quant à elle, **37 élèves** issus des mêmes collèges.

En 2019, on comptait trois classes de cadets dans les collèges de :

- Champagney (17 élèves) ;
- Dampierre sur Salon (17 élèves) ;
- Jussey (14 élèves).

soit un total de **63 élèves.**

En 2020, cinq classes de cadets ont été mise en place dans les collèges de

- Champagney (17 élèves) ;
- Dampierre sur Salon (17 élèves) ;
- Jussey (14 élèves) ;
- Héricourt (23 élèves) ;
- Vauvillers (20 élèves).

soit un total de **71 élèves.** En 2021, ces cinq classes rassemblaient un total de **82 élèves.** En 2022 et 2024, ce sont huit classes de cadets qui ont été réparties dans les collèges de :

- Champagney (15 élèves) ;
- Dampierre sur Salon (15 élèves) ;
- Jussey (15 élèves) ;
- Vauvillers (15 élèves) ;
- Scey sur Saône (15 élèves) ;
- Villersexel (20 élèves) ;
- St-Loup sur Semouse (15 élèves) ;
- Faverney (15 élèves).

soit un total de **125 élèves.**

Ce projet citoyen (porté par la préfecture, le Département, le SDIS et la DSDEN) est réservé prioritairement aux élèves de 4ème sur la base du volontariat.

Une équipe de sapeurs-pompiers assure la formation des jeunes cadets, en partenariat avec des enseignants de l'éducation nationale, pendant les vacances scolaires de la Toussaint, de

février et de Pâques. Ces cadets de la sécurité civile sont ensuite nommés "assistant de sécurité" dans leur collège pendant toute leur année de 3ème.

Le fil conducteur de cette formation s'appuie sur la thématique et l'élaboration du plan familial de mise en sureté (PFMS) adapté à chaque collégien en fonction de son lieu de résidence.

Les deux journées réalisées dans les centres d'incendie et de secours sont très largement appréciées par l'ensemble des cadets, ce qui leur permet de toucher du doigt l'activité de sapeur-pompier volontaire.

Enfin, le cursus de formation se clôture par une remise officielle d'un écusson lors du congrès départemental des sapeurs-pompiers de la Haute Saône.

Les cadets de la sécurité civile sont potentiellement des sapeurs-pompiers de demain.

3.2. Les jeunes sapeurs-pompiers

Les jeunes sapeurs-pompiers constituent un vivier incontournable indispensable dans le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires.

En moyenne, 30 % des recrutements de SPV sont issus des sections de JSP en Haute-Saône.

Les sections intégrées à l'union départementale des sapeurs-pompiers, très actives en Haute-Saône, étaient initialement basées dans les cinq centres d'intervention principaux. Une sixième section a vu le jour au centre d'intervention de Jussey en 2024 afin de répondre à un besoin de ce secteur.

4 La communication du SDIS en soutien à la politique du volontariat

La communication joue un rôle important dans la politique de soutien du volontariat.

Pour rester efficace, cette communication doit continuer à s'adapter pour toujours renvoyer une image moderne de notre établissement et de nos valeurs mais également pour soutenir le volontariat, clef de voute de notre organisation.

La communication participe tout à la fois à :

- attirer, susciter des vocations en faisant connaitre le SDIS, ses missions et l'engagement de sapeur-pompier volontaire ;
- fidéliser les sapeurs-pompiers volontaires en participant à créer de la cohésion, en développant le sentiment d'appartenance et en valorisant leur engagement ;
- diffuser et fixer les bonnes pratiques en facilitant l'accès des sapeurs-pompiers volontaires aux informations de l'établissement.

Au sein du SDIS 70, le principe de soutien des centres du corps départemental et des corps communaux reste intangible notamment par la réalisation, par les services support de l'état-major :

- de plaquettes de promotion du volontariat personnalisées ;
- d'affiches et flyers pour les portes ouvertes ou pour les réunions publiques ;
- de support de présentation des centres ;
- d'articles pour les revues municipales, etc.

La rapidité d'évolution des moyens de communication, les mutations technologiques et comportementales, la montée en puissance des réseaux sociaux ont amené l'établissement, au fil des années, à faire évoluer et à adapter sa communication tant interne qu'externe.

Pour gagner en réactivité, fin 2013, le principal support de communication papier du SDIS, le « Pleins-feux » a été abandonné et les efforts du service « communication » se sont alors concentrés sur :

- la refonte du site internet, des extranets et la création de 4 sites connexes ;
- l'intégration des réseaux sociaux devenus incontournables (création d'une page Facebook, d'une chaine Youtube et plus récemment d'Instagram).

Une newsletter interne a également permis, pendant quelques années, d'assurer la communication interne du SDIS. Ce support de communication ne répondant pas au besoin de réactivité attendu, il a été abandonné au profit de l'application ILLIWAP.

Détournée de son usage premier (une COM « grand public »), cette application et plus particulièrement la station privée réservée aux personnels du SDIS (SPP, PATS et SPV) constitue

aujourd'hui le principal support de communication interne de l'établissement et permet de diffuser l'information de façon rapide, fluide, efficace et permanente.

Pour autant, beaucoup d'améliorations peuvent encore être apportées à la communication du SDIS qui demeure le support de toutes les ambitions du SDIS en matière de soutien du volontariat.

POMPIERS
SDS 70

Trois idées forces

« Assoir durablement la réponse opérationnelle mais aussi préparer l'avenir de la distribution des secours en Haute-Saône, face à des besoins qui évoluent tout en réduisant les vulnérabilités », tel est l'enjeu majeur fixé par le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques.

Pour répondre à cet enjeu, il est important de travailler autour de trois idées forces, à savoir :

- **faciliter** l'engagement citoyen au profit de la population ;
- **poursuivre** la culture du « aller vers » pour valoriser l'engagement ;
- **passer** d'une cohabitation à une véritable synergie entre le SDIS et les services locaux d'incendie et de secours.

L'objectif de ce plan de soutien est de fixer des pistes de réflexion et d'amélioration de l'exercice du volontariat en s'appuyant sur les trois piliers qui caractérisent le sapeur-pompier haut-saônois, à savoir :

- le sens humain ;
- le pragmatisme ;
- la résilience.

Le sapeur-pompier volontaire est la clé de voute du modèle de sécurité civile en France.
En Haute-Saône, 85 % des opérations sont réalisées par des sapeurs-pompiers volontaires.

1.1. Accompagner le sapeur-pompier en s'appuyant sur le compagnonnage tout au long de l'engagement

1.1.1. Mettre à disposition de tous les sapeurs-pompiers les moyens d'apprendre

L'évolution des méthodes d'enseignement très scolaires vers un accompagnement individuel doit être saisie comme une opportunité visant à maintenir le lien entre le centre de secours et le sapeur-pompier volontaire qu'il soit une jeune recrue ou un sapeur-pompier d'expérience.

L'intégration de la formation ouverte à distance (FOAD) dans toutes les formations permet de réduire le temps de mobilisation en présentiel des sapeurs-pompiers volontaires tout en garantissant l'acquisition des bases théoriques nécessaires à la réussite des mises en situation pratique.

La mise en place de bibliothèques dans tous les centres d'intervention offre à chaque sapeur-pompier l'accès libre aux documents structurants, aux guides de doctrines et leurs déclinaisons départementales.

1.1.2. Déployer les moyens pédagogiques sur le territoire pour permettre aux sapeurs-pompiers de se former selon leur disponibilité

L'identification par communauté de centres d'intervention, de structures pédagogiques communes existantes ou à créer (toiture pédagogique, tour d'instruction, référencement de site a priori, etc.) doit faciliter la réalisation des formations de maintien et de perfectionnement des acquis (FMPA) dans des conditions de sécurité optimales.

Il en est de même pour les matériels pédagogiques nécessaires à la formation (mannequin « incendie », mannequin de secourisme.

1.1.3. Individualiser la montée en compétence à travers des ateliers

Les principes de la formation des sapeurs-pompiers volontaires doivent être évalués et révisés, notamment en faisant preuve de plus de pragmatisme et de moins d'administratif.
La montée en compétence doit s'appuyer sur un diagnostic préalable, sur la valorisation systématique des acquis de l'expérience du sapeur-pompier volontaire et limiter la perte de sens de la formation et de son engagement. Cette disposition est valable tant pour les nouvelles recrues que pour les personnels souhaitant aller à l'avancement.

Les FMPA pourraient ainsi être réalisées plus régulièrement dès qu'un accompagnateur de proximité et un binôme de stagiaires sont disponibles.

S'interroger sur les formations qui doivent être obligatoirement dispensées par les ACCPRO, et celles qui relèvent de la transmission des savoirs dispensables par tout un chacun. Il est nécessaire de redonner de la légitimité aux sous-officiers qui ne sont pas accompagnateur de proximité afin de leur permettre d'encadrer les formations de maintien et de perfectionnement des acquis, notamment grâce au dispositif de dispense de formation.

1.1.4. Adapter la périodicité et/ou le format des stages à la disponibilité

L'offre de stages tout au long de l'année est un point fort du SDIS 70, pour les SPV. En revanche, cette offre doit s'adapter à la disponibilité notamment en week-end et lors des vacances scolaires. Il serait intéressant de réaliser des formations entre centres d'intervention de proximité de manière à réduire les kilomètres et le risque d'accident notamment pour des jeunes recrues.

Il serait nécessaire de chercher des pistes de valorisation et d'indemnisation des personnels permanents qui s'investissent dans la formation des sapeurs-pompiers volontaires le week-end (semaine décalée, jour de repos compensateur en semaine).

1.1.5. Considérer les réservistes comme des « passeurs des savoirs »

Au regard des compétences et de l'expérience acquise tout au long de leurs carrières, les réservistes sont un atout pour la transmission des connaissances dans les domaines ne nécessitant pas une aptitude physique particulière.

L'ensemble des compétences qui peuvent être transmises dans ce cadre doit être formalisée.

1.2. Contenir la sollicitation individuelle de chaque sapeur-pompier volontaire

1.2.1. Faciliter la déclaration de disponibilité opérationnelle

Actuellement, la solution technique proposée pour gérer la disponibilité n'est pas assez simple et rapide pour permettre une déclaration de disponibilité en 2 « clics ». Aussi, de nombreux personnels font le choix de se déclarer indisponibles pour toute la journée.

Le déploiement d'une application (ou d'un système équivalent) doit permettre à un sapeur-pompier de déclarer sa disponibilité au fil de l'eau. Ce déploiement doit s'appuyer sur des mesures de pédagogie et d'accompagnement.

1.2.2. Optimiser la sollicitation journalière

La mobilisation des sapeurs-pompiers volontaires doit être réalisée de manière chirurgicale afin d'utiliser **le « nombre juste de SPV sur un juste temps »**, notamment pour ne pas faire peser cette contrainte sur le temps de disponibilité que les employeurs mettent à la disposition du SDIS en période diurne. En matière de secours et soins d'urgence aux personnes, les temps de transport du lieu de l'opération de secours vers l'établissement de soins grèvent la disponibilité des SPV de jour comme de nuit. Des pistes doivent être recherchées et formalisées avec les acteurs locaux ou régionaux pour viser les objectifs suivants :

- sensibiliser les opérateurs du CTA-CODIS sur les enjeux du volontariat en journée et mettre en place une démarche d'amélioration continue en matière d'engagement des moyens de secours ;
- avoir recours le plus souvent à une dépose en maison médicale ou équivalent lorsque les pathologies le permettent ;
- mettre en place des relais VSAV-VSAV ou VSAV-acteurs du soins pour la phase de transport ;

- rendre la gestion de la procédure d'EVASAN avec Dragon 25 plus facile et efficace, avec une sollicitation directe de la base hélicoptères par le CODIS 70.

1.2.3. S'interroger sur la complémentarité entre les différents statuts

La disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires a connu une mutation, après la période « COVID 19 ». Il est nécessaire de réinterroger les pratiques en termes de complémentarité des statuts de SPP et de SPV, notamment en ce qui concerne l'organisation du temps de travail. Ces interrogations doivent être prises compte sur le champ opérationnel, de la formation, etc.

1.2.4. Améliorer le lien entre l'État-major et les centres d'intervention

Les sapeurs-pompiers ont historiquement la culture de l'entraide et de la solidarité. Il faut entretenir ces valeurs et les enseigner aux plus jeunes. C'est le rôle de chacun, à chaque niveau de la hiérarchie institutionnelle et associative de nos centres de secours, que de veiller sur l'autre. Cette culture doit être portée par tous les cadres du SDIS.

La mise en place d'un système de navettes entre les sites du SDIS et les centres d'intervention pourrait réduire les temps de sollicitation des SPV (et des SPP) pour les missions non opérationnelles en consacrant ce temps pour de la disponibilité opérationnelle sur leur territoire. Il en est de même pour le travail administratif des chefs de centre. La mise en place d'assistantes itinérantes ou à distance (ou tout autre système) pour réaliser certaines tâches administratives doit être étudiée.

1.2.5. Être attentif à l'infobésité technique

L'évolution des missions a conduit le SDIS à se doter de moyens spéciaux stationnés dans les unités mixtes. Ces moyens sont le plus souvent armés par les sapeurs-pompiers volontaires sollicités en renforts, ce qui implique un volume de connaissances lourd à entretenir. Il conviendrait de réfléchir sur un redéploiement en fonction des risques à couvrir d'une partie de ces moyens sur les centres d'intervention, voir dans les centres de première intervention.

1.3. Tenir compte des contraintes des vies professionnelle et familiale

1.3.1. Reconnaitre l'engagement par la mise en place d'une politique incitative

Les sapeurs-pompiers sont principalement indemnisés en fonction de leur position de disponibilité (astreinte, garde, opération).
Un travail doit être engagé de manière globale sur l'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires (activité opérationnelle, formation, administrative), mais également sur les actions de chancellerie visant à reconnaitre l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires.

1.3.2. Accompagner les personnels féminins dans leur engagement

Des mesures spécifiques doivent être prises pour permettre aux personnels féminins qui représentent une forte part des sapeurs-pompiers volontaires dans le département. Au-delà des aspects technique et logistique (tenues, locaux, etc.), une réflexion doit être menée sur les mesures pouvant être mises en place lors de la durée du congé maternité. Il convient de veiller à maintenir un lien et un contact régulier avec le sapeur-pompier pour faciliter son retour au centre d'intervention.

Il est nécessaire de mettre en place des mesures visant à rendre attractif et réalisable le cursus de sous-officier, d'officier pour les femmes, notamment pour exercer les fonctions de cheffe de centre. La valorisation de l'engagement féminin doit avoir lieu tout au long de l'année et pas exclusivement le 8 mars de chaque année.

Il convient également de formaliser la désignation d'une référente départementale en charge du suivi de la promotion de l'engagement des femmes en qualité de sapeur-pompier.

1.3.3. Accompagner les personnels en détresse sociale et psychologique

Face à l'évolution de la société, il semble important d'aider « ceux qui ont choisi d'aider les autres ». Une sensibilisation des chefs de centre et des présidents d'amicale doit permettre de leurs donner des clés pour détecter des situations de détresses sociale et psychologique, au sein du centre d'intervention.

La sous-direction santé, les experts psychologues, le référent mixité et lutte contre les discriminations, le réseau associatif sont autant de relais qui doivent être connus de tous.

1.3.4. Limiter les départs des sapeurs-pompiers des territoires ruraux

Afin de maintenir les sapeurs-pompiers volontaires sur les territoires sièges des centres d'intervention, il est important de développer les contacts avec les dirigeants des bailleurs concernés pour définir une procédure d'attribution de logement social.

Des contacts réguliers entre le chef de centre et le maire de la commune siège du centre d'intervention doivent permettre de connaitre les vacances et les modalités d'attribution des logements sociaux communaux.

1.3.5. Généraliser les conventions avec les collectivités pour la gestion des enfants sur le temps périscolaire

De nombreux SPV ne peuvent pas se rendre disponibles durant la journée puisqu'ils doivent récupérer les enfants à l'école lors de la pause méridienne ou le soir à la fin du temps scolaire. Mises en place dans certaines communes du département, les conventions de gestion des enfants sur le temps périscolaire sont une piste très intéressante pour pallier à la problématique du manque de SPV durant la journée en zone rurale.

La généralisation des conventions entre les collectivités et le SDIS devrait permettre aux parents de se dégager des heures de disponibilités.

1.4. Renforcer la cohésion et l'esprit de centre

1.4.1. Adapter les espaces de vie à l'évolution des profils générationnels

De manière générale, le sapeur-pompier réalise son astreinte à domicile. Cette situation évolue. Dans de nombreux cas, les sapeurs-pompiers volontaires doivent assurer ces temps dans les locaux du SDIS, notamment lors de conditions climatiques défavorables.

A ce titre, le plan d'hébergement nécessite d'être poursuivi. La création d'espaces de vie et de détente (intérieur et extérieur) doit également être programmée, pour améliorer l'accueil des personnel et/ou faciliter leur intégration.

1.4.2. Accélérer la création d'espaces de coworking et de télétravail

Le centre de secours est un lieu stratégique tant sur le plan opérationnel que sur le plan structurel, et doit s'inscrire dans le territoire comme tel.

La généralisation d'espaces de coworking dans les unités opérationnelles au bénéfice des sapeurs-pompiers volontaires réalisant du télétravail doit être recherchée. Ces espaces de coworking pourraient sous certaines conditions être proposés aux partenaires, permettant ainsi de faire découvrir ce qu'est le volontariat.

Cette solution associée à la généralisation des conventions employeurs est une des solutions pour redonner de la disponibilité opérationnelle aux SPV.

1.4.3. Utiliser les nouveaux outils numériques pour retisser du lien

Associer davantage les centres de secours aux actions de communication relayées par le pôle « administration générale » sur les réseaux sociaux afin de mettre en avant les sapeurs-pompiers.

Il est important de les sensibiliser à valoriser l'engagement et les actions des sapeurs-pompiers, par le biais des réseaux sociaux, du plus jeunes au plus ancien, du centre de secours.

La création d'un chat ou d'un forum de communication dans un premier temps à destination des chefs de centres, favoriserait les échanges et le partage de bonnes pratiques.

De même, le service communication doit formaliser l'utilisation des boucles de discussions internes aux CI, pour faciliter la transmission d'informations utiles sans couper le lien physique entre les personnels.

1.4.4. Impliquer l'amicale dans la vie du centre

Il n'y a pas de vie de centre attractive sans amicale forte et dynamique. Dès le recrutement, le sapeur-pompier doit connaitre le rôle primordial de l'amicale ; la solidarité, l'esprit de camaraderie, le bien-vivre.

Le président de l'amicale doit être reconnu comme un acteur majeur dans la vie du centre. Le chef de centre doit veiller à accueillir chaque recrue avec le président de l'amicale. Ainsi, il est plus aisé d'expliquer à chacun le rôle de l'amicale et la part de bénévolat que l'engagement comporte.

Les conventions CIS/Amicale et SDIS/UDSP de 2011 doivent être toilettées et signées.

1.4.5. Maintenir le lien intergénérationnel

Le respect de nos ainés est important. Un sapeur-pompier retraité doit pouvoir franchir la porte de la caserne avec envie. Chaque ancien doit pouvoir se sentir utile pour ce qu'il a à apporter et ressentir le respect que chacun doit avoir pour son engagement passé.

L'implication dans la vie sociale du centre doit être consolidée, à travers notamment la présence systématique d'un représentant au sein du bureau de l'amicale ou des actions de parrainage de jeunes recrues.

1.5. Soutenir et valoriser l'encadrement des centres d'intervention

1.5.1. Assoir la gestion des centres d'incendie et de secours sur un trinôme

Face à l'évolution générationnelle de la société et aux nouvelles contraintes, la gestion des unités opérationnelles ne doit plus reposer sur un chef de centre seul voire sur un binôme.

L'encadrement doit reposer sur un chef et deux adjoints de même grade, au minimum lieutenant. L'accès à ce grade permet d'intégrer le cursus de formation de l'ENSOSP, pour disposer d'un socle de connaissances indispensables au management des centres.

Dans les CIP, il peut être nécessaire de créer un ou plusieurs postes d'officier SPV, adjoint au chef de centre qui assure l'accompagnement de la mise en œuvre opérationnelle, et traite des

questions relatives aux activités de SPV. Il a également la charge du développement du volontariat (actions de communications, conventions employeurs ...).

1.5.2. Envisager les temps de commandement sous la forme de mandats

Il est aujourd'hui inconcevable de confier le commandement d'un centre de secours à un sapeur-pompier pour une durée de 20, voir 30 ans. Ce fait peut être vécu comme un sacerdoce et conduire à un épuisement du sapeur-pompier.

En fonction du territoire du centre d'intervention et de ses ressources, il est important de s'interroger sur la mise en place de temps de commandement d'une durée de 3 à 5 ans renouvelable une fois. Cette disposition permettrait un roulement entre le chef et ses adjoints tout en garantissant des temps de respiration pour chacun des cadres dans leur engagement.

1.5.3. Faciliter le travail des chefs de centre

Le matériel informatique type « client léger » dont sont dotés les chefs de centre n'est pas des plus performants. De plus, il impose au chef de centre de venir dans son bureau quand il veut travailler sur certains logiciels (Webfor ou Webact). Ce temps passé au centre devrait être mis à profit pour être au contact des personnels. La dotation d'un ordinateur portable à chaque chef de centre avec une adresse mail personnelle faciliterait le travail administratif et optimiserait son rôle de manager.

Les outils numériques à disposition des sapeurs-pompiers volontaires doivent être modernisés avec pour objectif de simplifier l'activité péri-opérationnelle en réduisant la charge de travail administrative, en s'appuyant sur du benchmark vers les autres SDIS. Exemple : *Moon SP*.

1.5.4. Accompagner la montée en compétence des officiers

L'accès au cursus de formation de l'ENSOSP doit devenir systématique pour permettre aux officiers SPV d'acquérir les compétences nécessaires aux diverses responsabilités qui lui sont confiées.

Aux delà des formations relatives aux fonctions d'encadrement et de management, les officiers SPV doivent pouvoir accéder aux formations tactiques du niveau GOC 3 et GOC 4.

1.5.5. Faire contribuer les officiers SPV à la chaine de commandement

Dans de nombreuses situations, les délais d'intervention de la chaine de commandement peuvent être rallongés du fait des distances importantes à parcourir par les officiers de la chaine de commandement d'astreinte.

La création d'un échelon « officier de proximité », permettra la mise en œuvre rapide d'une doctrine GOC adaptée à l'opération et évolutive en cas de besoin tout en redonnant de la disponibilité aux chefs d'agrès pour commander leurs équipages.

Cette fonction doit être un marqueur de la résilience de l'établissement face à la multiplication des évènements climatiques dans le département, événements qui nécessiteront à l'avenir d'importances ressources de cadres pour s'inscrire dans une gestion dans la durée.

2 Poursuivre la culture du « aller vers » pour valoriser l'engagement

Les partenariats avec les employeurs du département ont permis de donner un nouveau souffle au volontariat, notamment en termes de formations des personnels.
Chaque employeur conventionné est acteur de la solidarité collective du territoire.

2.1. Valoriser le partenariat employeur - SDIS

2.1.1. Poursuivre le développement des conventions

Il est nécessaire de poursuivre et de développer les relations avec les employeurs afin de faciliter le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires par la mise en place d'un véritable partenariat gagnant/gagnant.

Pour faire connaitre aux employeurs les activités des sapeurs-pompiers volontaires, il pourrait être intéressant de mettre en place des journées « vis ma vie de sapeur-pompier volontaire » au sein des centres de secours du département.

Il est également important de poursuivre la mise en œuvre de la convention avec le service de remplacement agricole notamment sur la partie prise en charge des frais.

Enfin, il convient de mener des réflexions sur la possibilité de notification automatique pour les employeurs concernant les départs en intervention des SPV.

2.1.2. Mettre en œuvre des actions vis-à-vis des employeurs qui libèrent les sapeurs- pompiers volontaires

Dans le cadre d'une démarche gagnant-gagnant, il est nécessaire de maintenir et de développer les formations bénéfiques pour les employeurs, formalisées dans un catalogue « avantages employeurs ».

En partenariat avec l'UDSP 70, il est important de pouvoir répondre aux besoins de formation des employeurs en organisant des sessions adaptées aux risques de l'entreprise et au secourisme.

Le diplôme « Employeur partenaire » doit faire l'objet d'une remise solennelle lors des moments forts du corps départemental. Cette action doit être pérennisée.

Des soirées « dispositifs employeurs » doivent être généralisées dans les CIS pour faire des points locaux sur les conventions et les autres modalités relatives au partenariat avec les employeurs de SPV.

2.1.3. Créer du lien entre les employeurs et les sapeurs-pompiers à la recherche d'un emploi

Les compétences des sapeurs-pompiers doivent être mises en avant auprès des employeurs locaux, notamment ceux avec qui le SDIS a signé une convention.

La mise en place d'un dispositif de diffusion des offres d'emploi du secteur public et notamment du conseil départemental doit permettre de maintenir le sapeur-pompier volontaire sur le territoire haut-saônois.

Un accompagnement des sapeurs-pompiers souhaitant s'inscrire aux concours pour devenir sapeur-pompier professionnel (caporal, lieutenant, capitaine) doit être mis en place, afin de constituer un vivier de recrutement.

Par exemple, le SDIS pourrait participer au financement de la formation au permis C des SPV recrutés par un employeur lui accordant une disponibilité opérationnelle et pour formation, et dont l'emploi justifie la nécessité de posséder le permis C.

2.2. Poursuivre les partenariats avec les collectivités locales

2.2.1. Susciter de nouvelles vocations au sein des collectivités

Des conférences peuvent être organisées par le biais des chambres consulaires, l'association des maires et les conseillers généraux. Il pourrait être proposé à chaque employeur public d'organiser une réunion avec ses agents, pour les sensibiliser.

2.2.2. Etudier avec les collectivités des facilités d'exercice du volontariat

Il serait intéressant d'étudier le conventionnement de facilités concernant la garde d'enfants à des horaires atypiques (couvrant les gardes et périodes de disponibilités des parents) avec les élus, exemple : places prioritaires en crèche, systématiques pour les enfants de sapeurs-pompiers volontaires, flexibilité accrue dans l'accès à la cantine et à l'accueil périscolaire.

2.3. Changer de regard sur le recrutement

2.3.1. Faire cohabiter ces différentes générations X, Y et Z.

Le lien social passe avant tout par l'agilité mais aussi la bienveillance au travers d'un management de proximité. Il importe de placer l'homme au cœur du projet car la vraie richesse d'un SDIS est humaine. L'individu doit être valorisé et reconnu. Tutorer, accompagner, c'est faire un bout de chemin avec l'autre. Il convient d'envisager la désignation d'un tuteur au sein de la caserne (réserviste) qui accompagnera la nouvelle recrue durant son parcours probatoire ou jusqu'à l'obtention de sa formation initiale.

La fonction de tuteur sera encadrée par une charte du tutorat et formalisée par une lettre de mission.

2.3.2. Adapter le processus de recrutement aux nouvelles générations

Le processus de recrutement et d'accueil des nouvelles et nouveaux sapeurs-pompiers volontaires est trop long et compliqué.

Aller vers une formation de proximité simplifiée et au plus près du CIS s'avère indispensable. L'ingénierie de formation doit permettre de dispenser une partie de la formation sous forme

numérique (ENASIS), tout en définissant une trajectoire lisible pour la nouvelle recrue, ponctuée de points d'étapes.

Il conviendrait de mettre en œuvre les *Open Badges* (DSDEN) pour reconnaître les différents engagements et rendre visible tout ce qui relève de l'expérience humaine des jeunes. Les apprentissages non formels sont aujourd'hui « quasiment invisibles » (compétences, savoir être, convictions, engagement, intérêts, savoirs, expériences, savoir-faire, talents, capacités etc.) alors qu'ils pourraient être utilisés dans le cadre des dispenses de formation.

2.3.3. Adapter la communication en fonction des messages à porter

Le retard pris par l'établissement en matière audiovisuelle malgré la mise en place des correspondants COM dans les centres du corps départemental a des répercussions sur l'efficacité et la qualité de notre communication qui, pour rester efficace, doit devenir essentiellement visuelle.

La communication souffre depuis toujours du manque de moyens financiers. Dans un souci de bonne gestion des deniers publics, le SDIS est jusqu'alors parvenu à trouver des solutions pour que la communication ne coûte quasiment rien à l'établissement. Résultat : la communication du SDIS n'est quasiment aujourd'hui que numérique.

Pour éviter de concentrer uniquement la communication sur la digitalisation comme c'est le cas aujourd'hui, le SDIS doit investir dans des outils de communication plus traditionnels : renouvèlement des kits de communication des centres vétustes utilisés à l'occasion des portes ouvertes et autres manifestations (forums, salons de maires, …), acquisition de banderoles de promotion du volontariat ou encore d'un véhicule dédié à la communication, etc.

L'acquisition de goodies contribuerait également à rehausser l'image du SDIS et à assurer la promotion du volontariat de sapeur-pompier.

Sortez de votre quotidien !
Devenez sapeur-pompier volontaire
IVECO
www.sdis70.fr
DW-310-SA

SAPEUR-POMPIER EN HAUTE-SAONE POURQUOI PAS VOUS ?
Rejoignez-nous !
www.sdis70.fr
112
18

Parce que vous aurez peut-être un jour besoin d'eux...
SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE
POURQUOI PAS VOUS ?
Rejoignez-nous !
Unis pour sauver des vies
18
www.sdis70.fr

SAPEURS POMPIERS 70
Boostez votre quotidien
Devenez Sapeur Pompier Volontaire
100%
SAPEURS-POMPIERS EN HAUTE-SAONE
"Prévenir, protéger, secourir, un engagement, une vocation, une passion"

Sapeur-pompier Volontaire
en Haute-Saône
Pourquoi pas vous ?
Rejoignez-nous !
Plus d'infos : www.sdis70.fr

3 Passer d'une cohabitation à une véritable synergie entre le SDIS et les services locaux d'incendie et de secours

La présence de 60 centres de première intervention sur le territoire permet de disposer d'un maillage territorial fort notamment pour assurer une distribution des secours dans le domaine du secours et soins d'urgence à la personne.

3.1. Retenir qu'un sapeur-pompier de CPI est un sapeur-pompier de Haute-Saône comme un autre

3.1.1. Affirmer le rôle essentiel des CPI dans la distribution des secours sur les territoires

L'emploi de la ressource offerte par les centres de première intervention doit être mis en avant et entretenu. Il est important d'adapter les formations de maintien et de perfectionnement des acquis des personnels aux matériels qu'ils servent.

De même, le partage d'expérience entre, les cadres du SDIS, les centres d'intervention du SDIS et les CPI doit se concrétiser par des rencontres périodiques. Ces rencontres doivent être l'occasion de déclencher des vocations pour intégrer les centres d'intervention d'un corps départemental pour y offrir ses compétences (conducteur, technicien, etc.).

3.1.2. Gommer les différences entre les sapeurs-pompiers communaux et départementaux

En parallèle de la remise à niveau technique des centres de première intervention (cf. infra), un travail doit être mené sur l'indemnisation des formations de personnels des CPI dont les compétences permettent au SDIS de disposer d'un maillage efficace et pertinent pour distribuer les secours.

L'ensemble des réflexions mises en lumière dans la partie 1, de ce plan, doit prendre également en compte les personnels des CPI. Dans certains cas, il est important de les associer aux groupes de travail.

La prise en charge progressive de l'habillement des CPI depuis 2024 va également dans le sens de gommer les différences.

De manière symbolique, les personnels des CPI dont l'autorité d'emploi a signé une convention de partenariat avec le SDIS portent l'écusson du corps départemental.

3.1.3. Faire connaitre le SDIS au sapeur-pompier dès le début de son engagement

Un sapeur-pompier de CPI ne s'engage pas forcément pour les mêmes raisons qu'un sapeur-pompier du corps départemental. Il souhaite avant tout servir la population de sa commune. Aussi, il ne va pas naturellement pousser la porte d'un centre d'intervention, voire il devra attendre de suivre son module transverse pour le faire.

Il serait judicieux de mettre en place des sessions de découverte de l'environnement du SDIS soit à l'échelle locale avec le CI de rattachement, soit au niveau départemental.

3.2. Préserver la ressource humaine

3.2.1. Maintenir le lien avec les autorités d'emploi

La gestion d'un centre de première intervention nécessite des connaissances dans un environnement législatif parfois mouvant.

Il est nécessaire de rencontrer (individuellement ou en plénière) les autorités d'emploi, sur les sujets d'actualité mais également pour partager les bonnes pratiques de gestion.

3.2.2. Venir en appui des chefs de centre et de corps

Le rôle de chef de centre nécessite des compétences et des connaissances importantes. Des rencontres périodiques avec les personnels du GRHT (chefs de secteur, correspondants CPI) sont perçues comme une bonne pratique et doivent être poursuivies.

3.2.3. Tenir compte du rôle important de l'amicale dans la cité

L'amicale est souvent l'une des associations qui œuvrent le plus au sein de la commune. On y cultive l'esprit de corps, de camaraderie, et la notion de bénévolat. En revanche, ses dirigeants peuvent souvent se sentir seuls pour prendre les bonnes décisions ou connaître les bonnes pratiques.

Aussi, il faut rapprocher les dirigeants associatifs des CPI autour des dirigeants de l'UDSP et leur permettre de se réunir autour de sujets pragmatiques. Il faut également inciter les amicales à se rapprocher pour des achats en commun, des actions communes et mutualisées (manifestations solidaires, sorties…).

3.3. Assurer un soutien technique et logistique

3.3.1. Dresser un état des lieux dans le cadre de l'amélioration continue opérationnelle

Afin de disposer d'une base de données fiable, permettant d'engager en toute sécurité des personnels des CPI, des contrôles annuels des équipements de protection individuelle sont réalisés par le SDIS.

Cet état des lieux permet de disposer d'une photographie dynamique des moyens des CPI qui sont amenés à intervenir en complément ou pour le compte du SDIS. Ces actions lancées en 2024 sont un des moteurs de la synergie nécessaire pour maintenir le niveau et la qualité de réponse opérationnelle en Haute-Saône.

3.3.2. Conseiller l'autorité territoriale dans l'acquisition des équipements et des engins

Le niveau d'équipement des centres de première intervention est hétérogène et basé sur des textes anciens qui ne sont plus en phase avec les attendus opérationnels d'aujourd'hui.

Il est nécessaire que le SDIS accompagne, conseille l'autorité d'emploi et le chef de centre sur les acquisitions nécessaires et utiles avec une volonté de maitrise des coûts. Des groupements de commandes thématiques afin de maitriser les coûts, pourraient être envisagées.

Au-delà des équipements et des engins, le SDIS doit mettre à disposition son expertise dans le cadre de la construction ou de la rénovation des locaux des CPI.

3.3.3. Doter autant que besoin les CPI de moyens complémentaires pour assurer une défense du territoire

En fonction du territoire, des nécessités opérationnelles, le SDIS peut doter un CPI de moyens complémentaires particuliers.

A l'instar de ce qui a été réalisé dans le cadre de SSUAP, la dotation d'autres engins permettra au SDIS d'affiner sa couverture opérationnelle, éviter l'infobésité technique dans les centres d'intervention, mais surtout valoriser les capacités techniques des personnels des CPI.

Connaitre l'engagement au quotidien

Après avoir fixé les objectifs de ce plan, il convient de trouver les indicateurs d'efficacité, c'est-à-dire l'échelle de mesures qui permet de signaler et d'analyser les écarts entre le prévu et le réalisé, ainsi que de prendre des mesures correctives, à temps et ciblées, pour atteindre les objectifs de l'action.

N°1 : Le degré d'implication des SPV dans les missions à caractère opérationnel

N°2 : La capacité du SDIS à fidéliser les SPV

N°3 : La disponibilité accordée par les employeurs

N°4 : La sollicitation individuelle des SPV

N°5 : Le devenir des JSP

N°6 : La synergie entre le SDIS et les CPI

Ces indicateurs feront l'objet d'une communication chaque année aux instances de l'établissement. **Le point zéro étant le 1er janvier 2025.**

1. Le degré d'implication des SPV dans les missions à caractère opérationnel

- le nombre d'heures/Hommes cumulées en intervention pour l'ensemble des SPV ;
- le nombre d'heures/Hommes cumulées en intervention pour chaque SPV ;
- le nombre d'intervention pour l'ensemble des SPV ;
- le nombre d'intervention pour chaque SPV.

2. La capacité du Sdis à fidéliser les SPV

- la durée moyenne d'engagement des SPV ;
- la durée moyenne d'engagement des SPV par centre ;
- les raisons lorsqu'un SPV met fin à son engagement.

3. La disponibilité accordée par les employeurs

- le nombre d'hommes/heures cumulées en intervention pour chaque SPV conventionné du lundi au vendredi entre 8h et 18 h ;
- le nombre d'hommes/heures cumulées en intervention pour chaque SPV non conventionné mais rendu disponible par son employeur du lundi au vendredi entre 8h et 18 h ;
- le nombre de jours de formation pour chaque SPV conventionné ;
- le nombre de jours de formation pour chaque SPV non conventionné mais libéré par son employeur sur le temps de travail.

4. La sollicitation individuelle des SPV

- les données relatives à la charge opérationnelle avec celles permettant un regroupement par tranches d'âges et catégories socioprofessionnelles ;
- les données relatives à la charge opérationnelle en jours semaine, nuits, week-end et jours fériés.

5. Le devenir des JSP et des cadets de la sécurité civile

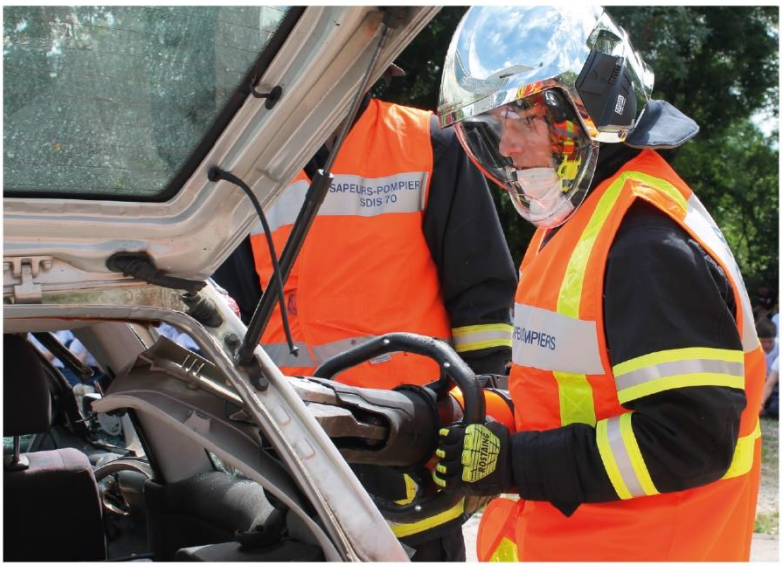
- le nombre de JSP et de cadets de la sécurité civile qui deviennent SPV ;
- la durée d'engagement SPV des JSP et des cadets de la sécurité civile.

6. La synergie entre le SDIS et les CPI

- le nombre d'interventions réalisées annuellement par chaque CPI ;
- la durée d'engagement opérationnelle de chaque CPI pour les missions intra et extra-muros ;
- le nombre de jours de formation pour chaque SPV.

SAPEURS
POMPIERS

Camiva


SAPEURS-POMPIER
SDIS 70

PLAN DE SOUTIEN DU VOLONTARIAT
SAPEURS-POMPIERS DE HAUTE-SAÔNE

haute saône
SAPEURS-POMPIERS

Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Haute-Saône
4 rue Lucie et Raymond AUBRAC - 70001 VESOUL Cedex