

**Bilan étape du plan de soutien du volontariat**

Rapport présenté aux instances consultatives :

Non 

<input checked="" type="checkbox"/> Oui, lesquelles :	<input checked="" type="checkbox"/> CATSIS du 03/12/2025	<input checked="" type="checkbox"/> CCDSPV du 01/12/2025	<input type="checkbox"/> CT du XX/XX/XXXX	<input type="checkbox"/> FSC du XX/XX/XXXX
---	---	---	--	---

Un an après son adoption par le CASDIS, je vous propose de faire un point d'étape sur le plan de soutien au volontariat sous la forme d'un tableau de bord :

**Idée force n°1 : Faciliter l'engagement citoyen au profit de la population****Action n°1 : Accompagner le sapeur-pompier en s'appuyant sur le compagnonnage tout au long de l'engagement**

Sous-actions	Réalisation	Observations
Mettre à disposition de tous les sapeurs-pompiers les moyens d'apprendre		Mise en place progressive de la FOAD
Déployer les moyens pédagogiques sur le territoire pour permettre aux sapeurs-pompiers de se former selon leur disponibilité		Acquisition des lots de formation par secteur pour les CIP et les CI
Individualiser la montée en compétence à travers des ateliers		Nécessité de stabiliser le paramétrage des progiciels (2026)
Adapter la périodicité et/ou le format des stages à la disponibilité		Déconcentration des formations sur le secteur dès 2026
Considérer les réservistes comme des « passeurs des savoirs »		Sensibilisation des chefs de centres

**Action n°2 : Contenir la sollicitation individuelle de chaque sapeur-pompier volontaire**

Sous-actions	Réalisation	Observations
Faciliter la déclaration de disponibilité opérationnelle		Déclaration de disponibilité depuis tout appareil numérique Action de communication envers les utilisateurs à consolider
Optimiser la sollicitation journalière		Sensibilisation des personnels en permanence Expérimentation des relais et dépôt en maison médicale Procédure EVASAN bien ancrée dans les procédures du CODIS
S'interroger sur la complémentarité entre les différents statuts		
Améliorer le lien entre l'État-major et les centres d'intervention		Réunion thématique par secteur initiée fin 2025

Être attentif à l'infobésité technique		Affectation de moyens opérationnels dans les CI au lieu de les concentrer dans les CIP
<b>Action n°3 : Tenir compte des contraintes des vies professionnelle et familiale</b>		
Sous-actions	Réalisation	Observations
Reconnaitre l'engagement par la mise en place d'une politique incitative	Yellow	
Accompagner les personnels féminins dans leur engagement	Red	
Accompagner les personnels en détresse sociale et psychologique	Green	
Limiter les départs des sapeurs-pompiers des territoires ruraux	Red	
Généraliser les conventions avec les collectivités pour la gestion des enfants sur le temps périscolaire	Red	
<b>Action n°4 : Renforcer la cohésion et l'esprit de centre</b>		
Sous-actions	Réalisation	Observations
Adapter les espaces de vie à l'évolution des profils générationnels	Yellow	
Accélérer la création d'espaces de coworking et de télétravail	Yellow	Le déploiement de la fibre dans tous les CI va permettre la création de ces espaces
Utiliser les nouveaux outils numériques pour retisser du lien	Green	Formalisation par une IP de la possibilité de créer des salles de communication par les chefs de centre
Impliquer l'amicale dans la vie du centre		Travail réalisé en partenariat avec l'UD 70
Maintenir le lien intergénérationnel	Green	
<b>Action n°5 : Soutenir et valoriser l'encadrement des centres d'intervention</b>		
Sous-actions	Réalisation	Observations
Assoir la gestion des centres d'incendie et de secours sur un trinôme	Yellow	
Envisager les temps de commandement sous la forme de mandats	Red	
Faciliter le travail des chefs de centre	Yellow	Développement d'application en fullweb pour faciliter le suivi des activités sans avoir besoin de venir au CI
Accompagner la montée en compétence des officiers	Green	Les officiers nouvellement formés suivent la formation d'officier de garde à l'ENSOOSP puis de chef de groupe
Faire contribuer les officiers SPV à la chaîne de commandement	Green	Deux officiers ont été intégrés à la chaîne de commandement depuis le 1/1/2025

**Idée force n°2 : Poursuivre la culture du « aller vers » pour valoriser l'engagement**

<b>Action n°1 : Valoriser le partenariat employeur - SDIS</b>		
<b>Sous-actions</b>	<b>Réalisation</b>	<b>Observations</b>
Poursuivre le développement des conventions		
Mettre en œuvre des actions vis-à-vis des employeurs qui libèrent les sapeurs-pompiers volontaires		
Créer du lien entre les employeurs et les sapeurs-pompiers à la recherche d'un emploi		
<b>Action n°2 : Poursuivre les partenariats avec les collectivités locales</b>		
<b>Sous-actions</b>	<b>Réalisation</b>	<b>Observations</b>
Susciter de nouvelles vocations au sein des collectivités		
Etudier avec les collectivités des facilités d'exercice du volontariat		
<b>Action n°3 : Changer de regard sur le recrutement</b>		
<b>Sous-actions</b>	<b>Réalisation</b>	<b>Observations</b>
Faire cohabiter ces différentes générations X, Y et Z.		
Adapter le processus de recrutement aux nouvelles générations		Actions à mener en 2026 avec la création de livret individuel de formation
Adapter la communication en fonction des messages à porter		Révision de la charte graphique Modernisation des lots COM

**Idée force n°3 : Passer d'une cohabitation à une véritable synergie entre le SDIS et les services locaux d'incendie et de secours**

<b>Action n°1 : Retenir qu'un sapeur-pompier de CPI est un sapeur-pompier de Haute-Saône comme un autre</b>		
<b>Sous-actions</b>	<b>Réalisation</b>	<b>Observations</b>
Affirmer le rôle essentiel des CPI dans la distribution des secours sur les territoires		
Gommer les différences entre les sapeurs-pompiers communaux et départementaux		Déploiement progressif des conventions SDSI/SLIS
Faire connaître le SDIS au sapeur-pompier dès le début de son engagement		
<b>Action n°2 : Préserver la ressource humaine</b>		
<b>Sous-actions</b>	<b>Réalisation</b>	<b>Observations</b>
Maintenir le lien avec les autorités d'emploi		Réaliser à la demande Envisager une communication lors du renouvellement des maires
Venir en appui des chefs de centre et de corps		Travail quotidien des officiers en charge des CPI
Tenir compte du rôle important de l'amicale dans la cité		Travail réalisé en partenariat avec l'UD 70
<b>Action n°3 : Assurer un soutien technique et logistique</b>		
<b>Sous-actions</b>	<b>Réalisation</b>	<b>Observations</b>
Dresser un état des lieux dans le cadre de l'amélioration continue opérationnelle		
Conseiller l'autorité territoriale dans l'acquisition des équipements et des engins		
Doter autant que besoin les CPI de moyens complémentaires pour assurer une défense du territoire		

## Connaitre l'engagement au quotidien

<b>Le degré d'implication des SPV dans les missions à caractère opérationnel</b>		
Le nombre d'heures/Hommes cumulées en intervention pour l'ensemble des SPV		Créer les TdB pour les chefs de centre
Le nombre d'heures/Hommes cumulées en intervention pour chaque SPV		Créer les TdB pour les chefs de centre
Le nombre d'intervention pour l'ensemble des SPV		Créer les TdB pour les chefs de centre
Le nombre d'intervention pour chaque SPV		Créer les TdB pour les chefs de centre
<b>La capacité du Sdis à fidéliser les SPV</b>		
La durée moyenne d'engagement des SPV		
La durée moyenne d'engagement des SPV par centre		Créer les TdB pour les chefs de centre
Les raisons lorsqu'un SPV met fin à son engagement		
<b>La disponibilité accordée par les employeurs</b>		
Le nombre d'hommes/heures cumulées en intervention pour chaque SPV conventionné du lundi au vendredi entre 8h et 18 h		Pas d'item dans GIPSI, fiches mécénat
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		Lien FORSYS-GENESIS
Le nombre de jours de formation pour chaque SPV non conventionné mais libéré par son employeur sur le temps de travail		
<b>La sollicitation individuelle des SPV</b>		
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		
<b>Le devenir des JSP et des cadets de la sécurité civile</b>		
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		
<b>La synergie entre le SDIS et les CPI</b>		
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		

Ce rapport vous est présenté à titre informatif.