

Point d'étape sur le plan de soutien au volontariat

Annexe(s) : ☒ Néant ☐ Oui → Nombre : 0

Le plan de soutien au volontariat vous a été présenté lors du CCDSOV du 11 décembre 2024. Un an après son adoption par le CASDIS, je vous propose de faire un point d'étape 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 dépose 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
Action n°3 : Tenir compte des contraintes des vies professionnelle et familiale		
Sous-actions	Réalisation	Observations
Reconnaître l'engagement par la mise en place d'une politique incitative		
Accompagner les personnels féminins dans leur engagement		
Accompagner les personnels en détresse sociale et psychologique		
Limiter les départs des sapeurs-pompiers des territoires ruraux		

Généraliser les conventions avec les collectivités pour la gestion des enfants sur le temps périscolaire		
Action n°4 : Renforcer la cohésion et l'esprit de centre		
Sous-actions	Réalisation	Observations
Adapter les espaces de vie à l'évolution des profils générationnels		
Accélérer la création d'espaces de coworking et de télétravail		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		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		
Action n°5 : Soutenir et valoriser l'encadrement des centres d'intervention		
Sous-actions	Réalisation	Observations
Assoir la gestion des centres d'incendie et de secours sur un trinôme		
Envisager les temps de commandement sous la forme de mandats		
Faciliter le travail des chefs de centre		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		Les officiers nouvellement formés suivent la formation d'officier de garde à l'ENSOSP puis de chef de groupe
Faire contribuer les officiers SPV à la chaîne de commandement		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

Action n°1 : Valoriser le partenariat employeur - SDIS		
Sous-actions	Réalisation	Observations
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		
Action n°2 : Poursuivre les partenariats avec les collectivités locales		
Sous-actions	Réalisation	Observations
Susciter de nouvelles vocations au sein des collectivités		
Etudier avec les collectivités des facilités d'exercice du volontariat		
Action n°3 : Changer de regard sur le recrutement		
Sous-actions	Réalisation	Observations
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

Action n°1 : Retenir qu'un sapeur-pompier de CPI est un sapeur-pompier de Haute-Saône comme un autre		
Sous-actions	Réalisation	Observations
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		
Action n°2 : Préserver la ressource humaine		
Sous-actions	Réalisation	Observations
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
Action n°3 : Assurer un soutien technique et logistique		
Sous-actions	Réalisation	Observations
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

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		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
La capacité du Sdis à fidéliser les SPV		
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		
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		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		
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		
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		
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		