

Mission volontariat

un élan nouveau pour
les sapeurs-pompiers

Synthèse

**Pour un volontariat de sapeur-pompier
massif, altruiste et généreux**



– mai 2018 –

La Mission



Depuis une trentaine d'année, plusieurs cycles de réflexion et d'action se sont succédés pour sauvegarder le volontariat de sapeurs-pompiers. Le dernier en date (2009-2016) a permis de freiner enfin la chute des effectifs. La présente Mission ouvre un nouveau cycle, lancé le 6 octobre 2017 par le président de la République, Emmanuel Macron, qui exprimait alors sa volonté de renforcer le modèle français de secours par « un plan innovant et ambitieux concernant le volontariat ».

L'objectif

Installée le 4 décembre 2017 par le ministre de l'Intérieur, Gérard Collomb, la mission est chargée d'expertiser l'ensemble des actions à mettre en œuvre pour permettre de garantir un socle d'au moins 200 000 sapeurs-pompiers volontaires, efficaces, motivés, bien formés et durablement engagés » et de « favoriser l'attractivité du volontariat pour de nouveaux publics ».

Les membres

5 personnalités au parcours et à la légitimité reconnus pour s'exprimer sur ce sujet

<p>#TousVolontaires</p> <p>Catherine Troendlé Sénatrice du Haut-Rhin, vice-présidente du Sénat, présidente du conseil national des sapeurs-pompiers volontaires (CNSPV), vice-présidente de la conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS).</p> 	<p>#TousVolontaires</p> <p>Fabien Matras député du Var, membre de la CNSIS. « issu de la société civile et lui-même sapeur-pompier volontaire par le passé, il saura nourrir les travaux de la mission d'une double expertise, parlementaire et personnelle », a indiqué Gérard Collomb le 4 décembre.</p> 	<p>#TousVolontaires</p> <p>Olivier Richefou Président du conseil départemental de la Mayenne, président de la conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) depuis septembre 2015.</p> 	<p>#TousVolontaires</p> <p>Eric Faure Président de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF) depuis 2011, sapeur-pompier volontaire de 1979 à 1987. Il est actuellement directeur du service départemental d'incendie et de secours de Seine-et-Marne (DDSiS).</p> 	<p>#TousVolontaires</p> <p>Pierre Brajeux Vice-président du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), PDG de Torann France, groupe de sécurité privée (personnalité qualifiée).</p> 
---	---	--	--	---

La méthode

1. L'audition de personnalités qualifiées

65 représentants des acteurs de la sécurité civile et de l'engagement ont apporté une diversité de regards et d'expertises : parlementaires, universitaires, employeurs privés et publics, syndicats...

2. La contribution des sapeurs-pompiers de France

Des séminaires ont été organisés dans plus de la moitié des départements entre les dirigeants de services d'incendie et de secours (SIS) et du réseau associatif sapeur-pompier (UDSP et URSP), les élus locaux, des sapeurs-pompiers aux profils divers.

3. Des rencontres avec les sapeurs-pompiers sur le terrain

Plus d'une dizaine de déplacements et visites ont permis aux membres de la Mission d'échanger en direct avec des sapeurs-pompiers autour de leurs préoccupations quotidiennes.

4. Une enquête en ligne ouverte à tous

23 773 réponses (dont 80% de sapeurs-pompiers) ont été enregistrées à une large enquête en ligne, diffusée via les réseaux sociaux.



Le diagnostic

Le volontariat, ossature du modèle français de sécurité civile, est essentiel au maintien de l'équité des secours de proximité partout dans le pays. Mais il se trouve aujourd'hui au cœur des mutations et des tensions qui traversent les services d'incendie et de secours, confrontés à un effet de ciseaux entre l'érosion/la stagnation de leurs effectifs (-7% en 15 ans, stables depuis 2016) et l'accroissement continu de leur sollicitation opérationnelle (+20%), au quotidien comme en situation exceptionnelle.

Les évolutions sociologiques modifient les ressorts de l'engagement du SPV

Depuis toujours, l'engagement de chaque SPV mêle différents ressorts, à différents degrés : aucun ne correspond à un profil ou une motivation unique. Aujourd'hui, s'y ajoute le fait que le volontariat de sapeurs-pompiers doit apprendre à composer avec deux grandes approches : l'une, plutôt traditionnelle, vécue comme l'entrée dans une famille, pour la vie ou presque ; l'autre, plutôt un choix individuel, conçue comme un enrichissement libre, aux modalités souples. Par ailleurs, les effectifs de SPV sont encore loin de refléter la société française dans sa diversité (sexes, âges, catégories socio-professionnelles...).

→ **Ces éléments incitent à prévoir plus de souplesse et d'innovation dans le recrutement, la fidélisation et le management des SPV, en particulier pour pouvoir profiter du fort capital d'engagement existant chez les jeunes aujourd'hui.**

Les évolutions de l'organisation et des missions reconfigurent l'activité du SPV

D'identité communale à identité départementale ; de la sonnerie de sirène au bip puis à la « garde postée » ; d'engagement citoyen à professionnalisation partielle ; de soldat du feu à premier acteur du secours d'urgence aux personnes (84% des interventions) ... mais aussi forte progression de la sollicitation opérationnelle ; accélération des nouvelles technologies... De nombreux facteurs endogènes aux services d'incendie et de secours font évoluer constamment l'activité et le cadre d'exercice du SPV, rendant plus complexe la conciliation de son engagement avec les autres aspects de sa vie, et donc plus difficile sa fidélisation.

→ **Une attention particulière doit être portée afin que l'organisation des SIS et des missions reste adaptée à l'activité du SPV.**

Les pressions de l'environnement institutionnel pèsent in fine jusque sur le SPV

Des facteurs exogènes viennent s'ajouter qui mettent à rude épreuve le modèle français de secours et donc le volontariat : contexte sécuritaire ; contrainte pesant sur les finances publiques locales ; recul des autres services publics de proximité, laissant souvent seuls les sapeurs-pompiers ; réformes de la carte territoriale ; vieillissement de la population ; menace de la directive européenne (dite « temps de travail ») sur le cadre d'activité de SPV...

→ **Ces éléments amènent à intégrer pleinement l'impact sur le volontariat de sapeur-pompier, dans la conception et la mise en œuvre au niveau national des transformations de notre pays.**

79% des effectifs sapeurs-pompiers en France sont SPV
(194.000 sur 247 000) - 96 % des effectifs du SSSM

81% des centres de secours sont
exclusivement composés de SPV

66% du temps d'intervention sont effectués par des
SPV pour un coût estimé de 19,7% du budget des SDIS

11 ans et 8 mois
d'ancienneté en moyenne

34 ans d'âge
moyen

17,1% (33 000) sont des
femmes - **47,5%** pour le SSSM

45% (18 000) des
SPP sont aussi SPV

30 à 40% des engagements sont
stoppés dans les 5 premières années

*Statistiques DGSCGC 2016

Un choix clair, résolu et ambitieux :

Le volontariat comme engagement altruiste et généreux

Le volontariat sapeur-pompier doit rester un engagement altruiste et ne pas aller vers une professionnalisation à temps partiel.

Propositions majeures :

- **Réaffirmer solennellement le volontariat comme un engagement altruiste (n°1).**
Cet engagement généreux, basé sur le don de soi, doit définitivement être considéré comme socle du modèle français de secours et de gestion des crises
- **Demander au Gouvernement de prendre une initiative auprès de l'Union européenne pour exempter le volontariat de toute application de la directive sur le temps de travail (n°3).**

Qui induit une nécessité :

Le développement des effectifs.

Proposition majeure :

- **S'inscrire résolument dans une ambition de développement des effectifs (n°4).**

Pour y parvenir, 5 conditions :

qui doivent structurer une politique publique nationale en faveur du volontariat.

1

Faciliter l'intégration des SPV dans les SIS

Au regard de l'organisation opérationnelle et de l'évolution des missions des SIS, il convient d'adapter les conditions d'intervention des SPV.

Proposition majeure :

- **Reconnaître et tirer toutes les conséquences, tant au niveau gouvernemental que territorial, du positionnement des sapeurs-pompiers comme premiers acteurs de proximité dans les territoires en matière de secours d'urgence aux personnes (n°5).**

De manière générale, il convient de réduire la sollicitation des SPV pour les missions non urgentes, et d'adapter leur formation et leurs missions aux besoins réels : spécificités territoriales bien sûr, mais aussi large prédominance du Secours d'urgence aux personnes (84% des interventions) par rapport à la mission historique de lutte contre les incendies (6% des interventions).

2

Porter cette nouvelle ambition par des mesures innovantes, fortes et concrètes

A travers des actions d'attractivité et de fidélisation, qui réamorceront la croissance des effectifs.

Propositions majeures :

- **Créer un choc de recrutement en structurant l'engagement durant les trois premières années autour du secours d'urgence aux personnes (n°9).** Ensuite, pourra intervenir une diversification des compétences. Ceci avec souplesse selon les besoins locaux.
- **Engager une action résolue en faveur de la féminisation des effectifs (n°10).** Par des actions de recrutement mais aussi facilitant l'accomplissement de leur engagement dans la durée.
- **Prendre et promouvoir des mesures fortes et simples d'incitation en faveur des employeurs (n°18),** publics et privés, à recruter en leur sein des SPV et à favoriser leur disponibilité pendant leur temps de travail. Notamment des mécanismes simples et efficaces de compensation.
- **Accorder des bonifications de points de retraite aux SPV (n°22)** au-delà de 15 ans d'engagement.

D'autres actions complémentaires contribueront à diversifier le recrutement afin de refléter davantage la société française, à mieux saisir les opportunités de l'intensifier – par exemple à l'occasion du service national universel, et à le faciliter en particulier en reconnaissant mieux les compétences.

3

Créer un choc de simplification

A travers l'assouplissement ou l'approfondissement de dispositifs existants, mais aussi l'adaptation des pratiques.

Propositions majeures :

- **Accélérer l'intégration des SPV en organisant des recrutements tout au long de l'année, en simplifiant les procédures d'engagement (n°23).**
- **Inverser la logique actuelle, en prenant en compte les compétences individuelles du SPV (validation de l'expérience, etc.) préalablement à toute obligation de formation. (n°20) :** les candidats déjà titulaires de compétences en matière de secourisme, de sécurité incendie, etc. ne se verraient plus imposer de les valider à nouveau, mais bénéficieraient de l'ensemble des formations complémentaires qui leur seraient nécessaires.
- **Pour aider les SPV dans la recherche d'emploi, créer ou renforcer les équivalences entre les formations de sapeurs-pompier et des diplômes existants (n°31) –** notamment SST pour le secourisme ; SSIAP pour l'incendie..., mais aussi inscrire les formations de sapeurs-pompier au répertoire national des certifications professionnelles.
- **Consolider la protection sociale des SPV, en renforçant la couverture des accidents et maladies en service commandé (n°36) :** garantir la gratuité réelle de leur couverture sociale, indemniser les préjudices subis, améliorer le traitement administratif des accidents et maladies.

Par ailleurs, certains viviers d'effectifs bénéficieraient de mesures spécifiques, en premier lieu le Service de santé et de secours médical (SSSM – médecins, infirmiers etc) et les jeunes sapeurs-pompiers (JSP). Mais il faut aussi pouvoir fidéliser les SPV déjà engagés, en facilitant leur mobilité territoriale et leur progrès hiérarchique par exemple, et surtout en leur apportant des marques concrètes de reconnaissance, sous formes d'aides et avantages tels que l'accès prioritaire aux logements sociaux ou des tarifs préférentiels.

4

Briser le tabou et clarifier l'indemnisation

Tout en restant généralement très modestes (en moyenne 215 € par mois¹), les indemnités horaires sont souvent importantes dans l'équilibre budgétaire familial de nombreux SPV- une revalorisation est le signe de reconnaissance le plus attendu pour près de 60 % d'entre eux. Par ailleurs, il serait utile d'utiliser le levier des indemnités dans le sens des priorités proposées par ce rapport, et de mettre un terme aux détournements de procédure observés dans la gestion des doubles engagements en interdisant à un SPP d'exercer une activité de SPV dans son CIS d'affectation.

Proposition majeure :

- **Revaloriser et harmoniser au niveau national l'indemnisation de l'astreinte (n°39)** (varie aujourd'hui, selon les départements, entre 0 et 9% du montant de base). Ceci serait un gage de reconnaissance et d'équité, mais permettrait surtout de contribuer à replacer l'astreinte comme le positionnement privilégié des SPV.
- **En même temps, forfaitiser l'indemnisation des gardes postées (n°39)** en caserne et sur les dispositifs préventifs, afin de réduire la préférence pour les gardes postées, génératrice d'une monétarisation de l'engagement.

En complément, les SIS doivent mettre en œuvre de manière effective la possibilité de plafonnement du nombre annuel d'indemnités horaires perçues par un SPV prévue par la loi.

5

Créer une réserve des sapeurs-pompiers

La multiplication des crises oblige à disposer des moyens de monter en puissance grâce à des effectifs supplémentaires à ceux du quotidien - or, des ressources existent qui sont pour l'instant sous-exploitées.

Proposition majeure :

- **Créer, sur le principe du bénévolat, une réserve des sapeurs-pompiers (n°42)** chargée de missions d'appui au service public au quotidien comme en temps de crise, de la politique d'éducation du public en matière de prévention et de sensibilisation aux gestes qui sauvent, et du soutien à l'organisation d'événements internes à la vie de la communauté des sapeurs-pompiers.

En lien fort avec le réseau associatif sapeurs-pompiers, cette réserve pourrait rassembler notamment des anciens sapeurs-pompiers, des SPV ayant temporairement ou définitivement une moindre disponibilité, des experts, les personnels administratifs, techniques et spécialisés des SIS et du réseau associatif.

¹ Source : DGSCGC, *Statistiques des SPV*, 2016.

Une conclusion évidente

Proposition majeure :

- **Ériger le développement du volontariat de sapeurs-pompiers au rang de politique publique nationale (n°43).**

Les enjeux du volontariat de sapeurs-pompiers sont les enjeux

- **De la résilience des territoires** : premiers acteurs des secours quotidiens, dernière ressource de masse mobilisable en cas de crise en mesure, demain, de concourir à une force européenne de protection civile.
- **De la société française dans sa diversité** : en 2018, nous ne pouvons pas nous satisfaire de la nette sous-représentation des femmes, des cadres et des populations issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville.
- **De nos entreprises, de nos services publics et de notre économie** : car seule la relation avec leur employeur permet leur disponibilité en journée.
- **De la citoyenneté et de la Nation** : citoyens exemplaires, à la pointe de la société de l'engagement que le président de la République souhaite développer, ils constituent un vivier de recrutement commun avec celui des autres réservistes opérationnels, ils méritent d'être mieux reconnus et valorisés, à l'instar des membres de la Garde nationale et ont évidemment vocation à participer au futur service national universel obligatoire.
- **De la protection sociale** : en particulier s'agissant de la couverture des accidents ou maladies survenus ou contractées en lien avec le service mais aussi, au regard du temps consacré, du caractère dangereux et de la faible indemnisation souvent générée, de la création d'une bonification de retraite sous forme de points au titre de la solidarité nationale.
- **De l'Europe** : seule une initiative étatique forte auprès de l'Union européenne, pourra exempter cet engagement de l'application du statut de travailleur, et éviter une réponse de secours dégradée aux dépens de la population.
- **Du « vivre ensemble »** : l'engagement comme SPV implique toute la famille de l'intéressé - disponibilité, niveau de vie, solidarité et vie associative... ensemble, ils sont les acteurs du bon fonctionnement de chaque caserne comme de chaque village ou quartier.

S'il procède avant tout des territoires et doit être adapté à la pluralité des situations et des besoins, le volontariat ne peut se limiter à la juxtaposition de 97 politiques départementales. Il ne saurait davantage être tributaire des débats, parfois conflictuels, entre l'Etat et les collectivités territoriales relatifs au financement des SIS.

La somme des propositions de ce rapport dresse les contours de cette véritable politique publique nationale de soutien au développement du volontariat qu'il est indispensable de créer entre l'ensemble des parties prenantes : Etat, collectivités territoriales, sapeurs-pompiers et employeurs.

Le Gouvernement a désormais 4 mois, avant le prochain congrès national des sapeurs-pompiers, du 26 au 29 septembre prochain, pour proposer des mesures concrètes et décliner les préconisations de la mission en une véritable feuille de route pour enclencher ce nouveau cycle de volontariat !

Retrouvez le rapport complet avec ses 43 propositions sur
www.pompiers.fr/missionvolontariat

 **@missionSPV**
 **www.facebook.com/MissionVolontariat**
#TousVolontaires

Contact :
Mission Volontariat
FNSPF, 32 rue Bréguet, 75011 Paris
fnspf@pompiers.fr