

LIVRE BLANC

SEPTEMBRE 2023

DU VOLONTARIAT

CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS

Issu des travaux de la commission
fédérale des sapeurs-pompiers
volontaires



Fédération Nationale
SAPEURS - POMPIERS
DE FRANCE

LIVRE BLANC **DU VOLONTARIAT** CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS

ISSU DES TRAVAUX DE LA COMMISSION FÉDÉRALE
DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES



L'élaboration de ce Livre blanc procède d'un choix délibéré de méthode : donner la parole aux sapeurs-pompiers volontaires, à travers leurs délégués régionaux au sein de la commission fédérale.

LE MOT DU PRÉSIDENT

JEAN-PAUL BOSLAND

Président de la FNSPF

Alors que les lois et les plans d'action nationaux en faveur du volontariat de sapeur-pompier se sont enchaînés depuis près de 30 ans, leur succession n'a réussi qu'à enrayer la chute et à stabiliser les effectifs, lesquels semblent se heurter au plafond de verre du nombre de 200 000 sapeurs-pompiers volontaires, loin des chiffres observés dans nombre d'Etats de l'Union européenne.

S'interroger sur les causes de cet apparent paradoxe et formuler des recommandations susceptibles d'y remédier, afin d'initier une dynamique d'engagement permettant de nous rapprocher de l'objectif de 250 000 sapeurs-pompiers volontaires en 2027, nécessaire pour relever les défis des soins et secours d'urgence aux personnes et du dérèglement climatique : telle est l'origine de la mise en chantier de ce Livre blanc du volontariat chez les sapeurs-pompiers, né début 2022 d'une initiative de la commission fédérale des sapeurs-pompiers volontaires, et dont j'ai le plaisir de saluer l'aboutissement et la parution à l'occasion de ce 129^{ème} congrès national des sapeurs-pompiers de France à Toulouse.

L'élaboration de ce Livre blanc procède d'un choix délibéré de méthode : donner la parole aux sapeurs-pompiers volontaires, à travers leurs délégués régionaux au sein de la commission fédérale. Leur permettre de laisser libre cours à l'expression de leur vécu, des difficultés, voire des obstacles auxquels nos collègues volontaires se heurtent aux différentes étapes de leur activité : de la souscription jusqu'à la fin de leur engagement, en passant par l'exercice de leur activité, éminemment dépendant de leur environnement, chacun de ces sujets faisant l'objet d'un groupe de travail thématique.

Je tiens à saluer la volonté de la commission de s'ouvrir aux nouvelles générations, en intégrant à sa réflexion des binômes de jeunes sapeurs-pompiers volontaires : parce qu'ils et elles représentent l'avenir du volontariat, leur appréciation sur les obstacles à lever et les progrès à accomplir pour rendre cet engagement attractif et soutenable en termes de conciliation des temps important tout particulièrement.

De même, j'adresse de chaleureux remerciements aux membres de la commission fédérale pour leur engagement total dans la construction de ce document, à leur

président délégué Patrick Blanchet pour la coordination efficace de ces travaux et à Claude Vidal, tous deux administrateurs fédéraux, pour la synthèse de ces réflexions dans le cadre de ce rapport.

Le diagnostic dressé par ce Livre blanc forme un constat cruel mais lucide, qu'il nous est nécessaire, collectivement, d'affronter pour progresser : la majeure partie des difficultés auxquelles se heurtent les sapeurs-pompiers volontaires, au prix parfois de renoncer à leur volonté d'engagement, ne trouvent pas leur source dans des causes exogènes, susceptibles de trouver leur solution dans de nouveaux textes législatifs ou réglementaires. Elles proviennent de l'évolution de l'organisation et du fonctionnement même des SDIS, dont la structuration a progressivement conduit à une perte de proximité, à des lourdeurs bureaucratiques et à un management inapproprié à l'engagement citoyen dans ses différentes formes. Quand elles ne viennent pas des sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes...

Quinze ans après la mission Ambition volontariat présidée par Luc Ferry, les maîtres mots de ce rapport, « souplesse » et « considération », demeurent hélas d'une brûlante actualité.

L'ambition de ce Livre blanc n'est assurément pas de dresser des responsabilités ou de désigner des coupables. Elle est de progresser collectivement dans nos organisations et nos pratiques, sur la voie d'un engagement personnalisé et pleinement adapté aux mobilités de la société contemporaine.

Résolument pragmatique, reflet du ressenti du terrain, il est conçu comme un guide pour l'action à l'attention, à la fois, de l'encadrement de proximité, des cadres de direction comme des autorités territoriales et nationales de gouvernance des SDIS, en particulier le Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires, dont il est destiné à alimenter la réflexion.

Puissent ses préconisations inspirer en même temps une profonde adaptation des pratiques des SDIS et de nouvelles mesures pour mieux favoriser, soutenir et reconnaître cet engagement citoyen, comme le recommande le rapport de la mission nationale sur la modernisation de la sécurité civile et la protection contre les risques majeurs au cœur des travaux de ce congrès.



PRÉAMBULE

L'ensemble des travaux rapportés ici dans ce document de synthèse sont issus des réflexions, à la fois du terrain au plus près de nos territoires nationaux où l'engagement de sapeurs-pompiers volontaires s'exprime au quotidien au travers des missions des services d'incendie et de secours (SIS) de proximité qui y sont réalisés, des comptes rendus des animateurs des Commissions dans les Unions Départementales et Régionales, ainsi que des membres de la Commission des sapeurs-pompiers volontaires de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF).

Pilotée par Christophe Marchal, Vice-président de la FNSPF chargé du volontariat, des affaires européennes et internationales, avec à ses côtés Patrick Blanchet, Président délégué de la Commission des sapeurs-pompiers volontaires et l'ensemble des membres, la Commission a émis le vœu légitime, de conduire une réflexion de fond à partir de constats du terrain, d'émettre des propositions, non seulement au Président de la FNSPF et à son Comité Exécutif, mais aussi à l'ensemble des parties prenantes concourant à l'organisation dans les territoires des services d'incendie et de secours, départementaux, territoriaux, métropolitains, intercommunaux et communaux, reposant à 80% sur l'engagement citoyen librement consenti de 197 000 femmes et hommes en tant que sapeurs-pompiers volontaires, dans l'objectif de maintenir notre maillage opérationnel de proximité, de pérenniser l'avenir du volontariat chez les sapeurs-pompiers pour les générations futures et de renforcer la résilience de notre pays face aux risques majeurs.

MEMBRES DE LA COMMISSION DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES DE LA FNSPF :

- | | | |
|--|--------------------------------|---------------------------------|
| ▶ Patrick Blanchet
Président délégué | ▶ Hubert Degremont | ▶ Mickael Maunoir |
| ▶ Christophe Marchal
Vice-président,
pilote CE de la commission | ▶ Freddy Delsarte | ▶ Marc Mazaleyrat |
| ▶ Frédéric Matz
Animateur des sous-offi-
ciers SPV | ▶ Laurent Domain | ▶ Delphine Paguessorhayé |
| ▶ Emmanuel Dupont
Animateur des officiers
SPV | ▶ Marcel Dupont | ▶ Frédéric Péel |
| ▶ Michel Gougou
Animateur des officiers
SPV | ▶ Tereteki Ellis | ▶ Patrick Picardo |
| ▶ Sophie Baroni | ▶ Jérôme Favre | ▶ Jean-Yves Poences |
| ▶ Christophe Branquart | ▶ Eric flamarion | ▶ Alain Ravier |
| ▶ Pascal Christophe | ▶ André Gachenot | ▶ Eric Riva |
| ▶ Richard Conchon | ▶ Jean-François Gaspari | ▶ Thomas Robert |
| ▶ Noël Crosson | ▶ Franck Gasparini | ▶ Stéphane Rolland |
| ▶ Jean-Luc Decitre | ▶ Yannis Gauthier-Nabi | ▶ Sandra Rossi |
| | ▶ Déborah Grandgeorge | ▶ Daniel Roy |
| | ▶ Grégory Guerland | ▶ Martial Seiller |
| | ▶ Katia Ho-Bing-Huang | ▶ Gilles Serres |
| | ▶ Patrice Jacquet | ▶ Vincent Tambuzzo |
| | ▶ Didier Jarrige | ▶ Nicolas Thomazon |
| | ▶ Jean-Claude Jouano | ▶ Sébastien Valdevell |
| | ▶ Gérard Kuntz | ▶ Claude Vidal. |
| | ▶ Thierry Lazes | |

Remerciements également aux jeunes binômes :

- | | | |
|------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| ▶ Louise Corcy | ▶ Marianne Payement | ▶ Estelle Desmonceaux |
| ▶ Déborah Grandgeorge | ▶ Marie Rolland | ▶ Célia Weidmann |
| ▶ Sarah Falourd | ▶ Yannis Gauthier | |
| ▶ Mathilda Ernst | ▶ Samuel Eugene | |

Ce « Livre blanc » du volontariat chez les sapeurs-pompiers repose sur quatre grandes thématiques, selon une méthode d'organisation commune que quatre groupes de travail se sont appropriés et dont la synthèse se traduit par quatre parties :

1

**L'ENGAGEMENT,
L'ATTRACTIVITÉ**

2

**LE PARCOURS
DURANT
L'ENGAGEMENT**

3

**LA FIN
D'ENGAGEMENT**

4

**L'ENVIRONNEMENT
DU SAPEUR-POMPIER
VOLONTAIRE**

Ces thématiques nous semblent traduire l'ensemble des composantes concourant au parcours singulier de l'engagement citoyen d'une/d'un sapeur-pompier volontaire que l'on peut retrouver sur l'ensemble de nos territoires, sans pour autant rentrer dans le particularisme de l'un ou de l'autre, qui ne serait le reflet que d'une faible représentation sociologique. Néanmoins, lors des différentes phases de collectes et de constats, toutes les expressions du terrain ont été prises en compte, afin de demeurer le plus proche possible d'une véritable représentation du volontariat chez les sapeurs-pompiers, tel que l'engagement de femmes et d'hommes peut l'être en 2023, pour mieux nous projeter sur le volontariat de demain, en intégrant la nouvelle génération (Apha) en binôme d'animateurs régionaux au sein de la Commission nationale.



SOMMAIRE

INTRODUCTION	p. 13
--------------	-------

1. ENGAGEMENT ET ATTRACTIVITÉ	p. 15
--------------------------------------	-------

- ▶ Le constat
- ▶ Préconisations

2. LE PARCOURS DURANT L'ENGAGEMENT	p. 29
---	-------

- ▶ Le constat
- ▶ Témoignages

VALORISATION DE L'ENGAGEMENT CITOYEN DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES	p. 34
--	-------

- ▶ Le constat
- ▶ Préconisations :
 1. Faciliter l'accès aux logements sociaux proches d'un centre d'incendie et de secours (CIS)
 2. Valoriser l'engagement citoyen dans le milieu scolaire, universitaire et de l'apprentissage
 3. Valoriser, dans le monde du travail, les personnels ayant contracté un engagement de sapeur-pompier volontaire
 4. Améliorer la gestion du volontariat et de l'engagement citoyen
 5. Aligner l'engagement de sapeur-pompier volontaire sur celui de la réserve militaire
 6. Faire bénéficier les sapeurs-pompiers volontaires d'une carte de réduction dans les transports publics

LA DISPONIBILITÉ	p. 38
-------------------------	-------

- ▶ Le constat
- ▶ Préconisations :
 7. Les Conventions de disponibilité
 8. Au-delà des labels, développer une marque « employeur engagé »
 9. Améliorer la disponibilité diurne
 10. Optimiser le temps d'intervention des sapeurs-pompiers volontaires
 11. Améliorer la gestion des carences ambulancières
 12. Développer un engagement différencié lié à une ou deux activités
 13. Promouvoir la création d'espaces de coworking dans les CIS
 14. Généraliser la possibilité d'un abattement sur la participation financière des communes et EPCI en contrepartie de la libération de leurs agents sapeurs-pompiers volontaires durant leur temps de travail
 15. Introduire de façon pérenne une exonération de charges patronales des employeurs publics/privés en contrepartie de la mise à disposition de leurs agents publics/salariés sapeurs-pompiers volontaires sur leur temps de travail au profit des SDIS
 16. Élargir le dispositif du mécénat aux sapeurs-pompiers volontaires exerçant une activité non-salariale
 17. Reconsidérer les effectifs cibles et supprimer les seuils hauts de recrutement dans les CIS volontaires

MANAGEMENT DE LA RESSOURCE	p. 44
-----------------------------------	-------

- ▶ Le constat
- ▶ Préconisations :
 18. Créer une hiérarchie fonctionnelle composée de cadres sapeurs-pompiers volontaires dans les SDIS
 19. Généraliser l'engagement différencié
 20. Faciliter le recrutement hors du lieu de résidence
 21. Favoriser l'accès au CIS en dehors des activités de service comme lieu de vie
 22. Favoriser l'intégration des étudiants
 23. Donner les outils aux cadres pour manager la ressource sapeurs-pompiers volontaires
 24. Faire du sport un vecteur d'intégration et de cohésion
 25. Simplifier la procédure de réengagement
 26. Avoir des bâtiments adaptés pour faciliter l'accueil de la mixité adultes et JSP

- 27. Organiser des rencontres employeurs/SIS/salariés
- 28. Harmoniser les tests d'aptitude médicale
- 29. Mettre en place un management agile et adapté

LA RECONNAISSANCE D'UN ENGAGEMENT CITOYEN ALTRUISTE ET GÉNÉREUX _____ p. 50

- ▶ Le constat
- ▶ Témoignage
- ▶ Préconisations :
 - 30. Créer une chancellerie dans tous les SDIS
 - 31. Créer un insigne spécifique de fin d'engagement

LA FORMATION _____ p. 52

- ▶ Le constat
- ▶ Préconisations :
 - 32. Adapter l'organisation de la formation aux temps de vie du sapeur-pompier volontaire
 - 33. Valoriser les compétences des sapeurs-pompiers volontaires pour encadrer les formations
 - 34. Reconnaître les compétences déjà acquises
 - 35. Réorganiser les services formation des SIS afin de rendre les établissements plus souples et agiles, pour répondre aux besoins des sapeurs-pompiers volontaires
 - 36. Développer les formations au management de la ressource
 - 37. Créer des indicateurs objectifs pour la formation
 - 38. Proposer l'accès à la formation dès le primo engagement
 - 39. Généraliser une formation initiale de tronc commun

L'ENGAGEMENT OPÉRATIONNEL _____ p. 56

- ▶ Le constat
- ▶ Préconisations :
 - 40. Adapter l'offre de formation aux besoins opérationnels en fonction des risques
 - 41. Développer les équipes de soutien et/ou bien les réserves citoyennes
 - 42. Faciliter la double affectation des artisans sapeurs-pompiers volontaires
 - 43. Généraliser la pratique et la communication sur la valeur du « sauvé »

LES TÂCHES TECHNICO-ADMINISTRATIVES _____ p. 60

- ▶ Le constat
- ▶ Préconisations :
 - 44. Simplifier la gestion et les tâches technico-administratives

LES INSTITUTIONS _____ p. 62

- ▶ Le constat
- ▶ Préconisations :
 - 45. S'assurer de la bonne application de la Charte nationale du sapeur-pompier volontaire
 - 46. Généraliser l'information des communes de moins de 10 000 habitants sur les nouvelles mesures de prise en charge des frais liés aux accidents et maladies contractés en service commandé issues de la loi Matras

3. LA FIN D'ENGAGEMENT _____ p. 65

- ▶ Le constat
- ▶ Préconisations :
 - 47. Manager la fin d'activité(s) et la fin d'engagement
 - 48. Créer un système à points donnant un avantage fiscal en fonction du temps donné
 - 49. Mettre en œuvre une bonification de trimestres de retraite pour les sapeurs-pompiers volontaires
 - 50. Rendre visible la reconnaissance de l'engagement

4. L'ENVIRONNEMENT DU SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE _____ p. 71

LA FAMILLE _____ p. 72

- ▶ Le constat
- ▶ Préconisations :
 - 51. Soutenir la famille en lien avec la scolarité des enfants
 - 52. Soutenir la famille par des aides sociales, financières concrètes

53. Faciliter l'accès au logement

54. Aider à une meilleure gestion du temps pour la formation avec les temps de vie

LES LOISIRS _____ p. 76

► Le constat :

► Préconisations :

55. Améliorer les partenariats en soutien aux familles

L'AMICALE ET LE RÉSEAU ASSOCIATIF SAPEURS-POMPIERS _____ p. 78

► Le constat

► Préconisations :

56. Redonner du sens à l'Amicale et améliorer la communication

57. Redonner la place au réseau associatif à chaque niveau : local, départemental, régional, national

58. Favoriser la mutualisation des achats et trouver de nouvelles sources de financement

59. Demeurer le premier maillon de la chaîne solidaire et sociale

60. Contribuer à maintenir la cohésion

LES EMPLOYEURS PUBLICS ET PRIVÉS _____ p. 82

► Le constat

► Préconisations :

61. Promouvoir les atouts qu'apporte un sapeur-pompier volontaire dans son milieu professionnel

62. Créer un allègement des charges pour les entreprises et des aides financières pour les entreprises

63. Créer d'autres types d'abattements sur les contributions obligatoires des employeurs publics (communes, EPCI) en contrepartie de la libération de leurs agents sapeurs-pompiers volontaires lorsqu'ils sont mis à disposition du SDIS

64. Généraliser la mise en place et le suivi des conventions de disponibilité

65. Déployer le « Label employeur partenaire des sapeurs-pompiers », créer un Trophée et une marque « Employeur citoyen engagé »

66. Faire connaître le dispositif du mécénat afin de le développer

67. Promouvoir le Compte Engagement Citoyen

LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES TRAVAILLEURS NON-SALARIÉS _____ p. 88

► Le constat

► Préconisations :

68. Généraliser les conventions avec les Services de Remplacement des professions agricoles

69. Faire connaître au niveau national et poursuivre le développement du dispositif « Terroirs Engagés »

LES INSTANCES _____ p. 92

► Le constat

► Préconisations :

70. Reconnaître, donner la place et le rôle attendu au CCDSPV, comités de centre et intercentres

71. Nomination et reconnaissance du rôle du « Référent Volontariat » au Comité de direction des SIS

72. Créer des « Correspondants Volontaires » dans les territoires et dans les groupements fonctionnels

73. Évaluation du respect de l'application des mesures en faveur du volontariat dans les SIS

LE RAPPORT À L'ARGENT _____ p. 96

► Le constat

► Préconisations :

74. Revaloriser les taux horaires des indemnités et mieux indemniser les prises de responsabilité, de fonction et de spécialité

75. Ouvrir à d'autres avantages financiers pour les sapeurs-pompiers volontaires

CONCLUSION _____ p. 98



INTRODUCTION

Depuis 2006, plusieurs plans d'action pour le volontariat se sont succédés, tous portés, soit par des ministres de l'Intérieur en exercice, soit par des personnalités reconnues, à l'exemple de M. Luc Ferry. Mais, force est de constater que malgré tous ces plans, accompagnés parfois de réajustements, de compléments au dispositif législatif initial : la loi n°96-370 du 03 mai 1996 modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, ainsi que l'arsenal réglementaire qui y est associé, les effectifs stagnent dans de nombreux départements, voire régressent, et des centres d'incendie et de secours volontaires en milieu rural, qui sont autant de lieux de recrutement, ferment, alors que dans un même temps, le nombre de sollicitations opérationnelles augmente, avec des missions que d'autres services publics avec les acteurs qui y sont associés, ne sont plus en possibilité d'assurer, sans compter le nécessaire développement des compétences et par conséquent la professionnalisation des parcours de formation des sapeurs-pompiers volontaires que cela peut induire, en plus de la nécessité de s'adapter à de nouvelles menaces et de nouveaux risques. Il suffit de regarder le temps moyen d'engagement, de 12 ans et 3 mois pour les hommes et 7 ans et 1 mois, pour les femmes.

À cela, se rajoutent les évolutions sociétales, numériques et technologiques qui impactent au gré du temps les repères et fondements, le périmètre et l'ancrage des valeurs des concitoyens toutes générations confondues, toujours en recherche de sens pour leur vie aujourd'hui, mais dans une dimension temporelle à court ou moyen terme, et non sur du long terme comme l'on pouvait le connaître avec les Anciens sur plusieurs décennies. Les anciennes générations s'engageaient sur plusieurs décennies, au profit de la population sur un territoire donné. Toutes ces composantes sociologiques, numériques, techniques, économiques, sociétales, ... interfèrent sur toutes les formes d'engagements, notamment celui qui nous concerne : de sapeur-pompier volontaire. Une approche différente est désormais nécessaire et surtout la prise en compte des évolutions à venir afin d'anticiper les moyens de « manager le volontariat » à l'avenir pour nous permettre de maintenir une réponse opérationnelle adaptée dans nos territoires, un service public d'incendie et de secours de proximité performant et efficient, dont le modèle est unique et qui a toujours été capable de s'adapter à l'évolution des risques. Mais, ce modèle de sécurité civile à la française se caractérise à la fois par sa fragilité et sa force. Sa composition humaine protéiforme, nécessite la prise en compte de tous changements dans l'environnement du sapeur-pompier volontaire, une réactivité et une agilité de l'organisation.

Si notre modèle de sécurité civile reposant à 80% sur l'engagement citoyen altruiste, le don de soi de femmes

et d'hommes paraît solide, il ne peut rester figé de manière dogmatique, tout en restant fondé sur les valeurs intemporelles d'humanité et de générosité, ainsi que les valeurs républicaines. L'exercice de cet engagement permet en effet de donner un sens concret au triptyque fondant notre devise républicaine : la liberté (un engagement librement consenti), l'égalité (des secours dans tous les territoires de la Nation) et la fraternité (dans l'intérêt général de la population). Parallèlement, le volontariat de sapeur-pompier et son cadre doivent évoluer pour lui permettre d'accueillir de nouvelles formes d'engagement (en référence à de nouvelles valeurs sociétales : éthiques, environnementales) obligeant les services d'incendie et de secours à faire preuve d'innovation, de souplesse et de flexibilité dans leur organisation, autant fonctionnelle qu'opérationnelle.

Le management de la ressource globale des services d'incendie et de secours ne peut ainsi se construire qu'en intégrant de nouvelles approches et analyses systémiques et stratégiques, en impliquant et en s'associant à différentes parties prenantes, pour lesquelles le volontariat n'apporte pas que des contraintes, mais aussi des plus-values, s'inscrivant pleinement dans les démarches éthiques et de développement durable, au cœur des territoires, portées par des femmes et des hommes engagés pour l'intérêt général. C'est aussi intégrer que l'implantation d'un centre d'incendie et de secours (CIS) qui se compose de femmes et d'hommes engagés, fait pleinement partie de l'aménagement et de l'attractivité des territoires et qu'il concourt au développement et à la vie sociale et économique d'un espace, d'un territoire donné.

Prendre en compte toute la composante d'un engagement de sapeur-pompier volontaire par les sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes, au travers de leur représentation nationale au sein de la Commission des sapeurs-pompiers volontaires, nous a semblé légitime et opportun et forcément engagé et convaincu par la démarche. Si ce ne sont pas les sapeurs-pompiers volontaires qui s'inscrivent dans l'avenir, qui le fera ?

Les travaux seront ainsi présentés sous une forme synthétique et pragmatique, en étant la plus sincère des expressions de chacune et chacun, des remontées du terrain et des membres de la Commission qui ont apporté leur contribution.

*C'est la force
de notre collectif,
de notre réseau.*



1

ENGAGEMENT ET ATTRACTIVITÉ

Le groupe de travail n°1 a abordé la thématique à partir de questions, afin de formaliser la démarche et pouvoir établir un constat représentatif.

LA COMMUNICATION VERS LE GRAND PUBLIC EST-ELLE, ADAPTÉE ?

Force est de constater que « NON ». En effet depuis de nombreuses années, sur le terrain nous remarquons que nous sommes toujours les grands absents en matière de communication et de recrutement, chacun se débrouillant comme il le peut, avec des moyens très différents d'un département à un autre et en fonction de comment la campagne peut être construite par le SDIS, l'Union Départementale (UD), les Amicales, en fonction des initiatives locales !

En outre, lorsque les médias télévisuels évoquent le sujet, à l'exemple des chaînes de télévision telles que W9, BFM, ... celles-ci ne font voir que des images avec des commentaires

à sensation, ne reflétant pas la réalité de la majorité des sapeurs-pompiers de France, montrant surtout les unités militaires à l'exemple de la Brigade de Sapeurs-Pompiers de Paris, parfois des grands centres urbains, voulant montrer l'image du super-héros et du coup d'une élite inaccessible au plus grand nombre de nos concitoyens, mais quasiment jamais des sapeurs-pompiers volontaires d'un CIS Volontaires rural, en montrant leur quotidien dans la vie de tous les jours, leur activité professionnelle, leur vie familiale, voire leur engagement associatif, politique, culturel ou bien sportif, au-delà de leur engagement de sapeur-pompier volontaire.

La campagne nationale de communication en faveur du recrutement de sapeurs-pompiers volontaires lancée par la FNSPF en septembre 2022 lors de son congrès national à Nancy avec le soutien des Départements de France, témoigne d'une carence regrettable de la part des autorités publiques conduisant le réseau associatif à agir par compensation.



Centre de s



recours

DOIT-ON METTRE EN PLACE UNE COMMUNICATION POUR UN RECRUTEMENT CIBLÉ ?

À l'unanimité, « OUI », afin de garantir des recrutements parmi un public plus large, qui représente effectivement la réalité du volontariat que l'on trouve dans nos CIS Volontaires, mais surtout la représentation de la sociologie de la société du XXI^{ème} siècle. L'on devrait ainsi disposer de moyens de lancer des campagnes locales, adaptées aux publics cibles et aux territoires : bassin de vie, bassin d'emploi, reposant sur un support national porté par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC). Le support doit être national, tout comme le font les Armées ou bien d'autres administrations d'État, avec une déclinaison possible au niveau départemental, voire territorial. Le fondement de l'engagement demeure un tronc commun qui permet de construire une trame commune sur laquelle il suffit d'apporter le message adapté au contexte local, en fonction du public cible.

Nous devons couvrir toutes les générations, tous les genres, toutes les catégories socioprofessionnelles, avec des actions ciblées pour chacun des publics, grâce à une communication bâtie avec des techniques innovantes du marketing social et territorial.

LE CONSTAT

En l'absence de véritables campagnes publiques ciblées pour « promouvoir » le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires, construites selon les standards actuels telles que l'on peut les trouver pour d'autres types de recrutement, malgré le déploiement ces dernières années de services communication dans les SDIS, voire parfois au sein du réseau associatif, avec des personnes bénévoles qui partagent leurs compétences en la matière et qui font de leur mieux dans les Unions Départementales, il existe peu de stratégies de communication bâties avec à la fois une analyse fine du contexte environnemental local en fonction des réalités territoriales dans un même département et l'usage de techniques qui pourtant se développent au sein de certaines collectivités territoriales, à l'exemple des départements et régions pour argumenter l'intérêt, donc l'attractivité, de s'engager comme sapeur-pompier volontaire, au profit d'un territoire, de la population, d'un service public d'incendie et de secours porteur de

valeurs, dans l'intérêt général. Ces moyens qui ne sont pas forcément coûteux, permettent aussi de donner du « sens » à une démarche d'engagement, mais aussi de pouvoir inscrire l'engagement dans la durée et même si celui-ci n'est pas en continu sur un territoire donné, il peut continuer à s'inscrire sur un autre territoire, en même temps que les nouvelles générations sont plus nomades dans leur type d'organisation de vie, notamment professionnelle, n'hésitant pas ponctuellement à se remettre en question, prendre de nouvelles orientations de vie. Il nous faut donc envisager aussi qu'un engagement de sapeur-pompier volontaire peut durer dans le temps, mais pas au même endroit, ce qui implique de l'agilité dans le management de l'engagement du sapeur-pompier volontaire et une simplification des démarches, à la fois lors de l'engagement, que lors du parcours de cet engagement, en facilitant les mutations d'un service d'incendie et de secours à un autre, sur la durée.



📍 Pour les plus jeunes

Les nouvelles générations (Y et Z) recherchent avant tout la nouveauté, en changeant fréquemment de travail, d'employeur, ainsi que de région. La notion de groupe est essentielle, avec une envie de collaborer au sein d'une équipe. Le travail se veut être un outil de socialisation, dans le but de connaître d'autres personnes et de se faire un réseau, des amis.

Le développement personnel occupe désormais une place prépondérante chez les jeunes (opportunités : de formation, de travail à l'étranger, expérience...).

Paradoxalement, ces derniers rechignent à faire des sacrifices en termes d'horaires, en préférant le plus souvent un travail qui permette de conserver du temps pour d'autres occupations.

📌 Pour les plus anciens

Les « baby-boomers » et la génération X sont les plus engagés dans leur travail et se sentent concernés par la bonne marche de l'entreprise, ou bien le client pour lequel ils travaillent. L'honnêteté est une valeur forte pour eux, tout comme la notion de respect. Ils ne comptent pas leurs heures, ils sont habitués à être « jugés » sur les résultats.

Le stress de la hiérarchie est bien moins important que celui de l'utilisation des nouvelles technologies. La difficulté réside dans l'art de la cohabitation de ces différentes générations.

De nos jours, les collaborateurs attendent de recevoir un traitement personnalisé. Il est essentiel que le management s'appuie sur les différences de chacun, en prenant en compte leur style de vie, leur productivité, sans quoi une baisse de leur engagement est à prévoir. Il est donc important de bien préparer les managers à intégrer ces éléments, afin qu'ils puissent adapter leurs pratiques managériales. Il ne suffit pas de regarder des chiffres au travers de tableaux, mais bien de mettre en place une véritable stratégie RH par génération.

Ces générations X, Y et Z sont différentes, mais également complémentaires. Avec un management efficace, chacun pourra apprendre de l'autre et apporter les connaissances nécessaires, partager ses expériences, pour le bon fonctionnement du service.

En apprenant à se connaître, et en surmontant les a priori, les générations Y et Z recueilleront l'expérience des plus anciens, s'en nourriront, tout en transmettant à ces derniers la dynamique propre à leur génération. Les membres de la génération Z, réactifs et très doués pour les nouvelles technologies, pourront par ailleurs, accompagner ceux de la génération X dans leur fin d'engagement, en bénéficiant d'une aide bienveillante au moment de faire leurs preuves.

Cela implique, tout au moins une adaptation, voire un changement de paradigme du mode d'organisation et de fonctionnement des services d'incendie et de secours à l'évolution des modes de vie des concitoyens, à toutes les générations, à de nouveaux modes de management de la ressource. Le volontariat, c'est des femmes et des hommes engagés dans les territoires, tout comme dans la vie active, dans la société au quotidien.

À la frontière du travail réalisé par le groupe de travail sur la thématique du « parcours de l'engagement », se trouve l'accueil des candidates et candidats sapeurs-pompiers volontaires.

♦ L'accueil des nouvelles engagées et des nouveaux engagés, est-il convenable ?

La remarque générale émanant des territoires est que le processus de recrutement et d'accueil des nouvelles/nouveaux sapeurs-pompiers volontaires est trop long et compliqué.

Ce processus mérite d'être allégé, afin de permettre que le citoyen qui décide de s'engager comme sapeur-pompier volontaire bénéficie de démarches simples, autant pour les tests physiques que pour la visite médicale, l'intégration dans le CIS, l'habillement et le démarrage de la formation.

Très souvent, le délai entre le moment où une personne décide de s'engager et celui où elle est autorisée à intégrer le CIS d'affectation, mais aussi démarrer la formation initiale d'intégration peut durer plusieurs mois, voire quasiment une année. Il arrive donc que beaucoup de personnes abandonnent le recrutement en cours, car trop long et compliqué et se démotivent, alors que dans les médias et les réseaux sociaux, l'on lit que les services d'incendie et de secours peinent à recruter. Nos concitoyens ont du mal à comprendre. Nous perdons ainsi beaucoup de personnes susceptibles de venir nous rejoindre et qui peuvent partir donner de leur temps ailleurs, sous d'autres formes d'engagements, où les processus sont plus simples avec une prise en compte rapide de la personne dans la structure.

L'absence de personne « référente », à défaut de « tuteur » ou bien de « mentor », pour accompagner à l'intégration dans un milieu singulier et particulier que peut être un CIS, fait partie aussi des raisons d'abandon de l'engagement, soit durant le processus de recrutement, soit dans les trois premières années probatoires de l'engagement.

À cela, nous ne pouvons que constater le manque de « visibilité » et de « lisibilité » des centres d'incendie et de secours à composante à 100% de sapeurs-pompiers volontaires. À titre d'exemple, en 2013, le SDIS 64 avait sollicité l'ESC PAU BUSINESS SCHOOL afin de faire une étude : pourquoi nos plans de communication mis en place depuis dix ans, ne portaient pas de réel fruit pour le recrutement ? Quatre étudiantes en licence sont venues en stage durant trois mois pour faire un diagnostic et des propositions. Elles ont sillonné tout le département, rencontré de nombreux sapeurs-pompiers volontaires, femmes et hommes, ainsi que des personnes représentatives extérieures au SDIS. Les résultats de l'étude ont été sans appel : un manque évident de visibilité et de lisibilité pour les CIS Volontaires, souvent fermés en dehors des temps d'interventions ou de manœuvres, ponctuellement ouverts en fonction d'un temps de passage de sapeurs-pompiers volontaires plutôt en fin de journée, et ce, sur 90% du territoire ! On peut déployer de beaux supports digitalisés, distribuer des flyers, aller sur les marchés... mais si le bâtiment, lieu de référence et de ralliement des sapeurs-pompiers volontaires, demeure un bâtiment fermé, même avec un magnifique panneau : « Centre d'Incendie et de Secours, Service Départemental d'Incendie et de Secours des Pyrénées-Atlantiques », que l'on trouve porte close lorsque l'on vient se renseigner, pour peu que celui-ci se trouve, ce qui est désormais souvent le cas lors de nouvelles constructions, en dehors du centre de la commune, en zone artisanale, en périphérie des bourgs, il faut avouer que cela contribue à ne pas faciliter l'accès de nos concitoyens au volontariat. Ce constat n'exclut pas le fait que forcément, l'activité dans le bâtiment, est liée à l'activité opérationnelle avant tout et aux différents moments de vie que l'on peut trouver dans un CIS Volontaire.

Fort de ce constat, il nous a été proposé de nous accompagner sur la visibilité et la lisibilité, autrement dit, comment faire en sorte que la population remarque que ce

bâtiment, le CIS, appartient bien au SDIS 64 certes, mais qu'il s'agit, à la différence des CIS Mixtes où l'on peut voir dans la très grande majorité des cas de l'activité, de la « vie », l'endroit où des femmes et des hommes engagés pour les autres se rassemblent ? Il fallait donc revoir l'affichage, à défaut, dans un premier temps, d'augmenter des moments d'activité dans le CIS. Nous avons donc travaillé sur un affichage complémentaire et nous avons créé un panneau sur lequel il apparaît que le CIS est à composante uniquement de sapeurs-pompiers volontaires et que l'on appelait la population, qui pouvait lire le panneau en deux secondes comme un panneau publicitaire, à venir nous rejoindre pour compléter nos effectifs. Nous avons posé un panneau sur les 37 CIS Volontaires sur la partie la mieux exposée aux regards des personnes qui passent à proximité. Dans le « plan d'action en faveur du volontariat pour optimiser la réponse opérationnelle », nous avons recruté 178 nouvelles personnes sur les 237 supplémentaires sur quatre années, qui nous ont dit être venues parce qu'elles ont vu les panneaux, qu'elles ont pris conscience que leur commune, leur canton était défendu par des femmes et des hommes sapeurs-pompiers volontaires. Elles ont donc envoyé un message à l'adresse indiquée sur le panneau, elles ont été contactées en retour et on a concrétisé 97% des démarches entreprises par de nouveaux recrutements. Aujourd'hui encore, les panneaux font leur office et ils participent au recrutement permanent, mais aussi ils donnent de la visibilité et de la lisibilité au volontariat.

Au-delà du marquage « Centre d'Incendie et de Secours », faire apparaître la mention « Sapeurs-Pompiers », permettrait certainement d'améliorer la visibilité et d'attirer plus nos concitoyens.

◆ Un accompagnement est-il mis en place pour la personne nouvellement engagée ?

Une fois recruté, comment facilite-t-on l'intégration du citoyen engagé dans le CIS ? Au sein du corps départemental, communal, intercommunal ?

Outre l'intégration au sein du CIS d'affectation, le nouveau sapeur-pompier volontaire doit être accompagné afin qu'on lui explique le fonctionnement du CIS, mais aussi du corps départemental.

En outre, il est aussi nécessaire d'accompagner, tout au long de la période probatoire et de chaque acquisition de module de formation nécessaire à son intégration, à une équipe opérationnelle, le citoyen nouvellement engagé.

Lors de la réforme de la filière formation au profit de la filière « formation et développement des compétences », l'on a créé l'activité « d'accompagnateur de proximité » notamment pour les CIS Volontaires qui doit ici, jouer un rôle essentiel dans l'accompagnement des nouvelles recrues. En effet, dans les compétences développées au cours de la formation, il est prévu que celui-ci, outre l'encadrement de la manœuvre de l'équipe de garde, prenne en charge de nouvelles recrues et leur présente leur parcours de formation personnalisé, les prépare et les accompagne, ainsi que pour faciliter l'intégration au sein du CIS. Ce rôle est capital sur les trois premières années, pour lesquelles l'on remarque que l'on perd un grand nombre de sapeurs-pompiers volontaires lors du primo engagement. C'est souvent par faute d'encadrement et d'accompagnement, alors que les services d'incendie

et de secours ont la possibilité de former des accompagnateurs de proximité, dont le référentiel ne définit pas de numéros classés par CIS ou bien équipe de garde. Il appartient aux services d'incendie et de secours de définir, outre l'encadrement type dans un CIS en fonction de certains critères, un nombre suffisant d'accompagnateurs de proximité. Enfin, ceux-ci ont à charge également d'accompagner et de faciliter l'apprentissage des candidats aux formations à venir pour lesquelles ils sont inscrits.

Plus rapidement la personne qui s'est engagée comme sapeur-pompier volontaire acquiert les modules nécessaires aux missions de secours d'urgence aux personnes, plus rapidement elle partira en intervention et cela facilitera son intégration, de même qu'en attendant qu'elle soit formée ou bien même recrutée, lui permettra de participer à la vie du CIS. Ce point, qui peut s'organiser conjointement entre le service et l'associatif, permet en outre que le candidat au recrutement s'aperçoive qu'il n'est peut-être pas fait pour ça, ce qui évite de poursuivre le processus de recrutement. Plus on agit vite en amont, mieux et plus rapide sera l'intégration dans le CIS et au sein de l'effectif.

Enfin, l'ingénierie de formation doit permettre de dispenser une partie de la formation sous forme numérique.

La FOAD et une autre partie en présentiel, notamment au sein du CIS d'affectation, afin de faciliter dans le milieu où il va exercer son engagement, outre son intégration, partir le plus rapidement possible en intervention, en particulier pour les soins et secours d'urgence aux personnes (SSUAP) qui représentent

84% des interventions. Chaque CIS doit pouvoir compter sur ses propres ressources de formateurs accompagnateurs, en plus des accompagnateurs de proximité et bénéficier en appui du concours de formateurs complémentaires d'autres CIS ou bien du centre départemental de formation. Cette souplesse au plus près du terrain permet également de mieux organiser les parties spécifiques, telles que le passage au caisson, mais surtout de former la personne nouvellement engagée avec le matériel dont elle va disposer dans son CIS d'affectation.

◆ Le parcours dans la durée d'engagement du sapeur-pompier volontaire doit être clairement expliqué

Nous avons abordé la phase initiale nécessaire à l'intégration du nouveau sapeur-pompier volontaire au sein du CIS, ainsi que l'accompagnement de celui-ci par l'accompagnateur de proximité avec l'équipe d'encadrement, mais il est aussi essentiel de lui ouvrir les perspectives qui vont s'offrir à lui durant son engagement avec la montée en compétences, les nouvelles prises de fonction et de responsabilité, voire établir une trajectoire dans la durée de l'engagement : équipier, chef d'équipe, chef d'agrès tout engin... spécialités nécessaires dans le CIS.

DE QUELS
LEVIER
DISPOSONS-NOUS
POUR
ATTIRER DES CITOYENS
ET QU'ILS
S'ENGAGENT ?



LES PRÉCONISATIONS

- **Attention au langage, aux mots employés :** ce n'est pas un métier, mais une « passion », ce n'est pas un agent, mais un « citoyen engagé librement » avec un cadre juridique spécifique à l'activité de sapeur-pompier volontaire ;
- Généraliser les possibilités de faire les démarches administratives de recrutement de manière dématérialisée ;
- **Créer une plateforme nationale numérique qui permette de :** centraliser les demandes de renseignements, de diriger vers le SIS concerné géographiquement, de réduire le traitement des demandes et de garantir une réponse rapide, uniforme et adaptée aux postulants ;
- Créer dans chaque département, un livret d'accueil ;
- **Assouplir les tests de recrutement et les uniformiser au niveau national ;**
- Favoriser la féminisation : les indicateurs de la condition physique (ICP) sont des indicateurs de niveaux et non pas des limites pour définir l'aptitude ;
- **Attirer les cadres du secteur privé notamment, cibler les compétences recherchées, leur confier des missions fonctionnelles et de management ;**
- Laisser à chaque Comité de Centre, le soin de décider des recrutements, conformément aux nouvelles dispositions réglementaires (décret n°2022-557 du 14 avril 2022) ;
- **Adapter le parcours de formation à la disponibilité ;**
- Augmenter le nombre de formations initiales d'intégration (FI) (modules SSUAP et toutes missions), tout comme les recrutements au fil de l'eau ;
- **Accélérer et simplifier le processus de mutation et de double affectation ;**
- Instaurer des règles identiques pour les SDIS pour l'accueil par voie de mutation ;
- **Reconnaître les aptitudes médicales des autres SIS, ainsi que le parcours de formation ;**

■ Initier au niveau national des insertions et les diffuser sur les réseaux sociaux ;

■ **Instaurer une équité avec les réservistes opérationnels pour les jours d'autorisation d'absence (passer de 8 à 10 jours/an) ;**

■ Introduire un abattement fiscal pour les employeurs privés et les sapeurs-pompiers volontaires exerçant une activité non-salariale ;

■ **Uniformiser l'astreinte et son indemnisation ;**

■ Créer un crédit d'impôt en fonction d'un nombre de semaines d'astreinte/an ;

■ **Ne pas limiter obligatoirement les effectifs dans les CIS afin de mieux répartir la charge opérationnelle ;**

■ Développer dans tous les SDIS l'engagement différencié (personnalisé) ;

■ **Développer et augmenter les conventions de disponibilité avec les employeurs ;**

■ Ouvrir le droit à la participation des sapeurs-pompiers volontaires à la protection sociale complémentaire ;

■ **Mettre en avant le rôle et la place du réseau associatif pour le volontariat (Amicales, UD, UR, FNSPF, ODP, MNSPF) ;**

■ Mettre en place des indicateurs et fixer des objectifs aux DDSIS pris en compte dans leur évaluation annuelle.



N'EST-IL PAS NÉCESSAIRE DE SE RÉINVENTER POUR PENSER LE VOLONTARIAT DE DEMAIN ?

Lors de la remontée du terrain et à la fois des constats du moment présent, des préconisations avancées par le groupe de travail et la commission des sapeurs-pompiers volontaires, nous nous sommes posés la question si désormais notre modèle ne doit pas ponctuellement s'interroger, de manière à être en capacité de suivre les évolutions sociétales et toutes les autres qui y sont associées qui impactent notablement la ressource principale de recrutement (nos concitoyens) et d'être en mesure d'envisager de nouvelles formes d'engagement et d'exercice du volontariat. Si l'engagement différencié en est une des formes, ainsi que des équipes « mobiles » que l'on peut projeter à l'exemple de certains départements, là où ponctuellement il manque des effectifs pour maintenir le

potentiel opérationnel journalier et pouvoir continuer à couvrir le maillage territorial, la question se pose et le chemin du possible doit demeurer ouvert, sans pour autant ne jamais remettre en question le fondement même du sens donné à l'engagement altruiste et solidaire de sapeur-pompier volontaire.

La question ainsi posée est elle-même une réponse à une urgence pour l'avenir de notre modèle de sécurité civile.



2

LE PARCOURS DURANT L'ENGAGEMENT

À partir de témoignages de nouvelles générations (Alpha) de sapeurs-pompiers volontaires, de remontées de terrain, via les commissions des UD et des UR, les travaux du groupe de travail n°2 se sont trouvés très riches de leurs représentations intergénérationnelles et territoriales.

Avec l'environnement du sapeur-pompier volontaire qui impacte au quotidien et dans la durée son engagement, quand on regarde tout ce qui jalonne un parcours durant son engagement citoyen, de nombreux aspects viennent et concourent à la qualité de celui-ci et contribuent fortement à révéler la qualité du management du volontariat par les SDIS. S'il ne s'agit pas de rentrer dans les particularismes que l'on peut trouver dans nos territoires et qui peuvent s'avérer pertinents pour le sujet qui nous préoccupe, afin de nous mettre en capacité de nous projeter au moins pour les dix années à venir, nous nous sommes efforcés de rester le plus généraliste possible, de manière à ce qu'à partir du constat, de la photo prise en 2023, nous puissions, pour le plus grand nombre, donner les bons repères et explorer les pistes pouvant nous permettre de pérenniser notre modèle de sécurité civile, reposant à 80% sur le volontariat, notamment sur l'ensemble du territoire national, dans les espaces ruraux, là où souvent le CIS Volontaire demeure le dernier rempart, le dernier service public gratuit de proximité 24H/24H.

Le terme « parcours » tout d'abord que nous avons choisi, permet d'inscrire la démarche

dans la durée, au-delà de la phase du recrutement que nous avons abordé dans la première thématique. Nous pouvons définir le « parcours » en tant qu'ensemble des étapes, des moments, par lesquels passe le sapeur-pompier volontaire durant son engagement. Le parcours, c'est aussi la trajectoire dans laquelle s'inscrit le sapeur-pompier volontaire à condition que l'on lui donne une perspective et c'est là, l'un des enjeux pour fidéliser un engagement dans la durée. C'est-à-dire, en prenant en compte une sorte de cartographie qui peut constituer autant de points d'étape, certains se déroulant seuls, d'autres en association avec plusieurs actions simultanées. En fait, le parcours qui jalonne un engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire n'est pas une succession d'actions uniquement, mais bien un ensemble qui s'articule en fonction de l'évolution des motivations de l'engagement dans le temps, impactées par les moments de la vie, autant professionnelle, que personnelle. Mais, c'est aussi tel que cela a pu se traduire dans les témoignages, notamment en début d'engagement, par un véritable parcours du combattant.

LE CONSTAT

Les parcours offerts aux sapeurs-pompiers volontaires sont très différents selon les départements, mais les retours du terrain démontrent que ceux-ci sont très souvent ralenti, en fonction de la taille des SDIS.

Inversement proportionnel à sa taille, dans un SDIS de grande taille, du fait d'un encadrement important en sapeurs-pompiers professionnels, le parcours du sapeur-pompier volontaire s'en trouve d'autant plus difficile et limité à certaines activités, fonctions et responsabilités. Dans les SDIS dimensionnants, les sapeurs-pompiers volontaires se retrouvent cantonnés au rang de supplétifs, voire parfois en fonction de l'organisation, contribuent à faire émerger de la concurrence, ce qui traduit un climat malsain, alors que l'on se doit de rechercher la « complémentarité », par une organisation hybride qui reconnaît les compétences et la place de chacun en parfaite coproduction. Il est clair, que notre modèle ne peut et ne doit s'affranchir des sapeurs-pompiers professionnels.

Le volontariat ne peut perdurer dans le temps et être pleinement efficace qu'avec le personnel professionnel de tous grades.

Ce qui veut dire aussi, que les corps de sapeurs-pompiers ne peuvent se structurer sans les

sapeurs-pompiers volontaires. Croire au tout professionnel, reviendrait à reconsidérer et réécrire notre modèle de sécurité civile, à faire des choix politiques et sociétaux qui induiraient forcément un autre maillage territorial, une autre définition et probablement un autre périmètre des missions assurées par les sapeurs-pompiers, car même si l'on augmentait les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels, ne serait-ce que par le coût que cela représenterait, il n'y en aurait pas suffisamment en nombre pour venir remplacer les 197 000 sapeurs-pompiers volontaires à ce jour répartis sur le territoire national. Il faudrait donc faire des choix, refondre notre modèle français de sécurité civile.

Parce que les membres de la commission des sapeurs-pompiers volontaires en étaient pleinement convaincus, nous avons associé des jeunes sapeurs-pompiers volontaires, en binôme de ceux faisant partie de la commission pour qu'ils puissent nous faire part de leurs sentiments, qu'ils partagent leur expérience d'intégration, de début de leur engagement, mais aussi pour connaître leurs perceptions pour l'avenir et prendre les orientations les meilleures pour les générations à venir.



TÉMOIGNAGES

TÉMOIGNAGES RECUEILLIS AUPRÈS DE 4 JEUNES, MEMBRES DE LA COMMISSION DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES DE L'UNION RÉGIONALE DES SAPEURS-POMPIERS DU GRAND EST.



Je frappe à la porte en avril 2019 et fais les tests sportifs en septembre 2019. Enfin, je suis incorporée en décembre 2019 et accède à ma première formation en février 2020. J'ai eu l'opportunité de décaler dès mon statut d'apprenant et mes compétences acquises.



Je frappe à la porte en décembre 2020, dès janvier 2021 j'incorpore (après avoir fait ma visite médicale) dans un CPI communal, sans faire de tests sportifs. Étant dans la vie active, je viens de changer de travail en ce début 2021 et ne peux donc pas faire immédiatement ma formation. Après avoir accumulé quelques jours de congés payés, je passe le prompt secours en juillet 2021. Je fais une double affectation en octobre 2021 dans un CIS départementalisé me permettant de passer le secours d'urgence aux personnes en novembre 2022.



Je suis sapeur-pompier volontaire depuis 12 ans et actuellement dans un CPI non intégré. À cette période, le recrutement se faisait seulement 2 fois par an. La chance ! Je frappe à la porte quelques semaines avant la première incorporation annuelle. Étant déjà dans le monde du travail et à cause d'un calendrier de formation rigide, ma formation est complète au bout de 3 ans. J'ai été PATS de 2016 à 2022, 5 ans au service ressources humaines volontariat et un an au service formation sport (SFS) pour les sapeurs-pompiers professionnels et sapeurs-pompiers volontaires. Le SDIS 10 a une moyenne de prise d'engagement d'un sapeur-pompier volontaire de moins de trois mois.



Je frappe à la porte en juin 2016 et suis incorporée en décembre sans tests sportifs. Très rapidement, je fais ma journée d'intégration me permettant d'avoir le statut d'observatrice. Inscrite à la FI de l'été 2017, cela me permet dès fin août 2017 de décaler en équipière totalement formée (dans l'attente de ma FI, j'ai gardé la motivation grâce à mon statut d'observatrice). Depuis j'ai passé le statut chef d'équipe en 2020 et suis animatrice JSP depuis fin 2021. Mon chef de centre envisage que je puisse aller rapidement au chef d'agrès secours d'urgence aux personnes en 2023.



SITUATION DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES DES CPI COMMUNAUX ET INTERCOMMUNAUX

Là où en 2023 il perdure encore plus de 1 000 CPI communaux et intercommunaux représentant plus de 9 000 sapeurs-pompiers volontaires, l'on s'aperçoit que ceux-ci sont de moins en moins pris en compte, de moins en moins reconnus et de ce fait, moins mobilisés, alors qu'ils constituent de fait une « réserve citoyenne » formée. L'on constate également qu'au-delà de la formation initiale, l'accès à des formations et à des compétences plus poussées, est conditionné à des affectations dans des CIS départementaux.

Dans les départements où les CPI demeurent communaux ou intercommunaux, l'on constate que les sapeurs-pompiers volontaires n'ont pas accès à la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance (NPFR), ni aux indemnités horaires, qui demeurent de l'ordre de la symbolique. Lors de l'intégration au corps départemental, il faut veiller à ce que

les sapeurs-pompiers volontaires bénéficient des avantages liés au nombre d'années de service.

Il est également nécessaire de développer des actions de sensibilisation de l'encadrement (du chef d'agrès une équipe au chef de centre) à l'organisation et au management de l'intégration des sapeurs-pompiers volontaires nouvellement engagés (mesure n°14 du plan d'action 2019/2021).

Que vont devenir les sapeurs-pompiers volontaires communaux et intercommunaux qui ne répondent pas aux critères d'éloignement d'un CIS (plus de 10 minutes par exemple) lors de leur intégration au corps départemental, au SDIS ? Comment leur engagement va-t-il être reconnu ? Après avoir servi avec fidélité, ne risquent-ils pas d'être les nouveaux grands oubliés d'une stratégie de paupérisation territoriale ?

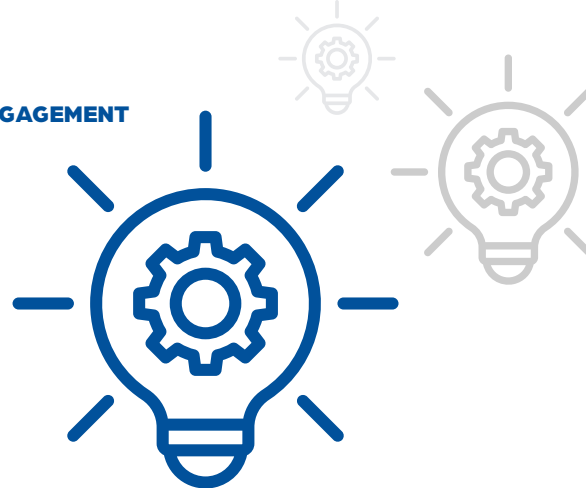
Valorisation de l'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires

LE CONSTAT

Autrefois, le sapeur-pompier volontaire bénéficiait d'une image plus positive. C'était le héros du quotidien. C'est encore une image dont sont gratifiés nos collègues états-uniens. L'on remarque qu'au fil du temps, l'engagement volontaire est mal perçu au sein de la famille dans la durée. C'est une contrainte qui obère la vie de la cellule familiale (loisirs, quotidien). C'est aussi une charge financière quand il faut mettre les enfants en garde chez une nounou, une crèche, une baby-sitter ou une halte-garderie. L'indemnité d'astreinte est loin de compenser ces charges financières.

Les médias télévisés évoquent plus facilement les forces de l'ordre et les armées, lorsque l'un d'eux vient à décéder en service commandé. Lorsqu'un sapeur-pompier professionnel ou volontaire décède, seuls les médias locaux évoquent l'hommage qui ne semble pas être national pour un personnel dont les enfants sont des pupilles de la République. « La République est une et indivisible » et n'a pas une vocation départementale. Les campagnes de recrutement sont à l'inverse de notre climat qui se réchauffe, elles sont plus que frileuses. Même sur les réseaux sociaux, elles ne touchent que les sapeurs-pompiers, leurs proches ou celles et ceux qui sont déjà candidats à l'engagement. Les personnels chargés de la promotion disposent d'un budget qui ne leur permet pas de mettre en valeur nos services. Les services « volontariat » doivent être des ambassadeurs et non des mendiants !





LES PRÉCONISATIONS

1**FACILITER L'ACCÈS AUX LOGEMENTS SOCIAUX PROCHES D'UN CIS**

Mettre en place, ou s'ils sont déjà créés, renforcer les partenariats avec les bailleurs sociaux (mesure n°22 du plan d'action 2019/2021, décret n°2033-220 du 28 mars 2023 relatif à l'attribution de logements sociaux aux sapeurs-pompiers volontaires).

2**VALORISER L'ENGAGEMENT CITOYEN DANS LE MILIEU SCOLAIRE, UNIVERSITAIRE ET DE L'APPRENTISSAGE**

Étendre aux collégiens et aux lycéens la bonification de points pour celles et ceux qui sont JSP ou sapeurs-pompiers volontaires lors des épreuves du brevet des collèges, du baccalauréat ou d'une certification professionnelle (apprentis...) cf. loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté. Déployer des mesures en faveur de l'apprentissage par des conventions spécifiques pour les apprentis mineurs et adultes. (cf. travaux du lieutenant Jean-Yves Laisné, du SDIS 51).

3**VALORISER, DANS LE MONDE DU TRAVAIL, LES PERSONNELS AYANT CONTRACTÉ UN ENGAGEMENT DE SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE**

Dans le cadre de l'évaluation professionnelle, prendre en compte l'engagement citoyen comme étant une plus-value pour l'entreprise ou la collectivité. Il faut que les responsables d'entreprises, des collectivités ou des établissements publics soient informés de l'importance de compter des sapeurs-pompiers volontaires dans leurs effectifs, que ce n'est pas un poids, mais un avantage pour la structure (secouriste, préventeur, prime d'assurance...) avec les compétences que le sapeur-pompier volontaire salarié, agent public, peut apporter dans le cadre de son activité professionnelle. Sur ce point, les collectivités doivent être exemplaires. Il existe des textes sur l'emploi des handicapés, il y a également des mesures en faveur de l'égalité femme/homme mais on se trouve en situation de discrimination quand on est sapeur-pompier volontaire et pas réserviste des armées. Qui sert le plus la population au quotidien ? Est-ce le réserviste de l'armée de terre qui assure les départs VSAV et qui relance une activité cardiaque ? Valoriser l'engagement citoyen lors de l'évaluation professionnelle avec des mesures fortes

comme la préférence pour des formations qualifiantes, accès à des postes de responsabilité... La reconnaissance des titres et diplômes délivrés par les SDIS au titre du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), avec une équivalence de niveaux des certifications ainsi reconnues officiellement avec la nomenclature des titres et diplômes de l'Éducation nationale, ainsi que l'Europass au niveau européen. Cette disposition inscrite dans les différents plans d'action successifs est attendue depuis près de 20 ans !



AMÉLIORER LA GESTION DU VOLONTARIAT ET DE L'ENGAGEMENT CITOYEN

Il convient, dans chaque SDIS, de créer une hiérarchie fonctionnelle qui aurait pour tâches d'assurer des missions de développement du volontariat et d'épauler les chefs de CIS dans la gestion des tâches administratives et techniques. Cette hiérarchie aurait des missions qui s'inscrivent dans le quotidien, à la différence des experts qui assurent des missions ponctuelles. Cela permettrait de conserver des cadres qui ont des problèmes d'aptitude opérationnelle notamment, et de recruter des cadres ayant des compétences dans les ressources humaines. Autre intérêt : ce serait de permettre à un chef de CIS de passer à autre chose au bout d'un certain nombre d'années, car l'on constate également que le commandement d'un CIS use. Certains services d'incendie et de secours ont des assistantes sociales volontaires, celles-ci ne seraient plus expertes mais bien insérées dans un pool d'officiers sapeurs-pompiers volontaires. De même, au niveau des compagnies et des groupements, il pourrait y avoir des officiers en charge de la formation des sapeurs-pompiers volontaires aux côtés des sapeurs-pompiers professionnels. Ces cadres peuvent informer la hiérarchie pour les actions qui doivent bénéficier d'une reconnaissance particulière (lettre de félicitations, médaille pour acte de courage et dévouement, médaille d'honneur des sapeurs-pompiers avec rosette...). Ils peuvent être également impliqués en lien avec le réseau associatif des sapeurs-pompiers.

5

ALIGNER L'ENGAGEMENT DE SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES SUR CELUI DE LA RÉSERVE MILITAIRE

En augmentant l'âge limite à 70 ans, les services d'incendie et de secours peuvent combler les potentiels opérationnels journaliers et la désertification des CIS ruraux. Les missions des personnels dont l'âge est compris entre 65 et 70 ans pourraient alors se limiter à des missions de protection des personnes, des biens et de l'environnement et des tâches péri-opérationnelles.



FAIRE BÉNÉFICIER LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES D'UNE CARTE DE RÉDUCTION DANS LES TRANSPORTS PUBLICS

Les sapeurs-pompiers volontaires et leur famille devraient pouvoir bénéficier de carte de réduction lorsqu'ils utilisent des moyens de transports publics. Cet avantage, au même titre que les militaires et les policiers qui peuvent en bénéficier, permettrait aussi d'avoir une contrepartie pour la famille qui est impactée par l'engagement du père ou de la mère comme sapeur-pompier volontaire (cf. partie consacrée à l'environnement).

La disponibilité

LE CONSTAT

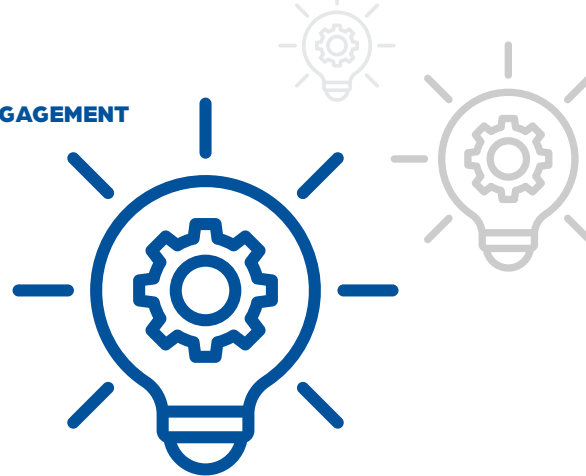
Beaucoup de SDIS mettent en place des conventions avec les employeurs, mais avons-nous réellement mesuré l'impact de ces conventions, hormis communiquer et faire de la publicité aux parties prenantes ?

À ce jour, l'absence d'indicateurs de partage sur la réelle efficacité des conventions amène beaucoup de commentaires et d'interrogations. Certaines conventions seraient plus contraignantes, voire défavorables pour le sapeur-pompier volontaire. De plus, les SDIS restent hétérogènes sur les possibilités accordées au sapeur-pompier volontaire dans l'établissement des conventions. Bien que le Bureau du volontariat de la DGSCGC tient à jour la liste des personnels dans les SDIS en charge des conventions et qu'un bilan est fait chaque année lors de l'enquête « INFO SDIS », l'on peut remarquer que d'un SDIS à l'autre, la place que l'on concède à cette mission est très hétérogène, et ce, malgré le rapport de la Mission « Fournier » en 2003 qui

avait préconisé qu'une entité spécifique dans chaque SDIS soit vraiment dédiée à l'élaboration des conventions et à leur suivi, en dehors de tous les aspects en lien avec la gestion de la ressource humaine des sapeurs-pompiers volontaires.

Dans beaucoup de départements, le sapeur-pompier volontaire doit habiter à moins de 10 minutes de sa caserne. Dans le SDIS 58 par exemple, la disponibilité à 15 minutes est possible, ce qui permet de ne pas habiter trop près de la caserne. Dans le SDIS 44, le premier engin doit arriver en 20 minutes en tout lieu du département. Le SDACR a été mis à jour en conséquence, permettant au sapeur-pompier volontaire de disposer de plus de temps en fonction des secteurs pour arriver au CIS. Le SDIS 38 reverse le salaire chargé aux employeurs de SPV lorsque ceux-ci sont engagés pour des formations ou des interventions et des VSAV relais sont mis en œuvre pour des transports de longue durée qui devraient être fait par des sapeurs-pompiers volontaires.





LES PRÉCONISATIONS

7

LES CONVENTIONS DE DISPONIBILITÉ

À l'aune du constat effectué, il y a nécessité de définir des indicateurs de suivi du gain de disponibilité lié à une convention et ainsi en mesurer une éventuelle anomalie. Il est également opportun d'étudier la possibilité de mettre en place une « convention cadre » au niveau national, offrant plusieurs adaptations en fonction du contexte professionnel où évolue le sapeur-pompier volontaire afin d'éviter, trop de diversité entre les services d'incendie et de secours, ce qui permettrait aussi d'établir des conventions communes entre SDIS, lorsque plusieurs sapeurs-pompiers volontaires dépendant de plusieurs SDIS, travaillent dans la même entreprise. En outre, cela favoriserait le déploiement au niveau national, le conventionnement des sapeurs-pompiers volontaires, autant pour la formation que pour les missions opérationnelles, comme cela peut se réaliser lorsque l'on décline des conventions cadres nationales dans les départements. Sur ce point, il serait pertinent qu'un sondage soit d'abord réalisé auprès des SDIS pour savoir si une convention départementale n'a pas déjà été signée avec une entreprise locale en lien avec un groupe auquel elle appartient, lors de la négociation : cela éviterait que lorsque la convention cadre nationale est signée l'on perde de la disponibilité que l'on

avait pu gagner au niveau local, ce qui peut générer des incompréhensions et des difficultés managériales (cf. partie consacrée à l'environnement).

En outre, il est important de rappeler l'importance que l'entité dédiée à cette mission transversale – car impactant autant la formation que l'opérationnel, mais aussi la partie indemnisation, juridique... – ne soit pas rattachée : soit aux ressources humaines, soit à la formation, soit à l'opérationnel, au risque que d'autres missions viennent impacter le temps nécessaire pour établir le lien avec les employeurs publics et privés, les partenaires institutionnels, toutes les parties prenantes permettant ainsi de favoriser et valoriser l'exercice du volontariat dans les secteurs publics et privés.

Enfin, dans les indicateurs qui sont remontés chaque année par les SDIS, via l'enquête « INFO SDIS », les conventions de formation professionnelle continue ne sont pas prise en compte, alors que celles-ci ont le mérite de donner la nature de la formation pour laquelle le sapeur-pompier volontaire peut s'absenter sur son temps de travail effectif avec la rémunération et les avantages y afférents, ainsi que le nombre d'heures. L'on peut également distinguer quand le sapeur-pompier volontaire s'absente comme stagiaire, ou comme formateur. Pour les sapeurs-pompiers volontaires qui sont des travailleurs non-salariés, le SDIS établit un

contrat de formation professionnelle, ce qui permet au sapeur-pompier volontaire non-salarié de démontrer qu'il est bien parti se former, en particulier lors de l'établissement de son bilan d'exploitation.

Outre, l'obligation des SDIS d'être identifiés auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi du Travail et des Solidarités (DREETS) comme organisme concourant au développement des compétences (organisme de formation), pour favoriser le départ en formation du sapeur-pompier volontaire, obtenir la Certification Qualiopi (démarche qualité de la formation) facilite le départ en formation sur le temps de travail effectif du salarié ou agent public sapeur-pompier volontaire.

8

AU-DELÀ DES LABELS, DÉVELOPPER UNE MARQUE « EMPLOYEUR ENGAGÉ »

Le décret n°2022-1116 du 04 août 2022 fixant les conditions d'attribution du label employeurs partenaires des sapeurs-pompiers permet désormais aux préfets sur proposition de l'autorité de gestion du sapeur-pompier volontaire, de remettre le label aux employeurs publics et privés qui ont signé une convention de disponibilité d'au moins 8 jours/an, pour une durée de trois ans. Au-delà du label, afin d'inscrire la démarche partenariale dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour le secteur privé, mais aussi pour les partenaires institutionnels représentatifs, à l'exemple de la FBTP, de l'IUMM... il est essentiel que les SDIS développent les outils de marketing social, territorial et le marketing de la « marque », ce que de nombreuses collectivités, à l'exemple des régions, des métropoles et des départements ont mis en place afin de créer l'attractivité d'investisseurs, de touristes.

La marque « Employeur engagé », au-delà du label, se veut complémentaire et a vocation à être apposée sur toutes les signatures d'une entreprise, mais aussi tous les supports, y compris lors de recrutements, démontrant ainsi l'engagement de l'entreprise dans une cause d'intérêt général, dans la RSE, dans l'ancrage territorial, là où elle est implantée.

Cet élément doit venir compléter, non seulement le label, mais aussi les compétences et donc la plus-value qu'apporte le salarié sapeur-pompier volontaire au sein de la structure où il travaille au quotidien. La reconnaissance est double, pour l'employeur et le salarié sapeur-pompier volontaire qui se trouve légitime et reconnu comme un ambassadeur dans l'entreprise pour promouvoir le recrutement d'autres collègues de travail (cf. partie consacrée à l'environnement).

9

AMÉLIORER LA DISPONIBILITÉ DIURNE

Le créneau 7H/19H est celui où les sapeurs-pompiers volontaires sont difficilement mobilisables du fait de l'emploi, de la garde d'enfants, de travaux domestiques. Faire bénéficier les sapeurs-pompiers d'un crédit d'impôt d'un maximum de 1000€ par an permettrait d'augmenter la disponibilité diurne et d'améliorer la féminisation des services d'incendie et de secours. Le dispositif pourrait fonctionner avec 4 paliers.

Ce crédit d'impôt représenterait une somme de 250 M€/an. Ce dispositif est mis en pratique dans plusieurs pays (Canada) (Cf. les travaux du lieutenant Jean-Yves Laisné du SDIS 51 et le courrier de M. Thibault Bazin, député de Meurthe-et-Moselle), il constitue un signal fort qui permettrait à des personnels de consacrer plus de temps.



10

OPTIMISER LE TEMPS D'INTERVENTION DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Dans le cadre du management de la ressource, il convient de permettre aux sapeurs-pompiers volontaires de se dégager de certaines interventions via un remplacement par des sapeurs-pompiers professionnels (relais VSAV lors de transport longue durée, relève...), ainsi que d'étendre le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires à des personnels dont le domicile se situe à plus de 8 min de leur CIS.

11**AMÉLIORER LA GESTION
DES CARENCES AMBULANCIÈRES**

Dans cette perspective, le développement au sein des SDIS de services dédiés aux missions non urgentes de transport sanitaire des ambulanciers privés dotés d'un ou deux VSAV et de personnel (sapeurs-pompiers professionnels, volontaires) doit être encouragé, de même que l'engagement de personnels situés à plus de 8 minutes de leur CIS.

12**DÉVELOPPER UN ENGAGEMENT DIFFÉRENCIÉ
LIÉ À UNE OU DEUX ACTIVITÉS**

Les missions de secours d'urgence aux personnes représentent 84 % des missions réalisées par les sapeurs-pompiers au quotidien. Utiliser des personnels dédiés uniquement au secours d'urgence aux personnes et/ou à la protection des personnes, des biens et de l'environnement, permettrait d'améliorer les potentiels opérationnels journaliers en recrutant et en conservant des personnels ne pouvant pas réaliser une activité de lutte contre l'incendie. Il convient à cet égard, de proscrire toute mesure discriminatoire vis-à-vis du recrutement ou de l'engagement des personnels ayant une activité limitée à une ou deux missions.

13**PROPOSITION POUR LA CRÉATION
D'ESPACE DE COWORKING**

Le développement au sein de nos casernes des espaces de coworking doit être systématiquement encouragé. Le développement du télétravail devrait permettre d'accueillir dans nos CIS des personnels éloignés. Il faut aménager les conventions SIS/employeurs dans ce sens. De même, les lycéens et étudiants pourraient bénéficier de ce dispositif. Un autre avantage réside dans la diminution du risque d'accident trajet/lieu d'alerte au CIS. Nos CIS se doivent d'être des espaces d'accueil, et non de simples remises. En outre, créer de la « vie » à l'intérieur des CIS, va attirer du monde, amener des citoyens à venir se renseigner pour s'engager comme sapeur-pompier volontaire, et faire du CIS un véritable guichet ouvert pour le recrutement. De même, il importe de promouvoir une gestion agile des personnels : par exemple, un artisan travaillant sur un autre secteur que son CIS d'affectation doit pouvoir s'incrémenter sur l'effectif d'un CIS autre que le sien quand il n'est pas sur le secteur de son CIS, là où il peut travailler un ou plusieurs jours. La seule obligation serait d'être dans un délai compatible avec un engagement opérationnel. Cette opération doit pouvoir s'effectuer d'une manière simple, à l'aide de son téléphone portable par exemple.

**14****GÉNÉRALISER LA POSSIBILITÉ D'UN ABATTEMENT SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE
DES COMMUNES ET EPCI EN CONTREPARTIE DE LA LIBÉRATION DE LEURS AGENTS
SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES DURANT LEUR TEMPS DE TRAVAIL**

Il convient de généraliser la possibilité pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de bénéficier, après délibération du conseil d'administration des SDIS d'un abattement sur leurs contributions au financement de ces établissements lorsque ceux-ci libèrent leur agent sapeur-pompier volontaire pour partir en intervention sur son temps de travail effectif (cf. partie consacrée à l'environnement).

15

INTRODUIRE DE FAÇON PÉRENNE UNE EXONÉRATION DE CHARGES PATRONALES DES EMPLOYEURS PUBLICS/PRIVÉS EN CONTREPARTIE DE LA MISE À DISPOSITION DE LEURS AGENTS PUBLICS/SALARIÉS SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES SUR LEUR TEMPS DE TRAVAIL AU PROFIT DES SDIS

Lors de l'examen de la proposition du projet de loi contre les risques d'incendie à l'Assemblée nationale, un amendement à l'article 34 a été adopté, visant à permettre à titre expérimental durant 3 ans une exonération des charges patronales à hauteur de 2000 € par salarié et 10 000 € par employeur. Cela fait de nombreuses années que nous attendions une telle mesure, visant à faciliter la libération sur le temps de travail effectif du salarié sapeur-pompier volontaire pour que celui-ci parte en intervention. Cependant, la limitation du champ de cette exonération aux seuls employeurs privés, à l'exclusion des employeurs publics (collectivités territoriales, hôpitaux...) apparaît injuste et inadaptée à l'encouragement de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, en particulier en milieu rural. Cette situation doit par conséquent être reconsidérée.

16

ÉLARGIR LE DISPOSITIF DU MÉCÉNAT AUX SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES EXERÇANT UNE ACTIVITÉ NON-SALARIALE

Depuis 2018, le dispositif du mécénat a été étendu lorsque l'employeur privé libère son salarié sapeur-pompier volontaire pour partir se former, comme un don en nature, de la même manière que cela avait été introduit en 2005 pour les missions opérationnelles. Malheureusement, les sapeurs-pompiers volontaires exerçant une activité non-salariale, à ce jour ne peuvent bénéficier de ce dispositif, et donc faire reconnaître aussi le temps « donné » à se former et pour exécuter une mission opérationnelle, comme un don en nature et bénéficier également d'un abattement fiscal (cf. partie consacrée à l'environnement).

17

RECONSIDÉRER LES EFFECTIFS CIBLES ET SUPPRIMER LES SEUILS HAUTS DE RECRUTEMENT DANS LES CIS VOLONTAIRES

Il est nécessaire de mettre fin à la pratique des seuils hauts dans les CIS volontaires. L'engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire n'est pas l'exercice d'une profession, d'un métier. Un CIS, notamment en zone rurale, peut se retrouver pénalisé par plusieurs démissions. Seuls les seuils bas sont utiles, puisqu'ils doivent déclencher des mesures de recrutement et de recherches des causes des cessations d'activité, de suspension d'engagement, voire de déménagement dans un secteur où le volontariat est en perte de vitesse. Le calcul de l'effectif ne doit pas être imposé en fonction de critères administratifs et financiers, mais en analysant l'environnement économique et social du secteur du CIS, en tenant compte du bassin de vie et du bassin d'emploi. C'est à partir de cette analyse fine et de l'activité professionnelle que chaque sapeur-pompier exerce au sein du CIS, des journées, voire des plages horaires de disponibilité qu'il peut donner, de ce qui peut être négocié par voie de conventionnement avec les employeurs publics et privés, que l'on peut déterminer l'effectif cible et les seuils, pour être en capacité de répondre à l'activité opérationnelle, en fonction de la couverture des risques. C'est bien là l'essentiel du management du volontariat et non de la gestion sur des tableaux. Ces indicateurs doivent être suivis par la chefferie du CIS, au plus près, car ceux-ci peuvent évoluer défavorablement très rapidement pour différentes raisons, c'est le point le plus sensible dans le management du CIS. La réflexion sur la disponibilité doit se poursuivre (aides financières pour les employeurs, cadre juridique du sapeur-pompier volontaire, implication des EPCI, municipalités...) : elle constitue l'enjeu majeur qui détermine dans nos territoires la réponse opérationnelle de chaque instant.

MANAGEMENT DE LA RESSOURCE

LE CONSTAT

Force est de constater une absence par beaucoup de SDIS d'un management spécifique à la hauteur des enjeux et des effectifs que représentent les sapeurs-pompiers volontaires. Les services ne sont pas à la hauteur des enjeux que cela représente au quotidien en rapport avec la réponse opérationnelle attendue. Les personnels administratifs, techniques et spécialisés et sapeurs-pompiers professionnels subissent trop souvent les événements et ne peuvent pas être de vrais moteurs au développement du volontariat. Il faudrait plus de cadres sapeurs-pompiers volontaires dans des activités fonctionnelles : pourquoi ne recruter que des sapeurs-pompiers volontaires qui assurent des missions sur le terrain ? La gendarmerie nationale et plus globalement les armées disposent de cadres qui ne vont pas assurer des missions de contrôle d'alcoolémie ou de grenadier-voltigeur. Ainsi, créer une hiérarchie fonctionnelle permettrait de recruter des cadres issus des secteurs privé et public ayant des compétences en management, en droit, dans le domaine social, technique... Notre catégorie « expert » marginalise plutôt ces cadres et ne les intègre

pas au sein de nos SDIS. Un insigne spécifique serait plus adapté et faciliterait leur intégration et leur reconnaissance.

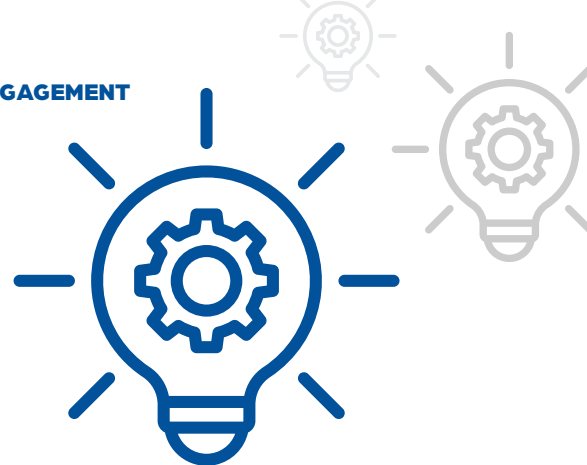
Cette catégorie d'activité fonctionnelle permettrait en outre, de « réorienter » des sapeurs-pompiers volontaires inaptes pour des missions opérationnelles et qui ont des compétences utiles au sein du SDIS.

Autre constat : changer de corps départemental est encore en 2023 du domaine du parcours du combattant. Les lourdeurs persistantes de procédures de reconnaissance des formations font renoncer trop de personnels (mesure n°13 du plan d'action 2019/2021).

Trop souvent encore, l'on ne permet pas à des officiers sapeurs-pompiers volontaires l'accès aux fonctions de chef de colonne et de chef de site, on les bloque ainsi dans le déroulement possible de leur engagement, ce qui produit aussi, à long terme, une démotivation, un désengagement.

Le constat qui remonte du terrain démontre la nécessaire harmonisation des tests d'aptitude médicale sur le territoire national.





LES PRÉCONISATIONS

18

CRÉER UNE HIÉRARCHIE FONCTIONNELLE COMPOSÉE DE CADRES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES DANS LES SDIS

La création au sein des SDIS d'une hiérarchie fonctionnelle composée de cadres sapeurs-pompiers volontaires (en dehors du statut d'expert) doit être promue, permettant de recruter ou de faire évoluer des gradés sur des activités uniquement fonctionnelles : chef de centre, correspondant volontariat, etc. Cela permettrait à des cadres d'exercer des missions de responsabilité au sein d'un SIS sans prendre de poste opérationnel à des officiers de sapeurs-pompiers professionnels (32^{ème} mesure du plan d'action 2019/2021).



MAIS EST-CE QU'UN SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE QUI VEUT DEVENIR CHEF DE CENTRE DOIT FORCÉMENT DEVENIR OFFICIER ?

Oopérationnellement, rester caporal et être chef de centre en parallèle pose a priori des problèmes de hiérarchie : il aura à gérer (manager) des SPV qui le commanderont en missions opérationnelles et, inversement, en missions fonctionnelles ce sera lui le chef. À ce jour, les textes ne le permettent pas.

Il pourrait ainsi être envisagé de créer une fonction de chef de centre, indépendamment du grade : le SPV ferait une « pause » dans son activité opérationnelle pour se consacrer à la gestion du centre pendant quelques années et il pourrait, ensuite, reprendre ses activités opérationnelles (après FMPPA) ou basculer sur une activité fonctionnelle en fonction du grade (groupement, direction...). La fonction de chef de centre est alors à décorréliser d'un grade, ce qui existe dans d'autres pays notamment.

Même si dans la mentalité « pompier » aujourd'hui, on sait que la crédibilité d'un chef passe par l'expérience que l'on associe à « l'ancienneté », ces filières différenciées opérationnelle/fonctionnelle permettraient de valoriser les

compétences des SPV détenues grâce à leur activité professionnelle (à l'exemple notamment : gestionnaire d'entreprise, cadre, RH...). On peut même pousser la réflexion et imaginer que les fonctions de chef de centre soient occupées par des sapeurs-pompiers volontaires qui possèdent les compétences requises pour la fonction grâce à leur activité professionnelle ou leur niveau d'études (recrutement sur titre, tel que prévu par les textes) qui n'exerceront jamais d'activités opérationnelles et qui pour autant auront un engagement citoyen. La notion « d'intégration », au sens de l'acceptation au sein du groupe qui se redessine ici lorsque le chef de centre se trouve au milieu de ses « hommes » en mission opérationnelle, qu'il partage les questionnements, les émotions, voire les doutes et les peurs, les tâches y compris les plus basiques dans la marche générale des opérations, c'est l'appartenance à un même corpus qui prend le dessus, une même culture partagée, ce qui fait « corps ».

GÉNÉRALISER L'ENGAGEMENT DIFFÉRENCIÉ

Il faut mettre en œuvre des engagements toutes missions ou différenciés pour une ou deux missions en application du décret n°2022-557 (cf. disponibilité). Avec l'évolution des systèmes de gestion opérationnelle (SGO), il est possible de distinguer aisément les engagements des personnels.

Ainsi, un conducteur d'engin-pompe ne peut être engagé comme conducteur d'un moyen aérien articulé, s'il n'a pas la qualification requise. 84 % de nos missions relèvent du secours d'urgence à la personne, alors pourquoi n'engageons-nous pas plus de personnel mono missions ? On pourrait proposer de même une seule mission pour

la protection des personnes, des biens et de l'environnement à des personnels en fin d'engagement. Ces personnels pourraient réaliser des opérations d'épuisement, d'ouverture de porte... la réflexion est à mener en amont avec la sous-direction santé puis entre le chef de centre et le personnel. De même, il faut permettre l'accès à la fonction de chef d'agrès pour les personnels qui ont un engagement différencié. Certains SDIS n'y voient aucun problème. En revanche comme il n'y a pas de hiérarchie fonctionnelle, les chefs d'agrès sont bloqués au grade de sergent-chef.

FACILITER LE RECRUTEMENT HORS LIEU DE RÉSIDENCE

À une époque où les effectifs ne sont pas pléthoriques, des personnels doivent mettre fin à leur engagement de sapeur-pompier volontaire car ils résident trop loin.

L'on pourrait ne pas tenir compte uniquement de l'adresse du lieu de résidence, mais aussi de l'adresse d'un emploi en journée, ce qui pourrait permettre de recruter des personnels en journée. Ces personnes qui vivent trop loin d'un CIS pourraient également réaliser des relèves de personnels sur des interventions de longues durées, elles pourraient participer à des missions spécialisées. C'est aux chefs de CIS en lien, en fonction de l'organisation des services d'incendie et de secours, du chef de compagnie ou de groupement territorial, de se prononcer en fonction de leurs besoins. Il est à noter que des personnels bénéficient d'une certaine mansuétude quant à la distance qui les sépare du CIS de proximité. Quelquefois, on peut être chef d'un CIS distant de 25 kilomètres... Nous voyons bien ici, que des services d'incendie et de secours réfléchissent à la réalité du terrain à laquelle ils sont confrontés, de manière à apporter une réponse adaptée, pragmatique.



FAVORISER L'ACCÈS AU CIS EN DEHORS DES ACTIVITÉS DE SERVICE COMME LIEU DE VIE

Comme indiqué précédemment, mais en lien direct également avec le management de la ressource, il importe de maintenir les effectifs diurnes (7H/19H), en mettant des espaces de coworking à disposition des salariés et des étudiants dans les communes ou les CIS. Cela nécessite une convention pour les salariés en télétravail. Il faut améliorer l'espace d'accueil dans les CIS, celui-ci doit devenir un lieu de vie, où les sapeurs-pompiers volontaires ont la possibilité de se retrouver, où la famille peut venir, un lieu où l'on favorise le lien intergénérationnel, ce qui implique une coproduction : service/amicale.

22**FAVORISER L'INTÉGRATION DES ÉTUDIANTS**

Comme évoqué précédemment (cf. Disponibilité), la loi n°2017-86 du 17 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté permet aux jeunes de servir les valeurs de la République, en participant sous différentes formes d'engagement, à des projets d'intérêt général. Ce dispositif permet de valoriser l'engagement de sapeur-pompier volontaire des étudiants. Cette valorisation permet et priorise les étudiants pour leurs plannings et leur donnent des points supplémentaires ainsi que des mentions sur leur livret. Malheureusement, tous les SDIS ne connaissent pas bien ce dispositif qui permettrait de fidéliser nos jeunes personnels. D'autre part, les directions départementales académiques ne favorisent pas non plus le déploiement des « portfolios de compétences » qui permettent à la fois à nos jeunes sapeurs-pompiers (JSP) et à nos jeunes sapeurs-pompiers volontaires d'inscrire les formations qu'ils acquièrent dans le cadre de leur engagement de sapeur-pompier volontaire pour ces derniers.

23**DONNER LES OUTILS AUX CADRES POUR MANAGER LA RESSOURCE SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES**

L'ensemble de ces dispositions implique aussi de renforcer la formation en management de cadres sapeurs-pompiers volontaires (mesure n°21 du plan d'action 2019/2021). Les cadres sapeurs-pompiers professionnels ne sont pas les seuls concernés, cela serait une erreur de laisser de côté les officiers de sapeurs-pompiers volontaires, souvent désarmés aujourd'hui pour manager la ressource multiple et variée de leur personnel. Au-delà des méthodes et techniques de management, les outils à disposition se doivent de prendre en compte la ressource volontaire, alors que les progiciels de gestion des personnels sont souvent uniquement ceux qui prennent en compte les personnels permanents, donc non adaptés à la ressource principale des SDIS : les sapeurs-pompiers volontaires.

**24****FAIRE DU SPORT UN VECTEUR D'INTÉGRATION ET DE COHÉSION**

Le sport est un élément de cohésion de groupe et permet aux personnels de maintenir une forme physique leur permettant d'accomplir au mieux leurs missions. Il est donc important que les CIS soient équipés du matériel nécessaire. On peut constater la baisse de la participation des personnels dans les différentes épreuves statutaires, car ceux-ci se doivent de toujours répondre à plus de sollicitations au sein de leur CIS. On ne peut décemment pas délaissier la vie de famille du fait des programmations qui ne laissent aucun week-end libre ! Le sport doit bien être pris en compte en tant qu'activité de service.

**25****SIMPLIFIER LA PROCÉDURE DE RÉENGAGEMENT**

Il faut simplifier la procédure de réengagement des personnels âgés de plus de 59 ans. Certains SDIS pratiquent le réengagement renouvelable tous les ans à partir de 60 ans et jusqu'à 65 ans, ce qui génère des procédures administratives qui alourdissent les tâches des chefs de CIS, ainsi que de la sous-direction santé. Où est la simplification des tâches administratives ?

26**AVOIR DES BÂTIMENTS ADAPTÉS POUR FACILITER L'ACCUEIL DE LA MIXITÉ ADULTES ET JSP**

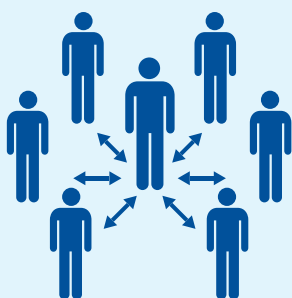
Les CIS doivent avoir la possibilité de permettre une évolution des effectifs, masculin et féminin, en maîtrisant les coûts des bâtiments, par des structures modulaires, à l'exemple de certains CIS nouvelle génération qui, outre le fait de répondre aux normes environnementales, disposent de vestiaires et sanitaires en partage sur certains créneaux horaires, facilitant à moindre coût l'accueil de JSP dans les conditions requises du respect de leur intimité.

27**ORGANISER DES RENCONTRES EMPLOYEURS/SIS/SALARIÉS**

Il convient de promouvoir l'organisation de rencontres employeur/SIS/salarié, afin que chacune des parties prenantes puisse prendre la mesure de la contrainte de l'engagement (17^{ème} mesure du plan d'action 2019/2021).

**28****HARMONISER LES TESTS D'APTITUDE MÉDICALE**

Lors d'une mutation d'un SDIS à un autre, outre les problématiques de reconnaissance des parcours de formation, l'aptitude médicale peut se révéler aussi un frein et rajouter un temps de latence pour intégrer le nouveau corps départemental. Lors d'une double affectation dans deux départements différents, les dossiers autant administratifs que médicaux, se doivent de pouvoir être partagés. Le statut de sapeur-pompier professionnel doit permettre de renseigner le dossier médical en tant que sapeur-pompier volontaire et ce, même si l'agent est sapeur-pompier volontaire dans un autre département ou militaire affecté à une unité de sécurité civile ou unité de sauvetage et de lutte contre les incendies d'aéronefs. (19^{ème} mesure du plan d'action 2019/2021).

**29****METTRE EN PLACE UN MANAGEMENT AGILE ET ADAPTÉ**

Il faut une gestion agile et un management adapté au public à former et à gérer. Il faut permettre à des sapeurs-pompiers professionnels d'être sapeurs-pompiers volontaires dans leur centre de rattachement géographique et ce même si ce sont des centres mixtes dans le même groupement !

La reconnaissance d'un engagement citoyen altruiste et généreux

LE CONSTAT

Pour reconnaître le volontariat au sein d'un corps départemental, il faut connaître les femmes et les hommes qui le composent. L'on constate que seule l'ancienneté reconnaît les individus. L'engagement dans les différentes activités, fonctions et responsabilités n'est pas pris en compte. Quels sont les contingents de médailles pour service exceptionnel pour les personnels qui se sont vraiment engagés au sein du corps ? À qui sont-elles attribuées ?

Je suis lieutenant de sapeur-pompier volontaire depuis plus de 25 ans et chef de groupe. Quand j'ai cessé mon activité, j'ai été nommé au grade de capitaine honoraire. Je pensais que la remise de galons allait se dérouler à l'occasion d'une cérémonie locale ou départementale. Il n'en fut rien, puisque c'est le facteur dans son rôle d'acteur de proximité qui m'a remis mes galons avec le courrier d'accompagnement.

Nous pouvons nous interroger sur le vécu de cette cérémonie postale !



LES PRÉCONISATIONS



30

CRÉER UNE CHANCELLERIE DANS TOUS LES SDIS

Il faut qu'il y ait un officier sapeur-pompier volontaire au sein de la chancellerie du corps départemental, en binôme avec un officier sapeur-pompier professionnel. Parmi les témoignages de reconnaissance, il y a des lettres de félicitations. La personnalisation de ces courriers serait un acte de reconnaissance de l'action individuelle au sein d'une action collective. La sommation des actes permettrait l'attribution objective d'éventuelles médailles, autre que celle pour « acte de courage et dévouement ». Quelle reconnaissance pour un officier sapeur-pompier volontaire commandant des opérations de secours ? Un chef de centre, un chef de groupe ou un chef de colonne volontaire reconnaît les actes de ses subalternes, mais ses supérieurs lui reconnaissent-ils son action en opération ou comme manager ? Il faut former les cadres professionnels et volontaires à savoir prendre en compte la durée de l'engagement et la valoriser par une « reconnaissance ».



31

CRÉER UN INSIGNE SPÉCIFIQUE DE FIN D'ENGAGEMENT

Dans les bonnes pratiques, l'on a relevé l'attribution d'un « médaillon du corps départemental » qui marque la fin de l'engagement. Cette attribution permet de reconnaître l'engagement de tous les personnels au sein du corps départemental (cf. la thématique fin d'engagement). Il est donc proposé la création d'une décoration spécifique reconnaissant l'investissement au sein des SIS, distincte de la MHSP pour service exceptionnel, mais aussi de l'insigne « Ancien sapeur-pompier ».



Insigne ASP

La formation

LE CONSTAT

C'est unanime sur le terrain : nos cadres ne sont pas tous des managers et nous avons un déficit avéré aussi bien chez les sapeurs-pompiers volontaires que les sapeurs-pompiers professionnels.

À ce jour, il n'y a peu ou pas d'indicateurs dans nos SDIS liés à l'activité formation. Par conséquent la performance est peu mesurée et encore moins partagée.

Après recrutement, nos sapeurs-pompiers volontaires sont parfois engagés trop tardivement sur une première intervention conduisant à une perte de motivation, voire un abandon suivi d'une démission. Dans les SDIS 44, 54, 58, 68 les calendriers de formations sont fixes et très rarement des formations d'opportunités sont mises en œuvre suite à une arrivée de nouveaux sapeurs-pompiers volontaires en cours d'année.

Trop peu de SDIS organisent des formations communes sapeurs-pompiers volontaires/sapeurs-pompiers professionnels, sauf pour les spécialités telles que les feux de forêts, etc. Nos SDIS sont très administratifs et manquent parfois de souplesse. Dès l'incorporation l'on inscrit la personne nouvellement engagée sur la formation initiale la plus proche, mais sans tenir compte de ses disponibilités (ceci pose de nombreux problèmes, notamment pour les étudiants).

Autre constat, la formation des sapeurs-pompiers volontaires n'est pas la même que vous soyez en CIS départementalisé ou CPI communal.



LES PRÉCONISATIONS

32

ADAPTER L'ORGANISATION DE LA FORMATION AUX TEMPS DE VIE DU SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Il faut adapter l'organisation de la formation en fonction des temps de travail des sapeurs-pompiers volontaires. L'on remarque que les formations en soirée et en week-end disparaissent peu à peu, au profit de la seule formation en semaine du lundi au vendredi. Cela est souvent dû au fait qu'il n'y a pas de formateur dans les CIS, ou bien qu'on ne leur fait pas confiance. De même, il est pertinent d'organiser les formations (et pas seulement les formations de maintien et de perfectionnement des acquis), de manière décentralisée dans les CIS et de redonner de la légitimité aux formateurs de proximité des CIS, ce qui permet en outre de dynamiser la vie dans les CIS.



33

VALORISER LES COMPÉTENCES DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES POUR ENCADRER LES FORMATIONS

Pour certaines séquences de formation, à l'exemple de l'utilisation des tronçonneuses, les sapeurs-pompiers volontaires peuvent faire partager leur expérience professionnelle, en particulier lorsque ceux-ci sont des bûcherons, ou des élagueurs. L'accès aux formations de spécialité est de plus en plus limité pour les sapeurs-pompiers volontaires, non pas au seul motif de leur disponibilité, mais pour des questions de coûts. Pour la disponibilité, c'est un faux débat, car la disponibilité permet d'engager des équipes spécialisées constituées alors que les équipes de gardes postées tendent à diminuer.

34**RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES DÉJÀ ACQUISES**

La reconnaissance des formations acquises par des sapeurs-pompiers professionnels qui voudraient devenir sapeurs-pompiers volontaires doit être généralisée. L'histoire peut faire sourire, mais il a été demandé à des ex-cadres sapeurs-pompiers professionnels de réaliser une journée d'intégration dans leur ex et futur SDIS.

La situation devient ubuesque quand ils ne peuvent pas retrouver de facto leur galon de sous-officier s'ils ne se sont pas acquittés du dispositif de VAE/RATD. De même, il convient de reconnaître l'équivalence des formations acquises dans un autre SIS (mesure n°20 du plan d'action 2019/2021), ainsi que de prendre en compte

les compétences individuelles du sapeur-pompier volontaire avant toute formation (mesure 12 du plan d'action 2019/2021). Le contenu des formations de secours d'urgence aux personnes doit être adapté pour les ambulanciers privés qui contractent un engagement de sapeur-pompier volontaire (31^{ème} mesure du plan d'action 2019/2021 et Décret sur les de 2022).

Pour la spécialité « feux de forêts », tout comme pour les sapeurs-pompiers professionnels, il appartient d'autoriser un sous-officier sapeur-pompier volontaire à obtenir la certification FDF3 : chef de groupe feux de forêts, ainsi que d'autoriser au bout de 3 ans d'exercice, la nomination au grade de lieutenant des sous-officiers titulaires du FDF3.

35**RÉORGANISER LES SERVICES FORMATION DES SIS AFIN DE RENDRE LES ÉTABLISSEMENTS PLUS SOUPLES ET AGILES, POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES**

Les services formation s'appuient peu sur les capacités et compétences des sapeurs-pompiers volontaires qui pourraient apporter beaucoup au sein de ces services, en particulier parce que certaines et certains d'entre eux possèdent les compétences en ingénierie de formation et pédagogique. C'est pourquoi il s'avère plus que nécessaire d'intégrer un ou plusieurs sapeurs-pompiers volontaires dans le pilotage des services formation, afin d'adapter un fonctionnement en adéquation avec la disponibilité et les besoins des sapeurs-pompiers volontaires. En somme, adapter la formation au public ! Dans le même esprit, il faut ouvrir aux

sapeurs-pompiers volontaires communaux ou intercommunaux, l'accès à l'intégralité des formations de tronc commun quand ceux-ci effectuent des astreintes ou des gardes casernées dans un CIS. Il convient en outre de mettre en place une formation de maintien et de perfectionnement des acquis pour le secours d'urgence aux personnes adaptée pour les personnels qui n'effectuent pas ce type d'activité dans leur profil opérationnel, avec par exemple le premier secours de niveau 1. Enfin, il est indispensable de simplifier des échanges entre SIS pour la reconnaissance des formations de maintien et de perfectionnement des acquis réalisées notamment pour le secours d'urgence aux personnes dont les modules sont les mêmes au niveau national.

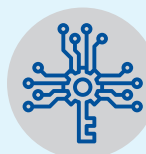
36**DÉVELOPPER LES FORMATIONS AU MANAGEMENT DE LA RESSOURCE**

Il faut donc former encore plus nos cadres sapeurs-pompiers volontaires et professionnels au management des sapeurs-pompiers volontaires. Pour cela, il est nécessaire que l'ENSOSP puisse évoluer sur ce point en devenant un pôle d'excellence pour le management des sapeurs-pompiers et des ressources associées, en intégrant des méthodes de management innovant. Il est important de ne pas oublier que certains SDIS peuvent être plus avancés sur le sujet du management. Il est également nécessaire de s'appuyer sur des partenaires reconnus, mais aussi sur des sapeurs-pompiers volontaires qui, dans le privé, profitent beaucoup de formations en management (communication, management, gestion du conflit, etc.) et l'exercent au quotidien. Dans le même sens, il faut renforcer la communication auprès des FILT, lors de la semaine sur le « Modèle français de sécurité civile » sur la place et le rôle des sapeurs-pompiers volontaires, leur management singulier et particulier qui doit être adapté, agile, souple, ainsi que lors des FAC lors des journées à thématique professionnelle. Ces semaines et ces journées se doivent d'être suivies de mises en situation professionnelle tout au long de la scolarité, de manière progressive, sur des thématiques réelles, afin d'armer l'officier professionnel et qu'il soit à même de gérer les situations auxquelles il sera confronté. Une banque de mises en situation professionnelle doit être constituée et mise à jour. Elle doit surtout être réaliste et être en lien avec l'évolution de la société qui impacte le volontariat et l'évolution des SDIS dans leur organisation et sociologie. Elle doit enfin être construite

par une équipe pluridisciplinaire constituée de sapeurs-pompiers volontaires et professionnels du terrain.

37**CRÉER DES INDICATEURS OBJECTIFS POUR LA FORMATION**

Il est important de définir des indicateurs liés à la formation (temps d'accès à la formation, temps de formation annuelle par sapeur-pompier volontaire, coût de formation par sapeur-pompier volontaire et par sapeur-pompier professionnel). Ces indicateurs doivent permettre d'apprécier la performance du SDIS et ainsi de faire preuve d'agilité en cas d'écart pour mieux piloter le besoin et nos services formation avec souplesse pour répondre aux besoins des sapeurs-pompiers volontaires.

**38****PROPOSER L'ACCÈS À LA FORMATION DÈS LE PRIMO ENGAGEMENT**

À l'instar du SDIS 10, il convient :

- d'une part, de permettre à chaque nouvelle recrue de faire la FOAD dès son recrutement afin d'obtenir rapidement le statut « d'apprenant » et participer à sa première intervention dans un délai acceptable et rapide ;
- d'autre part, de se laisser la possibilité de mettre en place des formations d'opportunité selon le recrutement fait au fil de l'eau ou selon une période bimensuelle ou trimestrielle.

39**GÉNÉRALISER UNE FORMATION INITIALE DE TRONC COMMUN**

Il ne peut aujourd'hui être envisagé d'être sapeur-pompier à deux vitesses, alors que nous évoquons une rupture capacitaire. Afin d'éviter des écarts liés à la formation, chaque nouvelle recrue (départementale ou communale)

hors engagement différencié doit se voir proposer un socle commun de formations transverses, secours d'urgence aux personnes, protection des personnes, des biens et de l'environnement, lutte contre l'incendie, secours routier.

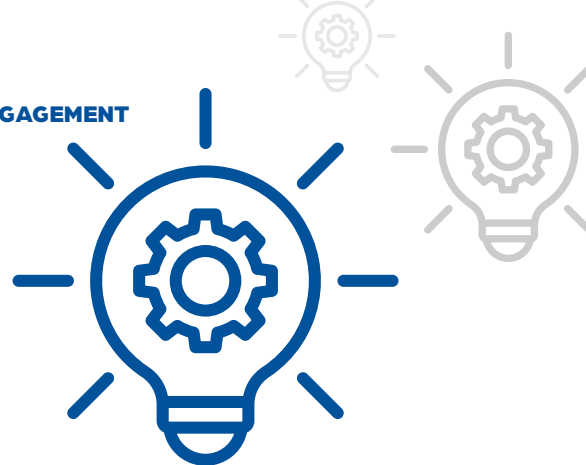
L'engagement opérationnel

LE CONSTAT

La finalité de l'engagement est de venir en aide à celles et ceux qui sont dans l'adversité, de lutter contre les incendies, et de protéger notre environnement sur le territoire où l'on est ancré. Pour cela les différents services d'incendie et de secours se sont dotés d'outils puissants qui permettent l'engagement des sapeurs-pompiers au quotidien comme dans des situations plus complexes, à l'exemple des intempéries qui touchent un secteur géographique ou des événements comme les feux de forêts qui débordent désormais largement des périodes estivales et des zones habituelles, tels que le Sud-Est ou le Sud-Ouest.

Cet engagement est vu comme une contrainte de plus en plus pesante dans une société de moins en moins rurale, où les emplois ne sont plus dans les bassins de vie et où il faut que les SDIS, les chefs de CIS essaient de répondre à cette équation difficile de la réponse opérationnelle adaptée. Il faut réunir suffisamment de personnels pour répondre aux impératifs qu'est ce casse-tête quotidien : le « potentiel opérationnel journalier » (POJ).





LES PRÉCONISATIONS

40

ADAPTER L'OFFRE DE FORMATIONS AUX BESOINS OPÉRATIONNELS EN FONCTION DES RISQUES

Dans cette perspective, la lutte contre les incendies doit certes être maintenue comme une mission essentielle des sapeurs-pompiers volontaires, mais ne doit plus être un postulat de départ pour le recrutement, 84 % des missions relèvent du secours d'urgence aux personnes (8^{ème} mesure du plan d'action 2019/2021). Le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) doit être affiné et permettre une analyse fine du besoin en compétences, donc en formation pour l'effectif d'un CIS, en fonction des risques qu'il couvre. L'acquisition des compétences nécessaires transverses, qui permettent de bâtir le parcours de formation, représente le socle de base sur lequel vient s'ajouter le module secours d'urgence aux personnes, permettant ainsi le plus tôt possible dans la période de recrutement, dès les premières semaines de la période probatoire, d'intégrer la nouvelle recrue dans les équipes opérationnelles, et de pouvoir partir en intervention le plus rapidement possible (cf. formation).

41

DÉVELOPPER LES ÉQUIPES DE SOUTIEN ET/OU BIEN LES RÉSERVES CITOYENNES DES SIS

Créées par la loi n°2021-1520 en date du 25 novembre 2021, dite loi Matras et codifiées dans le code de la sécurité intérieure (article L724-14) pour servir d'appui lors des situations de crise ou d'évènements importants, les réserves citoyennes des services d'incendie et de secours doivent être impulsées

dans leur développement, et faire l'objet d'une évaluation régulière.

En amont de la création possible de cette « réserve citoyenne » dans les services d'incendie et de secours, de nombreux départements, par leur réseau associatif, et plus précisément les UDSP en coproduction avec les SDIS, ont créée, des « équipes départementales de soutien » dont les personnels sont des Anciens sapeurs-

pompiers. En tant qu'Anciens, ils ne peuvent plus être sur les registres du corps départemental et assurés par celui-ci, mais en étant adhérents, ils peuvent être assurés pour ces activités et pouvoir ainsi participer à des missions de logistique sous différentes formes, ce qui permet de conserver la ressource active de sapeurs-pompiers pour assurer les missions de service public.

L'on sait qu'en milieu rural, dans un CIS Volontaire, l'on est parfois à un près, pour permettre le départ d'un engin de secours. Il est indispensable de privilégier la ressource active pour les missions de service public, et laisser aux Anciens qui désirent toujours garder une forme d'engagement bénévole durant un temps, le soin d'assurer les missions non opérationnelles.



42

FACILITER LA DOUBLE AFFECTATION DES ARTISANS SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Les SDIS doivent développer une gestion opérationnelle souple. Ainsi, par exemple, un artisan devrait pouvoir renforcer un CIS quand il se trouve sur une commune de son département autre que celle de son CIS de rattachement. Dans un corps départemental, tout sapeur-pompier volontaire est avant tout sapeur-pompier volontaire au corps départemental, avec une affectation dans un CIS qui se trouve être celui dans le secteur de son lieu de résidence administrative (domicile). Pourquoi s'interdire de bénéficier au quotidien de cette ressource formée, qui certes, en raison de son activité professionnelle, ne se trouve pas sur le secteur de premier appel de son CIS d'affectation, mais qui se trouve dans le département, sur un autre secteur d'un autre CIS ? Alors que pour ce CIS, l'on peut manquer de monde en journée et refuser un départ par faute de personnel ! Dans un même temps, ce même artisan sapeur-pompier volontaire peut se voir reprocher qu'il n'est quasiment jamais disponible en journée dans son CIS, alors qu'il est sur un autre secteur opérationnel du département. C'est se priver d'une ressource opérationnelle qui peut être disponible.

43

GÉNÉRALISER LA PRATIQUE ET LA COMMUNICATION SUR LA VALEUR DU « SAUVÉ »

L'ensemble des SDIS doivent pouvoir, sur la base d'indicateurs financiers communs à partir des données assurantielles, développer une analyse de la valeur du sauvé. Cette évaluation ne doit pas se limiter aux biens et à l'environnement mais elle doit s'étendre également aux vies humaines (3M€ en 2013).

Trop souvent, l'on entend et on lit que les services d'incendie et de secours coûtent chers, mais on ne parle jamais de ce que les sapeurs-pompiers ont sauvé, grâce à leur intervention, donc de la plus-value. Si durant de trop longues années, les SDIS ne se sont pas vraiment intéressés à la question et que le sujet était rarement développé, y compris par les compagnies d'assurance, les premières concernées, depuis quelques années, des SDIS se sont lancés dans cette analyse, afin d'en faire un indicateur fiable et de démontrer aux élus, combien notre action est efficace et efficiente, l'intérêt d'avoir des sapeurs-pompiers dans des CIS judicieusement répartis géographiquement, avec du matériel performant.

En outre, c'est aussi un vecteur de communication vis-à-vis des employeurs qui contribuent à la valeur du sauvé, en libérant leur salarié/agent public sapeur-pompier volontaire. Ils sont ainsi partie prenante et peuvent valoriser dans le cadre de la responsabilité sociétale de l'entreprise, leur participation au service public d'incendie et de secours de proximité, à une mission d'intérêt général.

Les tâches technico-administratives

LE CONSTAT

Le chef de CIS n'a rien à envier aux curés, ni aux professeurs des écoles de nos campagnes. Il doit être un manager de proximité qui fonctionne au feeling en fonction de ses connaissances et de ses capacités. Loin de simplifier la vie du chef de centre, les SDIS sont gourmands d'informations afin d'être plus performants. Les chefs de CIS peuvent ainsi réaliser des statistiques qui leur permettent d'assurer le suivi de leurs personnels. Ce qu'il manque souvent, ce sont les alertes. En effet, la plupart du temps, si l'on n'est pas la tête dans l'ordinateur, la disparition d'une activité de conducteur poids lourd peut passer inaperçue.

À cela, se rajoutent les doublons. Combien de fois, la compagnie, le groupement, le service, voire le chef de service ou un agent du SDIS, vont demander le même renseignement à quelques heures ou jours d'intervalles, sans que chacun se concerte, sans que la même information demandée ne soit partagée par celles et ceux qui peuvent en avoir besoin pour leurs indicateurs ou reporting ! Tous ces messages qui tombent sur le smartphone, l'ordinateur, sans compter l'appel téléphonique parce qu'à l'autre bout de la chaîne on trouve que cela ne va pas assez vite, que l'on ne répond pas au « clic », consomme beaucoup de temps et d'énergie et use au quotidien en venant perturber la vie en parallèle qui est la première pour les sapeurs-pompiers volontaires, leur profession, mais aussi la vie de famille.



LES PRÉCONISATIONS



SIMPLIFIER LA GESTION ET LES TÂCHES TECHNICO-ADMINISTRATIVES

Outre apporter une véritable réflexion de fond dans le fonctionnement des SDIS pour les amener à se simplifier et leur permettre ainsi de gagner en performance et en adaptabilité, il apparaît nécessaire de retrouver du bon sens dans la gestion au quotidien de l'établissement public, de faciliter les flux d'informations, d'éviter les redondances de demandes d'indicateurs ou de renseignements, d'améliorer le suivi et le service rendu en interne...

Dans ce cadre, il ne faut ne jamais oublier que l'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires, notamment les chefs de CIS, n'est pas leur activité principale, mais bien une passion, voire une vocation et qu'ils ont une activité professionnelle comme toute autre personne avant leur engagement citoyen, qui demeure ce qui leur permet de faire vivre leur famille.

Les SDIS se doivent de se donner les moyens de soulager au quotidien les chefs de CIS, mais aussi tous les sapeurs-pompiers volontaires ayant des responsabilités de par leur fonction au sein du CIS, en facilitant les flux d'informations montants et descendants, mais aussi en mettant en place des personnels administratifs, techniques

ou des sapeurs-pompiers professionnels, pour être des relais, voire être en mesure de traiter en lieu et place des sapeurs-pompiers volontaires les tâches technico-administratives et laisser uniquement le management de la ressource opérationnelle en direct au chef de CIS Volontaire.

Dans certains départements, des services de « navettes logistiques » ont été mis en place, évitant ainsi au personnel des CIS Volontaires de devoir se déplacer, pour aller à la pharmacie à usage intérieur (PUI), au magasin général, à l'atelier...

Faciliter tout ce qui concerne la vie du CIS permettra de se concentrer sur l'essentiel et évitera de perdre le sens de l'engagement de sapeur-pompier volontaire : l'opérationnel.

Les institutions

LE CONSTAT

Depuis l'arrêt Matzak de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) en date du 21 février 2018 (affaire C-518/15), la France, tout comme de nombreux pays européens concernés, s'efforce de tout mettre en œuvre, afin de préserver notre modèle de sécurité civile qui repose sur un engagement librement consenti altruiste et généreux, qui n'est ni une activité salariale, ni du fonctionnariat (mesure n°15 du plan d'action 2019/2021 – lettre de confort de la Commission européenne en date du 02/10/2020 – arrêt dès la CJUE, 5^{ème} chambre en date du 11/11/2021).

Pour rappel, toute assimilation des sapeurs-pompiers volontaires à des travailleurs altérerait profondément le cadre juridique des sapeurs-pompiers volontaires, tout comme la nature de leur relation à leur employeur, qui passerait alors d'une logique de disponibilité à une logique de cumul d'emplois, source de difficultés pour les sapeurs-pompiers volontaires dans l'accès à l'emploi, de contraintes de gestion et de préjudices pour les employeurs (perte de référents sécurité dans les entreprises, frein à la politique de RSE...).

Dans un monde qui évolue de plus en plus rapidement, les textes ont besoin de suivre l'évolution sociétale. Ne pas le faire, c'est être discordant et se trouver à résoudre des équations qui n'auront comme résultat que « y a qu'à, faut qu'on ».



LES PRÉCONISATIONS

45

S'ASSURER DE LA BONNE APPLICATION DE LA CHARTE NATIONALE DU SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Bien que de portée réglementaire (décret n°2012-1132 du 5 octobre 2012), les remontées de terrain laissent apparaître que la Charte nationale du sapeur-pompier volontaire n'est pas appréhendée et appliquée de la même manière dans tous les SDIS. Pour mémoire, elle est issue d'une proposition de la commission des sapeurs-pompiers volontaires de la FNSPF. Il est donc essentiel de rappeler que celle-ci doit être signée, depuis la parution du décret, par le sapeur-pompier volontaire lors de son primo engagement quinquennal, ou bien lors de son renouvellement d'engagement. Qu'à ce titre, de manière conjointe si possible (SDIS/UDSP), celle-ci doit être expliquée et commentée, afin de s'assurer de sa compréhension par le sapeur-pompier volontaire. Trop souvent, celle-ci est signée sur le coin d'un bureau, sans aucune explication, jointe au dossier individuel au service RH avec l'arrêté de l'autorité de gestion et classée. Elle est alors le plus souvent utilisée pour rappeler les obligations du sapeur-pompier volontaire, mais pas les droits qui y sont notifiés, sans compter l'absence d'information sur le réseau associatif des sapeurs-pompiers et son rôle prépondérant dans la promotion et la défense du volontariat. En outre, il est important qu'elle soit affichée dans tous les CIS.

La Charte a le mérite de donner un sens clair et précis à l'engagement citoyen librement consenti du sapeur-pompier volontaire, et situe celui-ci dans la démarche initiale de chaque citoyen de venir nous rejoindre. Si la question peut se poser au regard d'autres avantages acquis par d'autres formes d'engagement à l'exemple des réservistes des armées, que ceux repris et développés dans la Charte, à l'exemple de la protection sociale, de la perception d'indemnités horaires, d'un droit à la formation initiale et continue..., si par cas, des droits nouveaux venaient à être acquis, il y aurait nécessité alors de compléter la Charte, telle qu'elle est écrite à l'heure actuelle dans sa version de 2012.

46

GÉNÉRALISER L'INFORMATION DES COMMUNES DE MOINS DE 10 000 HABITANTS SUR LES NOUVELLES MESURES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIÉS AUX ACCIDENTS ET MALADIES CONTRACTÉS EN SERVICE COMMANDÉ ISSUES DE LA LOI MATRAS

Une démarche doit être initiée pour informer clairement les communes de moins de 10 000 habitants sur la possibilité de prise en charge à leur demande par le SDIS des frais liés aux accidents et maladies de leurs agents sapeurs-pompiers volontaires imputables au service (CGCT – article L1424-5 de la Loi n°2011-851 du 20/07/2011 – titre IV – article 33).



3

LA FIN DE L'ENGAGEMENT

Le groupe de travail n°3 qui s'est saisi de cette thématique, a clarifié le cadre de son travail, dès la remontée du terrain, mais aussi lors des échanges de la commission des sapeurs-pompiers volontaires, en distinguant la notion de « fin d'activité » de la notion de « fin d'engagement ».

En effet, la fin d'activité est liée à l'ensemble des activités opérationnelles et fonctionnelles que peut exercer un sapeur-pompier volontaire tout au long de son parcours qui jalonne son engagement, à l'exemple de celle de chef de CIS. Lié à son cadre juridique d'engagement citoyen librement consenti altruiste, de don de soi, de solidarité et généreux, le sapeur-pompier volontaire n'occupe pas un emploi, mais il exerce une ou plusieurs activités durant son engagement. Cette précision est essentielle afin de ne pas perdre le sens initial de notre démarche d'écriture du Livre blanc.

LE CONSTAT

Même si la thématique arrêtée concerne précisément la fin d'engagement, pour autant, au vu de son importance dans le management de nos CIS Volontaires, nous avons aussi donné un coup de projecteur sur la cessation d'activité de chef de CIS. Dans les thématiques abordées ci-dessus, nous avons mis en exergue le rôle essentiel d'un management adapté à la ressource principale que sont les sapeurs-pompiers volontaires. Les retours du terrain démontrent combien de plus en plus, celles et ceux qui exercent l'activité de chef de centre, se retrouvent usés, parfois prématurément. Si la tête du CIS va mal, alors l'on peut craindre et l'on constate forcément, des incidences sur le fonctionnement du CIS et à court ou moyen terme, sur l'engagement de l'ensemble des sapeurs-pompiers volontaires du CIS. Nous nous sommes donc particulièrement arrêtés sur les changements de posture qui touchent les chefs de CIS Volontaires, en nous appuyant sur les travaux du mémoire et avec leur autorisation, de la

formation d'adaptation à l'emploi de Chef de Groupement 2022-02, sur le thème : « Fin de commandement des Chefs de Centre volontaires : impasse ou opportunité vers un autre engagement ? »

Sans compter qu'en l'absence de perspective pour rebondir sur d'autres activités possibles, un chef de CIS « usé » peut parfois cesser son engagement et l'on perd alors du personnel formé, expérimenté et compétent, alors qu'il peut être loin de la limite d'âge pour atteindre le terme de son engagement citoyen.

Concernant la fin d'engagement par elle-même, les attentes du terrain font remonter une absence de reconnaissance des années d'investissement altruiste, malgré une nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance (NPFR) revalorisée et les avantages cumulés en trimestres qui viennent abonder la retraite professionnelle, suite au vote de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale, promulguée le 14 avril 2023.



LES PRÉCONISATIONS

47

MANAGER LA FIN D'ACTIVITÉ(S) ET LA FIN D'ENGAGEMENT

Se préoccuper de l'arrêt de l'activité de chef de CIS Volontaire, c'est aussi s'inscrire dès le recrutement comme nous l'avons évoqué dans la thématique 1 : engagement/attractivité, dans un parcours sur lequel l'on a communiqué, en donnant ainsi pour chaque citoyen qui s'engage, les perspectives possibles en termes d'activités dans le temps de son engagement.

- Intégrer les notions d'âge et d'ancienneté dans les profils de référence des candidats chefs de centre ;
- Suggérer un temps de commandement ré-interrogeable et renouvelable du chef de centre ;
- Former aux fonctions de chef de groupe les chefs de centre sapeurs-pompiers volontaires identifiés pour mener une activité post commandement ;
- Établir les indicateurs nécessaires au suivi de la ressource des chefs de centre sapeurs-pompiers volontaires ;
- Définir l'encadrement par centre d'incendie et de secours et constituer une équipe d'encadrants ;
- Mettre en place un entretien d'activité périodique avec le chef de centre ;
- Formaliser une procédure en intégrant précocement l'échelon territorial dans les choix d'encadrement des centres ;
- Former et accompagner le chef de centre ainsi que le groupe d'encadrement dans leur évolution et assurer leur montée en compétences ;
- Définir les différentes possibilités de l'après commandement par la construction d'une cartographie des activités ;
- Généraliser la fonction de « référent pour le volontariat » au sein de la direction des services d'incendie et de secours, en privilégiant les profils de chef de centre quittant leur fonction dans la « Gestion Prévisionnelle des Activités et des Compétences » (GPAC) des officiers sapeurs-pompiers volontaires, mais aussi au niveau territorial et participer au pilotage du développement et de la promotion du volontariat ;
- S'appuyer sur les anciens chefs de centre sapeurs-pompiers volontaires pour mettre en place des missions de « tutorat » et de « mentorat » ;
- S'appuyer sur les compétences spécifiques des anciens chefs de centre pour développer des missions ponctuelles spécialisées ;
- Former et intégrer les anciens chefs de centre volontaires à un réseau d'animateurs délivrant des séquences d'information préventives sur les comportements qui sauvent, et ceux au plus près de leur territoire, mais aussi, créer un réseau de conseillers sapeurs-pompiers à l'échelon des territoires,

interlocuteur des « correspondants d'incendie et de secours » pour la réalisation des schémas communaux ou intercommunaux de défense extérieure contre l'incendie (DECI), mise en œuvre des plans communaux ou intercommunaux de sauvegarde (PCS/PICS) ;

- Envisager la désignation d'un « référent mixité et lutte contre les discriminations » parmi les cadres sapeurs-pompier volontaires ;
- S'appuyer sur les anciens chefs de centre sapeurs-pompier volontaires pour instaurer des réserves citoyennes des services d'incendie et de secours, lorsque celles-ci sont créées.

♦ La fin d'engagement d'un sapeur-pompier volontaire

Que faire d'un SPV qui souhaite diminuer ou arrêter l'activité opérationnelle, mais poursuivre son engagement ?

Il importe de profiter de son expérience et de lui permettre d'être formateur, encadrant JSP ou d'occuper des fonctions administratives, ou bien d'autres activités de soutien au sein du SDIS (logistique, évènementiel...).

Par rapport à la prestation de fin de service (NPFR)

Aujourd'hui, il existe la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance (NPFR) très bien valorisée sur le plan financier.

Mais ces prestations de fin de service récompensent de façon identique des années d'engagement qui n'ont pas la même « valeur » d'un sapeur-pompier volontaire à un autre et doivent dès lors être complétées par des dispositifs plus individualisés.

48

CRÉER UN SYSTÈME À POINTS DONNANT UN AVANTAGE FISCAL EN FONCTION DU TEMPS DONNÉ

Sur la question d'indexer les prestations de fin de service sur le quota d'heures passées en interventions, le groupe de travail n'a pas retenu cette option, puisqu'il dépend de l'activité opérationnelle du CIS. Il serait cependant injuste qu'un sapeur-pompier volontaire qui donnerait 20 heures de disponibilité par mois pendant 20 ans, ait le droit à la même reconnaissance que celui qui en aurait donné 300 par mois sur la même durée ! C'est une question d'équité.

Le groupe propose une alternative : que chaque heure de disponibilité donnée corresponde à un nombre de points. Ce système à points, serait la base annuelle de calcul d'un avantage fiscal basé sur une réduction ou un crédit d'impôts. La reconnaissance serait annuelle et dès le début de l'engagement, la reconnaissance serait à la hauteur de l'investissement réel du sapeur-pompier volontaire, donc plus équitable.

METTRE EN ŒUVRE UNE BONIFICATION DE TRIMESTRES DE RETRAITE POUR LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Répondant à une aspiration ancienne des sapeurs-pompiers et de la FNSPF, la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (article 24) a instauré une bonification de trimestres de retraite pour les sapeurs-pompiers volontaires à partir de 10 ans d'engagement, financée par la solidarité nationale.

Cependant, la commission mixte paritaire du Parlement a supprimé la mention du nombre de trimestres majorés (3 trimestres après 10 ans d'ancienneté, complétés d'un trimestre tous les 5 ans), alors qu'elle avait été votée le 11 mars 2023 par le Sénat avec l'accord du Gouvernement, et renvoyé à un

décret en Conseil d'État la définition des conditions et modalités de cette bonification. Les sapeurs-pompiers volontaires attendent que ce texte respecte la volonté politique initiale du Sénat en fixant le nombre de trimestres majoré à 3 trimestres après 10 ans d'ancienneté, complétés d'un trimestre tous les 5 ans, afin que cette mesure de fidélisation et de reconnaissance de leur engagement ne se réduise pas à un effet d'annonce en trompe-l'œil.

Sans changer son âge minimum légal de départ en retraite, cette disposition doit permettre de majorer le nombre de trimestres cotisés par le sapeur-pompier volontaire dans sa vie professionnelle civile ou de majorer le niveau de sa pension.

RENDRE VISIBLE LA RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT

Ces propositions doivent être affinées afin de déterminer à quel moment et à partir de quel nombre d'années d'engagement, elles peuvent se voir attribuer.

En termes de reconnaissance concrète et visible :

- Systématiser la remise des insignes de chef de centre pour celles et ceux ayant déjà cessé leur engagement et ayant accompli l'activité de chef de CIS, en correspondance sur la durée de celle-ci comme actuellement ;
- Systématiser l'attribution des médailles d'honneur pour service exceptionnel ;
- Augmenter significativement le nombre des sapeurs-pompiers volontaires, hommes et femmes promus dans les ordres nationaux de la Légion d'Honneur et du Mérite ;
- Revenir à la nomination à l'honorariat après 20 ans de service effectués, sans attendre l'âge de 55 ans ;

- Créer un « médaillon » du corps départemental pour fin de service (cf. Reconnaissance).

Aptitude pour le renouvellement d'engagement à partir de 60 ans

Les évolutions suivantes sont attendues en matière d'aptitude, notamment lors des visites médicales pour le renouvellement d'engagement à partir de 60 ans et jusqu'à 65 ans :

- Souplesse dans les visites médicales d'aptitude en fonction de l'âge : 60 – 65 ans ;
- Harmonisation des visites médicale d'aptitude dans tous les SDIS.





L'ENVIRONNEMENT DU SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Le groupe de travail n°4, en charge de cette thématique, a donc décidé de prendre en compte au regard de sa propre expérience et des éléments collectés sur le terrain, les points suivants :

- La famille
- Les loisirs
- L'Amicale et le réseau associatif
- Les employeurs
- Les instances
- Le rapport à l'argent

Trop souvent ignoré, l'environnement du sapeur-pompier volontaire impacte pourtant de manière notable son engagement, notamment sur la durée. Comme tout citoyen, la vie d'un sapeur-pompier volontaire est rythmée par différents moments en lien avec des personnes, des actions, à la différence qu'ici, son engagement interfère sur tous les moments, y compris les plus intimes, en toutes circonstances et souvent bien plus qu'un autre type d'engagement, même si l'on connaît chacune, chacun d'entre nous dans notre entourage des personnes très investies dans des activités associatives, politiques, sportives, culturelles. Mais, rarement ces engagements peuvent avoir un impact sur l'intégrité physique et psychologique de la vie de la personne engagée à la hauteur d'un engagement de sapeur-pompier volontaire.

Selon la méthode retenue et éprouvée par les autres groupes de travail, il est procédé pour chaque thème, à un constat suivi des préconisations.

La famille

LE CONSTAT

La plupart des sapeurs-pompiers volontaires interrogés, indiquent s'être engagés pour perpétuer une tradition familiale.

L'attachement à la caserne du village, relie aussi l'esprit de famille, chaque citoyen étant attaché à son clocher, et confirme la persistance du profil du « villageois » révélé dans l'étude sociologique sur l'avenir du dispositif du volontariat chez les sapeurs-pompiers conduite par le laboratoire du MANA LARES (Université Rennes 2) en 2009, dans le cadre de la mission Ambition volontariat conduite par M. Luc Ferry.

Les contraintes financières qui s'imposent aux parents travaillant à deux rendent les disponibilités de plus en plus compliquées, afin de pouvoir pallier les tâches familiales (avec ou sans enfants).

La monoparentalité est un frein important à la disponibilité, alors que celle-ci est de plus en plus présente dans notre société, mais aussi forcément dans nos effectifs. Cet état de fait rend les disponibilités en journée de plus en plus difficiles.

Paradoxalement, on remarque que depuis le retour à la vie normale à la suite des mesures de confinement prises dans le cadre de la crise sanitaire de la covid-19 et la reprise des activités professionnelles, des difficultés apparaissent de plus en plus lors de la mise en place de gardes postées le week-end, les sapeurs-pompiers volontaires ayant pris l'habitude de consacrer ces moments en famille.

Autre constat, les Amicales ont perdu au fil du temps, en fonction des changements des membres du bureau et de la prégnance fréquente des centres d'intérêt individuel, chez les nouvelles générations, leur rôle principal de cohésion sociale entre les personnels et les familles.

La considération du sapeur-pompier volontaire dans la cellule familiale a changé : au héros admiré d'hier, a souvent succédé, aujourd'hui, le perturbateur ! Les absences répétées sont autant de moments où le sapeur-pompier volontaire ne contribue pas à la construction et à l'évolution de la famille. Ce même constat se retrouve également dans le cercle amical.



LES PRÉCONISATIONS



51

SOUTENIR LA FAMILLE EN LIEN AVEC LA SCOLARITÉ DES ENFANTS

Ce soutien est susceptible de revêtir différentes formes cumulatives :

- Aider les familles pour l'accès aux dossiers administratifs et financiers pour les enfants entrant dans les études supérieures.
- Sanctuariser, par la prise en charge immédiate et la gratuité par les municipalités, l'accueil dans les crèches et les activités périscolaires (exemple cantine...) des enfants de sapeurs-pompiers volontaires.
- Attribuer au sapeur-pompier volontaire toujours inscrit dans le cursus scolaire, des points de bonification pour les examens.
- Réfléchir, à l'attribution aux enfants de parents sapeurs-pompiers volontaires (peu ou pas souvent à la maison), soit d'une aide externe pour la partie devoirs ou rattrapage scolaire, soit d'une bonification de points pour les examens.
- Faciliter l'accès au stage des enfants de sapeurs-pompiers volontaires dans les SDIS, les CIS et faire l'effort de mettre un tuteur afin de susciter des vocations.

52

SOUTENIR LA FAMILLE PAR DES AIDES SOCIALES, FINANCIÈRES CONCRÈTES

Ce soutien peut se déployer de diverses manières :

- Apporter conseil, aide juridique et financière pour les couvertures médicales ou sociales : assurances, mutuelles...
- À compter du 01 janvier 2025 (Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2022), les employeurs publics, au rang desquels se trouvent les services d'incendie et de secours pour les personnels fonctionnaires territoriaux (sapeurs-pompiers professionnels, et les personnels administratifs, techniques et spécialisés), participeront à la protection sociale complémentaire, dans un premier temps pour la prévoyance, puis au 01 janvier 2026, pour la santé. Si les sapeurs-pompiers volontaires ne sont pas des fonctionnaires, ni des salariés, pour autant et afin de combler la non prise en compte de ces personnels en matière de politique sociale par une reconnaissance de l'impact de leur engagement citoyen sur la cellule familiale, il serait judicieux que les conseils d'administration des SIS mettent en place une véritable politique sociale en leur faveur, par une participation dans le cadre de contrats collectifs santé portés par les Unions Départementales. L'ensemble du réseau associatif des sapeurs-pompiers de France : FNSPF,

MNSPF, avec les UD, est à même de proposer des solutions qui existent déjà, réglementaires, et de les étendre à tous les territoires pour tous les sapeurs-pompiers volontaires.

- Apporter une aide au permis de conduire des enfants (tout en suscitant un partenariat gagnant / gagnant de recrutement) comme cela peut être fait dans certains départements pour les JSP par les Conseils départementaux.
- Apporter, grâce aux services administratifs des SDIS, une aide aux familles dans la

conception des demandes auprès de France Travail (ex Pôle Emploi, Mission locale) et permettant de développer avec ces derniers un partenariat gagnant / gagnant en termes de diversification de recrutement.

- Accorder un accompagnement social en cas de problème (financier...) sous forme de soutien psychologique ou d'une assistance aux parents aidants (enfants ou parents handicapés, parents à charge...).

53

FACILITER L'ACCÈS AU LOGEMENT

Au-delà de la priorité d'accès existante aux logements sociaux comme cela est déjà possible, le soutien à l'accès au logement des sapeurs-pompiers volontaires peut revêtir d'autres formes, telle que la négociation d'une baisse des loyers selon leurs revenus, notamment dans les secteurs locatifs à forte tension, proches de leur CIS.

Depuis la pandémie, le marché du logement s'est considérablement modifié, fréquemment au profit, dans de nombreux départements à vocation touristique, de plateformes vantant des locations souvent sur des séjours de très courtes durées, en vue de rentabiliser un investissement immobilier pour leurs propriétaires, au détriment du parc locatif de la population locale, et en particulier des sapeurs-pompiers volontaires, notamment les jeunes, qui ont du mal à accéder à des locations à l'année, celles-ci devenant de plus en plus rares !

Enfin, il convient de faciliter l'accès pour des sapeurs-pompiers volontaires étudiants au logement ainsi que des enfants de parents sapeurs-pompiers volontaires : à travers des conventions avec les CROUS, et les bailleurs sociaux, en complément des actions conduites par l'ODP et le réseau associatif.



54

AIDER À UNE MEILLEURE GESTION DU TEMPS POUR LA FORMATION AVEC LES TEMPS DE VIE

À cet effet et en lien avec la préconisation abordée dans le thème Formation, l'accessibilité aux formations en cours du soir et/ou le week-end doit être développée et le E-learning favorisé. En outre, les formations de maintien et de perfectionnement des acquis (FMPA) doivent être rendues moins contraignantes, avec une programmation sur les jours où le sapeur-pompier volontaire se trouve au CIS et non les week-ends (cf. Formation).



Les loisirs

LE CONSTAT

En dehors du réseau associatif, il existe peu de possibilités offertes à ce jour pour soutenir les sapeurs-pompiers volontaires dans leur engagement, ainsi que les familles à leur côté, dans les activités de loisirs.

En outre, dans l'évolution de notre société cette dernière décennie, les loisirs sont devenus un pan économique important et un moment incontournable pour toutes et tous. Sous différentes formes, ceux-ci ont pris une place indéniable dans la gestion des temps de vie des personnes, avec un budget de plus en plus important et contraint qui y est consacré.

Les différentes crises qui se succèdent, voire se cumulent à certaines périodes, engendrent des coûts de plus en plus élevés pour les loisirs, avec pourtant

une nécessité de « s'évader », de se « faire plaisir », qui touche toutes les catégories socioprofessionnelles.

Les sapeurs-pompiers volontaires et leur famille, sont bien sûr tout autant concernés, avec l'impact de l'engagement citoyen sur le temps qui pourrait être plus consacré aux loisirs, autant individuels qu'en famille, ce qui induit que le moment que l'on réserve aux loisirs, doit être de qualité.

En outre, l'offre de services qu'offre le réseau associatif à nos sapeurs-pompiers volontaires ne couvre pas suffisamment de possibilités susceptibles de répondre aux aspirations de toutes les générations.





LES PRÉCONISATIONS

55

AMÉLIORER LES PARTENARIATS EN SOUTIEN AUX FAMILLES

Différentes voies d'action peuvent être déployées en appui de ce soutien :

- Créer, ou bien renforcer, pour ceux existants, un partenariat national avec les équipementiers sportifs et de loisirs pour les familles de sapeurs-pompiers volontaires.
- Mener une réflexion pour une adhésion au Comité National d'Action Sociale (CNAS) pour tous (professionnels, volontaires, personnels administratifs et techniques) voire réfléchir à un dispositif départemental ou régional (calqué sur les Conseils départementaux ou régionaux).
- Nouer des partenariats avec les établissements sportifs et de loisirs de proximité, en lien avec les conseils départementaux, et les établissements publics de coopération intercommunale.
- Trouver un partenariat permettant la prise en charge totale ou partielle des licences sportives pour le sapeur-pompier volontaire.
- Conclure des partenariats pour des réductions des prix de places : de théâtre, de cinéma, d'évènements sportifs...

L'Amicale et le réseau associatif sapeurs-pompiers

LE CONSTAT



L'Amicale constitue le premier maillon de la chaîne associative sapeurs-pompiers

L'on constate sur le terrain que l'Amicale fait trop souvent abstraction des Anciens, relégués à la commission des Anciens de l'UDSP, avec même la démonstration qu'ils ne sont plus forcément les bienvenus dans le CIS. Il y a alors rupture du lien intergénérationnel indispensable pour transmettre les valeurs qui sont notre fondement d'humanité, d'altruisme, de don de soi et de solidarité.

Trop souvent encore, suite aux changements de bureau de l'Amicale, en l'absence de dialogue, de communication et d'information, certains n'adhèrent plus au réseau associatif sapeurs-pompiers et l'on peut trouver des adhésions individuelles à l'UDSP, par défaut d'adhésion de l'Amicale.

Les Amicales sont de plus en plus défaillantes dans leurs rôles principaux et majeurs : la solidarité et la cohésion. Elles préfèrent utiliser leurs ressources

financières à d'autres propositions, telles que des voyages ou d'autres types de loisirs qui ne répondent pas forcément aux principes d'égalité et d'équité que le réseau associatif se doit de porter en tant que valeur humaine partagée.

De plus en plus, on relève un désinvestissement des personnels dans la prospection des calendriers, principale, voire unique source de financement pour les Amicales, ce qui de fait, pose le problème du fonctionnement de l'association et des propositions qu'elle peut apporter, dans le respect des principes fondateurs de solidarité et de cohésion.

L'important turn-over des membres des bureaux des Amicales oblige l'UDSP à renouveler les informations qui leurs sont nécessaires, afin de ne pas oublier les fondements du réseau associatif sapeurs-pompiers, car la transmission des informations, droits et obligations des Amicales ne se fait pas.

Lorsqu'il y a aménagement d'un CIS, réaffectation de locaux, projet de construction d'un nouveau CIS, l'on associe peu souvent le personnel et l'Amicale au projet, et l'on en vient, pour rentabiliser les coûts, à supprimer en priorité la partie convivialité : le foyer. C'est alors un mélange des genres, où la partie convivialité se retrouve dans une portion congrue avec une kitchenette et la salle de formation sert aussi de lieu de convivialité.



LES PRÉCONISATIONS



56

REDONNER DU SENS À L'AMICALE ET AMÉLIORER LA COMMUNICATION

Il importe dès lors de redonner du sens à l'Amicale dans l'importance de son rôle de solidarité et de cohésion entre les personnels, en les incitant à la mise en place de vecteurs de communication : réseaux sociaux, WhatsApp, pour rapprocher les personnels et leur famille. Les Amicales doivent en même temps être incitées à organiser des journées avec les familles, toutes générations confondues, pour créer de la cohésion, ouvrir le dialogue entre elles, et créer des événements socio-récréatifs intergénérationnels. Il convient dans ce cadre de ne pas oublier les Anciens et de les associer aux réflexions, de leur laisser la place qu'ils

méritent, gage de la reconnaissance des nouvelles générations en construisant l'avenir ensemble en ayant pris en compte l'histoire, le vécu.

Enfin, la FNSPF doit communiquer davantage sur le programme OBIZ ouvert à ses adhérents et étendre ce dernier aux vacances familiales : campings, visites et séjours touristiques, réduction pour les transports : avion, train, ferry.

Voir la possibilité de trouver d'autres sources de réductions pour les nouveaux types de loisirs qui sont recherchés par les nouvelles générations. Il convient en ce sens, de faire évoluer les accès possibles avec la carte d'adhérent de la FNSPF.

57**REDONNER LA PLACE AU RÉSEAU ASSOCIATIF À CHAQUE NIVEAU : LOCAL, DÉPARTEMENTAL, RÉGIONAL, NATIONAL**

Recruter, intégrer et fidéliser un plus grand nombre de sapeurs-pompiers volontaires, implique de redonner toute sa place au réseau associatif, à commencer par les Amicales, dans la vie des CIS, et de responsabiliser les Amicales dans leur rôle de liaison entre les membres de la communauté sapeurs-pompiers et l'ensemble des instances du réseau : commissions catégorielles et spécialisées de l'UD, de l'UR et à la FNSPF.

Il importe de permettre une plus grande cohésion entre les Amicales, les UD, les UR et les institutions nationales : FNSPF, ODP et MNSPF.

Dans cette perspective, la possible organisation par la FNSPF dans le cadre du Congrès national des sapeurs-pompiers de France, d'une journée des présidents d'Amicales doit être examinée, en y associant l'ODP et la MNSPF. Une telle séquence aurait pour avantage, à travers des témoignages, de rappeler et renforcer le rôle social du réseau associatif.

Renforcer le réseau associatif aux échelons départemental et local, implique de conforter le binôme PUD/DD SIS et Président d'Amicale/ Chef de CIS.

58**FAVORISER LA MUTUALISATION DES ACHATS ET TROUVER DE NOUVELLES SOURCES DE FINANCEMENT**

Les Amicales pourraient trouver un appui utile dans la possibilité de regrouper et mutualiser leurs achats, via le réseau associatif, afin de diminuer les coûts.

De même, la recherche des pistes de partenariats financiers doit être encouragée afin de soutenir des actions montées par les Amicales et de renforcer leurs actions solidaires, sociales et de cohésion.

**59****DEMEURER LE PREMIER MAILLON DE LA CHAÎNE SOLIDAIRE ET SOCIALE**

Depuis plus de cent ans, le réseau associatif des sapeurs-pompiers a démontré sa force par des actions solidaires, mais il est aussi l'un des précurseurs de l'action sociale en France depuis le début du XX^{ème} siècle. Au-delà des termes et s'il nous faut privilégier celui de « solidarité », car c'est avant tout des actions au titre de la solidarité dans lesquelles s'inscrivent les acteurs associatifs, il ne faut pas omettre néanmoins les « commissions sociales » que l'on peut trouver aussi aux différents échelons territorial du réseau associatif, chacun ayant un rôle déterminant à jouer. Sur le volet social, la complémentarité aux différents dispositifs existants par ailleurs et portés par des acteurs dont c'est leur vocation et auxquels notre réseau peut faire appel, ces actions s'inscrivent par un accompagnement et une prise en charge dans le temps sous différentes formes. Cette action prioritaire implique de veiller tout particulièrement au suivi des commissions sociales du réseau à chaque niveau, à chaque échelon territorial, et au soutien de celles et de ceux qui peuvent en avoir besoin. En outre, il serait opportun de mettre à disposition par toutes les parties prenantes du réseau : FNSPF, ODP et MNSPF un « Guide des Solidarités » afin que chaque membre du réseau puisse trouver la conduite à tenir la plus adaptée aux besoins, savoir où et comment orienter celles et ceux qui peuvent être en difficulté pour les soutenir, comment intervenir si nécessaire en complémentarité avec les dispositifs existants par ailleurs.

CONTRIBUER À MAINTENIR LA COHÉSION :

Le rôle du réseau associatif des sapeurs-pompiers, et en premier lieu de l'Amicale est, au-delà du rôle solidaire et social, de contribuer à maintenir la cohésion du groupe dans toute sa composante, en incluant les familles et l'intergénérationnel.

Plusieurs actions peuvent être utilement mises en œuvre à cette fin :

- Participer et coorganiser avec la chefferie du CIS, des moments de mise à l'honneur de celles et ceux qui cessent leur engagement.
- Inciter les Amicales à l'accès aux familles aux événements tels que les congrès : départemental, régional et national.
- Inviter et mettre à l'honneur les familles dans toutes les manifestations et les journées sportives statutaires.



Les employeurs publics et privés

LE CONSTAT

Trop souvent encore, les sapeurs-pompiers volontaires expriment leur crainte de faire part de leur engagement à leur employeur, qu'il soit public ou privé, ou bien qu'ils viennent de s'engager, pour préserver leur emploi et ils ne le mettent par en valeur dans leur CV ou bien lors d'un entretien d'embauche.

Les collectivités locales, les employeurs publics, ne sont pas forcément celles et ceux qui montrent l'exemple afin de favoriser la disponibilité. Les modes de gestion des collectivités sont souvent devenus similaires à ceux des entreprises dans le cadre d'une performance globale, de finances maîtrisées. Même si les élus sont favorables à libérer leurs agents sapeurs-pompiers volontaires, l'on a parfois un blocage au niveau des responsables hiérarchiques.

Les SDIS sont souvent ceux qui ne montrent par l'exemple les premiers en n'organisant pas la disponibilité de leurs personnels administratifs et techniques sapeurs-pompiers volontaires.

Pour les employeurs privés, en complément des dispositions déjà existantes : subrogation, abattement sur la prime assurance incendie, mécénat pour la formation et les missions opérationnelles, label employeur partenaire, ceux-ci attendent d'autres retours financiers tels qu'un abattement de charges patronales, ou la reconnaissance de la visite médicale du sapeur-pompier volontaire dans son milieu professionnel.

Les conventions cadres nationales ne sont pas toujours déclinées lorsque cela est possible dans les territoires. À l'inverse, lorsque des conventions sont mises en place dans les départements sur des sites de grands groupes, elles ne sont souvent pas reprises à l'identique au niveau national par le bureau du volontariat de la DGSCGC, lorsque celui-ci négocie avec les responsables des grands groupes et il y a ensuite une perte des acquis de disponibilité au niveau local !



LES PRÉCONISATIONS

61

PROMOUVOIR LES ATOUTS QU'APPORTE UN SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE DANS SON MILIEU PROFESSIONNEL

La promotion du volontariat doit s'appuyer sur des campagnes de communication, mettant en valeur les atouts qu'apporte un sapeur-pompier volontaire dans son milieu professionnel, que cela soit dans le secteur public ou privé. Le sapeur-pompier volontaire porte des valeurs humaines et citoyennes dans le cadre de son engagement, qui font de lui une personne responsable et qui s'investit aussi pour son territoire, son travail et pour les autres. Il est essentiel, à cet égard, de valoriser les compétences du sapeur-pompier volontaire, dont la plupart sont transposables dans le milieu professionnel, au-delà des compétences techniques en lien avec le secours à personnes, la lutte contre l'incendie, la prévention et la prévision, il y a celles relevant du management en situation de crise (intervention), les compétences comportementales notamment. Dans cette perspective, des rendez-vous réguliers doivent être créés, sous différentes formes, pour rencontrer les organisations représentatives des employeurs, les employeurs eux-mêmes, connaître leurs attentes, tenir compte de leurs problématiques afin que la disponibilité demandée, ait le moins d'impact possible et que le sapeur-pompier volontaire soit connu et reconnu dans son environnement professionnel.

62

CRÉER UN ALLÈGEMENT DES CHARGES POUR LES ENTREPRISES ET DES AIDES FINANCIÈRES POUR LES ENTREPRISES

Les organisations représentatives des employeurs réitèrent souvent la demande d'une baisse des charges patronales pour les salariés qu'ils libèrent dans le cadre de leurs activités de sapeur-pompier volontaire (cf. Disponibilité). Il faut également ouvrir aux employeurs privés favorisant la disponibilité de leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires, la possibilité de bénéficier de bonus dans l'acquisition de points au mémoire technique, en réponse aux appels d'offre dans le cadre des marchés publics. Il importe enfin de réexplorer la possible prise en compte par équivalence des visites médicales des sapeurs-pompiers volontaires, souvent plus poussées que celles de la médecine du travail, et conformes à la législation sur le travail, ce qui permettrait de gagner du temps et de l'argent.

63

CRÉER D'AUTRES TYPES D'ABATTEMENTS SUR LES CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES DES EMPLOYEURS PUBLICS (COMMUNES, EPCI) EN CONTREPARTIE DE LA LIBÉRATION DE LEURS AGENTS SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES LORSQU'ILS SONT MIS À DISPOSITION DU SDIS

- La création d'un système de bonus-malus sur les dotations de l'État aux communes et EPCI, lorsque celles-ci et ceux-ci emploient des sapeurs-pompiers volontaires.
- La généralisation de l'abattement autorisé sur la participation des collectivités au financement du SDIS, lorsque celles-ci libèrent leurs agents sapeurs-pompiers volontaires pour participer aux missions opérationnelles, comme le permet le cadre législatif.

64

GÉNÉRALISER LA MISE EN PLACE ET LE SUIVI DES CONVENTIONS DE DISPONIBILITÉ

Afin de gagner en lisibilité des actions mises en place dans les territoires, il appartient de généraliser le déploiement des conventions de disponibilité et de les suivre, afin d'évaluer le dispositif, de le faire évoluer favorablement et de favoriser également les rencontres entre les représentants du SDIS et les employeurs publics et privés. Ces conventions doivent aussi permettre de la souplesse et favoriser la disponibilité à la carte.

Il convient de même, de poursuivre et d'intensifier la mise en place, autant au niveau national que départemental, de conventions cadres avec des partenaires institutionnels, à l'exemple de la Fédération du Bâtiment et des Travaux Publics (FBTP), de l'Union des Industries des Métiers de la Métallurgie (UIMM), des Centres des Jeunes Dirigeants (CJD), ou du Mouvement des Entreprises de France (MEDEF), ..., qui pourront relayer la communication auprès de leurs adhérents.

L'organisation de réunions de leur conseil d'administration au SDIS par exemple, permet au Directeur de présenter les services d'incendie et de secours, leurs missions et de finir sa communication sur les partenariats possibles pour les entreprises adhérentes à l'association représentative. En outre, lorsque des sapeurs-pompiers volontaires chefs d'entreprise sont adhérents à ce type d'association professionnelle, cela favorise la communication et le déploiement des conventions avec les entreprises partenaires.

Enfin il conviendrait d'obliger et d'intégrer dans leurs indicateurs :

- D'une part, les conseils départementaux, les EPCI et les communes à établir des conventions de disponibilité avec les SDIS pour les agents territoriaux sapeurs-pompiers volontaires.
- D'autre part, les SDIS, à mettre en place des « Chartes favorisant la disponibilité des personnels administratifs et techniques, sapeurs-pompiers volontaires ».

**DÉPLOYER LE LABEL « EMPLOYEUR
PARTENAIRE DES SAPEURS-POMPIERS »,
CRÉER UN TROPHÉE ET UNE MARQUE
« EMPLOYEUR CITOYEN ENGAGÉ »**

L'engagement des employeurs publics et privés, au même titre que celui de leurs salariés ou agents publics sapeurs-pompiers volontaires, peut se généraliser et être connu et reconnu grâce à l'affichage du label « Employeur partenaire des sapeurs-pompiers », tel que le permet désormais le décret n°2022-1116 du 04 août 2022 pris en application de la loi Matras.

Ce label que l'on peut trouver à deux niveaux : national pour les conventions cadres nationales et départemental pour leur déclinaison, ou bien par la conclusion de conventions cadres départementales, doit pouvoir être comptabilisé et référencé sur une liste, autant nationale que départementale (cf. Disponibilité).

Un affichage au sein de chaque état-major des services d'incendie et de secours, de l'ensemble des employeurs publics et privés partenaires ayant obtenu le label, permettrait à la fois de mieux communiquer et de faire reconnaître l'implication de tous, au maintien du service public d'incendie et de secours de proximité. En outre, certains SDIS ont créé des « Trophées » qui sont remis, tout comme les labels, lors de cérémonies officielles en présence des autorités préfectorales, politiques et institutionnelles. Il existe différents types de trophées, en fonction notamment de l'ancienneté du partenariat de l'employeur avec le SDIS, ce qui démontre aussi la durée d'engagement du salarié ou agent public sapeur-pompier volontaire, autant que celle de l'employeur. Certains SDIS se sont aussi engagés dans l'usage de marque employeur

au travers d'outils digitaux mettant en avant des portraits de sapeurs-pompiers volontaires pour promouvoir le recrutement, mais aussi de sapeurs-pompiers professionnels et personnels administratifs et techniques, en vue de valoriser le SDIS lors d'avis de vacance de poste et d'attirer de futurs candidats et candidates.

La création d'une véritable « Marque employeur citoyen engagé », déposée à l'INPI, permet de valoriser et d'identifier l'employeur public et privé qui en fait usage sur ses supports de toutes formes. Cette démarche qui s'appuie sur l'utilisation d'outils du marketing social et territorial, mais aussi du « branding marketing » (marketing de la marque), permet notamment à l'employeur d'inscrire son partenariat avec le SDIS dans la Responsabilité Sociale (ou sociétale) de l'entreprise (RSE), dans au moins deux des trois piliers du développement durable qui sont : l'ancrage territorial de l'entreprise dans le développement économique local, l'épanouissement du personnel et son soutien à son engagement dans une démarche d'intérêt général. L'engagement de sapeur-pompier volontaire s'inscrit parfaitement dans ces deux modes d'action pour les entreprises, mais aussi pour les employeurs publics dans le cadre de l'attractivité des territoires pour des investisseurs, des touristes, dans le maintien de services publics de proximité au cœur des territoires.

En outre, ces dispositions et démarches permettent à l'entreprise de les mettre en avant dans l'identification de l'entreprise comme le permet le cadre législatif (le code civil) ce qui traduit aussi une démarche éthique.



FAIRE CONNAÎTRE LE DISPOSITIF DU MÉCÉNAT AFIN DE LE DÉVELOPPER

Souvent parce qu'il est trop peu connu, autant par les entreprises qui répondent aux critères pour y être éligibles, que par les SDIS qui du coup laissent entendre sans avoir essayé que le dispositif est trop lourd administrativement, le dispositif du mécénat se développe peu, alors qu'il est complémentaire sur les moyens de reconnaissance dont les SDIS disposent pour favoriser la disponibilité des salariés sapeurs-pompiers volontaires, pour se former ou bien pour partir en mission opérationnelle dans le secteur privé.

Il serait donc bon que les SDIS, à défaut de la DGSCGC, établissent un partenariat par voie de convention, avec notamment l'Ordre des experts comptables (national et départemental) qui ont souvent la charge de gérer tous les aspects comptables de leurs clients que peuvent être les entreprises employant des salariés sapeurs-pompiers volontaires. Ils seraient sur le terrain, au plus près des entreprises, des relais efficaces, ainsi que tous les réseaux d'associations professionnelles, auxquelles sont adhérentes les entreprises, en fonction de leur taille, de leur secteur d'activité.



PROMOUVOIR LE COMPTE ENGAGEMENT CITOYEN

La possibilité que le sapeur-pompier volontaire puisse ouvrir un Compte d'Engagement Citoyen (CEC) au titre de son engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire, est un droit qui non seulement bénéficie pour lui, mais aussi pour l'entreprise, puisque les euros acquis (plafond fixé à 720€) peuvent venir abonder le Compte Personnel de Formation (CPF).

En outre, les articles L.5151-7 à L.5151-12 du Code du travail, permettent à l'employeur de flécher des jours de congés supplémentaires au titre de l'engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire de son salarié.



SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Je m'engage !



**Devenir Sapeur Pompier volontaire
avec le soutien de Carrefour**

Comment faire ?

↪ Rapprochez-vous de votre **manager RH**
ou de votre référent **david_macri@carrefour.com**



Nouveau : jusqu'à 20 jours d'absence autorisée
pour vos formations et interventions

Les sapeurs-pompiers volontaires travailleurs non-salariés

LE CONSTAT

Les sapeurs-pompiers volontaires indépendants, n'exerçant pas une activité salariale, sont celles et ceux qui bénéficient le moins de dispositions reconnaissant leur engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire et l'impact que cela traduit sur leur activité au quotidien. C'est la double peine : un statut particulier bénéficiant de peu de reconnaissance et de couverture sociale, avec parfois une baisse de revenu du fait de leur engagement de sapeur-pompier volontaire, parfois aussi une mauvaise image du fait de leur indisponibilité sur le plan professionnel et donc une perte de clientèle. Les SDIS prennent peu en compte cette catégorie de sapeurs-pompiers volontaires, ce qui fait qu'on les perd à moyen et long terme et l'on a du mal à en recruter ! Certains métiers qui avaient disparu, notamment en milieu rural, qui autrefois représentaient la vie économique et sociale d'un bourg, d'un village et le noyau dur en termes de disponibilité pour les métiers sédentaires (boulangier, coiffeur, garagiste, feronnier...) reprennent depuis la pandémie en s'adaptant au contexte d'aujourd'hui et redonnent espoir dans des territoires désertés.

La difficulté réside pour celles et ceux exerçant une activité non-salariale, que les SIS aient suffisamment d'agilité et de souplesse pour favoriser leur engagement, notamment par une double affectation en fonction des chantiers à réaliser par exemple pour des professions du bâtiment.



LES PRÉCONISATIONS

68

GÉNÉRALISER LES CONVENTIONS AVEC LES SERVICES DE REMPLACEMENT DES PROFESSIONS AGRICOLES

Dans le secteur relevant des activités de l'agriculture, il existe plusieurs professions qui peuvent autoriser la mise en place de personnes venant remplacer le temps de la formation, un éleveur, une éducatrice canine, un producteur de céréales... Grâce à la mise en place de convention cadre partenariale entre le Service de Remplacement et le SDIS, ce dernier finance totalement les frais afférents au remplacement durant une formation de l'agriculteur.

Non seulement, cela permet de libérer le sapeur-pompier volontaire sur une période où la formation peut se dérouler sur plusieurs journées qui se succèdent, mais aussi sécurise le remplaçant qui est couvert par les assurances agricoles, où les accidents du travail sont les plus graves avec le secteur du bâtiment. Ce qui pose le plus de problèmes pour une personne exerçant une profession agricole, ce n'est pas la disponibilité opérationnelle, qui certes peut être variable en fonction de l'activité et de la saisonnalité, mais bien la formation, d'où l'importance de mettre en place ce type de partenariat.

Outre le Service de Remplacement, dans chaque territoire, en fonction des possibilités, il est judicieux d'établir des partenariats avec les représentations agricoles telles que les Chambres d'agriculture.

**69**

**FAIRE CONNAÎTRE AU NIVEAU NATIONAL
ET POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT
DU DISPOSITIF « TERROIRS ENGAGÉS »**

Ce dispositif est né et porté depuis 2018, sous l'impulsion de la FNSPF après une expérimentation d'un dispositif précurseur dans le Sud-Ouest, visant à faire connaître les sapeurs-pompiers volontaires exerçant une activité non salariée en contact direct avec la population, au cœur de nos territoires, pour que nos concitoyens, lorsqu'ils peuvent avoir besoin d'un artisan par exemple, fassent plutôt appel à un artisan sapeur-pompier volontaire, plutôt qu'à un autre, en contrepartie que celui-ci doit parfois tirer le rideau et donc cesser son activité pour partir en mission opérationnelle, au risque de rendre mécontent des clients et de les perdre.

Ce dispositif novateur, connu surtout au sein du réseau associatif sapeurs-pompiers, doit être connu et reconnu sur l'ensemble du territoire national, par une campagne nationale de communication, permettant de développer des partenariats avec des partenaires institutionnels qui seront eux aussi des relais au sein de leur propre réseau pour faire connaître le dispositif. Outre faire connaître nos sapeurs-pompiers volontaires indépendants et permettre à la population de les faire travailler, c'est aussi montrer qu'il est possible d'exercer ces différents types d'activités professionnelles et être un

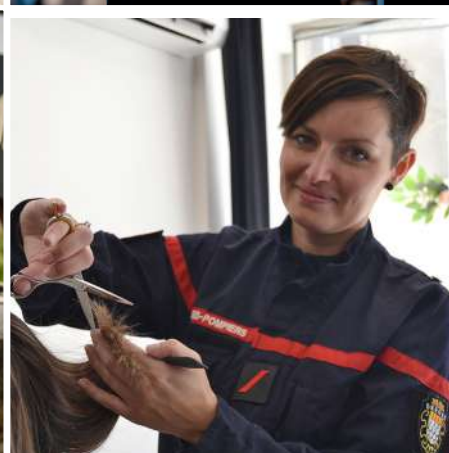
citoyen engagé sur son territoire pour porter secours et assistance, lutter contre un incendie, protéger la population, les biens et l'environnement.

C'est aussi contribuer au maintien de l'activité économique et sociale dans nos territoires ruraux et notre service public d'incendie et de secours de proximité, participer à l'aménagement du territoire, contribuer à son attractivité.

Il importe dès lors de favoriser la mise à l'honneur de celles et ceux inscrits au dispositif, en leur remettant au cours d'une cérémonie officielle départementale leur « Appellation Terroirs Engagés », dont la marque est déposée à l'INPI et donc reconnue. C'est aussi favoriser la mise en place de circuits courts de distribution à travers l'ensemble des CIS d'un secteur ou d'un département, ce qui contribue au maintien de l'activité économique et son développement, comme cela a pu se voir dans certains départements, avec une coproduction UDSP/SDIS. Ces actions peuvent permettre aussi, en fonction de leur mode d'organisation, de faire venir la population dans les CIS Volontaires qui est le premier guichet de recrutement.

Pour mémoire, ce dispositif s'adresse :

- Aux sapeurs-pompiers volontaires en activité ayant moins de dix salariés, exerçant une activité non salariale : artisans, commerçants, agricultrices, producteurs, professions libérales (médecins, infirmiers/infirmières, kinésithérapeutes, avocats, architectes...) ;
- Proposant des biens ou des services directement à la population ;
- Étant adhérents au réseau associatif sapeurs-pompiers ;
- Ainsi qu'aux Anciens sapeurs-pompiers volontaires (15 ans d'activité minimum), toujours en activité professionnelle.



Les instances

LE CONSTAT

Dernièrement, le cadre législatif et réglementaire a fait évoluer le rôle du Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires (CCDSPV), pour lequel il appartient à chacun d'entre eux dans les départements de clarifier les missions désormais attendues et qui doivent devenir des « Comités de pilotage » de la politique du volontariat pour chaque établissement public. Le CCDSPV ne doit plus être ce qu'il a été trop souvent : « une chambre d'enregistrement » des recrutements, des avancements, des refus d'engagements ou de renouvellements d'engagements.

L'on constate aussi sur le terrain que les CCDSPV sont tronqués par le fait que les membres élus sont des sapeurs-pompiers professionnels ayant un mandat syndical qui ont le double statut de sapeur-pompier volontaire et qui profitent de leur rôle d'élu dans une instance représentative de sapeurs-pompiers volontaires pour faire passer des revendications qui relèvent d'autres instances représentatives et donc à défaut de problématiques ou bien de propositions relevant du volontariat.

En outre, la désignation d'un officier sapeur-pompier volontaire « référent » au Comité de Direction des services d'incendie et de secours, parfois pas nommé, ou invité de façon occasionnelle, ou d'un grade de capitaine voire lieutenant, se doit d'être effective.

La bonne application de cette mesure doit être systématisée et contrôlée. L'on constate aussi que l'on donne moins de fonctions de responsabilité, ou bien de missions d'encadrement aux officiers sapeurs-pompiers volontaires, sans pour autant que l'on identifie un problème de disponibilité ou bien de compétence.



LES PRÉCONISATIONS

70

RECONNAÎTRE, DONNER LA PLACE ET LE RÔLE ATTENDU AU CCDSPV, AUX COMITÉS CENTRE ET INTERCENTRES

Plusieurs mesures doivent être prises à cet effet :

- Organiser des pré CCDSPV, afin de mieux préparer le rôle attendu du CCDSPV, de préparer les dossiers pour faciliter l'adhésion des élus lors des débats et des votes des délibérations.
- Améliorer la communication montante du terrain des problématiques rencontrées dans les CIS pour l'exercice des activités des sapeurs-pompiers volontaires, et à l'inverse, communiquer sur les décisions prises lors de la réunion de l'instance, les partager afin qu'elles soient bien comprises et s'assurer de la mise en œuvre, évaluer dans le temps pour prévoir au besoin les réajustements.
- Renforcer le rôle des comités de centre ou inter centres en charge des avis individuels (engagements, réengagements, prolongations d'activité), avec une participation complémentaire active des services ressources humaines/volontariat des SIS et du Référent Volontariat pour toutes les questions d'ordre réglementaire et législatif.

71

NOMINATION ET RECONNAISSANCE DU RÔLE DU « RÉFÉRENT VOLONTARIAT » AU COMITÉ DE DIRECTION DES SIS

Il est impératif de s'assurer que tous les services d'incendie et de secours aient bien nommé un officier supérieur de sapeurs-pompiers volontaires, dès que possible au grade identique à celui du directeur départemental adjoint (cf. Le texte réglementaire en ce sens) « Référent Volontariat » au Comité de Direction, qu'il soit connu et reconnu, qu'il en soit un membre permanent et non seulement ponctuellement au principe qu'on l'invite lorsque l'on aborde au Comité de Direction des dossiers ou des sujets qui ont un lien avec le volontariat, alors que les sapeurs-pompiers volontaires représentent en France 80% des effectifs sapeurs-pompiers et que forcément, tous les sujets évoqués en Comité de Direction ont une incidence directe ou indirecte sur le volontariat. Mais, la véritable attente va au-delà du « Référent Volontariat » par une modification du code général des collectivités territoriales (CGCT) en nommant un officier supérieur de sapeurs-pompiers volontaires comme adjoint au Chef de Corps et Directeur des services d'incendie et de secours, ce qui permettrait une prise en considération à sa juste mesure dans les territoires de toutes les politiques et actions relatives au développement et à la pérennisation du volontariat.

72**CRÉER DES « CORRESPONDANTS VOLONTAIRES »
DANS LES TERRITOIRES ET DANS LES
GROUPEMENTS FONCTIONNELS**

La mise en place de « Correspondants Volontaires » dans les territoires doit être systématisée (cf. Fin d'activité de Chef de CIS) :

- Auprès des Chefs de CIS Professionnels : lorsque le Chef de CIS est professionnel et parfois également l'adjoint, mettre un 2^{ème} adjoint sapeur-pompier volontaire ;
- Pour le groupement territorial ou la compagnie : un officier supérieur sapeur-pompier volontaire comme adjoint, si possible au même grade que le Chef de groupement ou de la compagnie ;
- Les groupements fonctionnels ne doivent pas être oubliés, ainsi que les écoles ou centres de formation départementaux.

73**ÉVALUATION DU RESPECT DE L'APPLICATION
DES MESURES EN FAVEUR DU VOLONTARIAT
DANS LES SIS**

Lors des inspections dans les services d'incendie et de secours, il convient d'envisager la participation parmi les inspecteurs d'un officier supérieur sapeur-pompier volontaire qui aurait une attention particulière sur l'évaluation du respect des mesures qui doivent s'appliquer en faveur du volontariat, de la même manière que l'on trouve désormais un représentant de la sous-direction santé sur ces questions spécifiques.



Le rapport à l'argent

LE CONSTAT

Dans les faits, l'on constate désormais et de manière renforcée ces derniers mois du fait de l'inflation, que les indemnités horaires que perçoit le sapeur-pompier volontaire, constituent une source de revenus complémentaires, donc un élément principal de la motivation à la poursuite dans le temps d'un engagement de sapeur-pompier volontaire, surtout avec les caractéristiques juridiques que celles-ci ont de par l'article 11 de la loi n°96-370 du 03 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers : assujetties à aucun impôt, ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale. Elles sont incessibles et insaisissables, cumulables avec tous types de revenus ou prestations sociales.

L'on constate aussi trop souvent que lors des divorces, les indemnités perçues par la ou le sapeur-pompier volontaire sont intégrées dans le calcul des montants des indemnités compensatoires qui doivent être versées à l'un ou l'autre, en fonction du jugement, alors qu'il ne s'agit pas d'un revenu fixe, puisque c'est lié directement à l'exercice de la, ou bien des activités exercées par le sapeur-pompier volontaire.

Un même constat est effectué pour les dossiers d'un crédit lors d'un emprunt, où le sapeur-pompier volontaire, parfois sur les conseils de son banquier, intègre le montant annuel des indemnités qu'il a pu percevoir l'année N-1 afin de gonfler ses capacités à rembourser les mensualités et que la demande d'emprunt puisse être acceptée. Si par cas, d'une part le sapeur-pompier volontaire n'a pas la même sollicitation (formation, missions opérationnelles, activités au CIS), pour des raisons de santé, il doit arrêter un temps son engagement, alors il ne sera plus en capacité à rembourser son emprunt et il pourra se retrouver en situation de surendettement !

Dans le temps, les indemnités sont-elles devenues uniquement un complément de revenus, ou bien la motivation principale qui a pris le dessus sur les raisons et le sens donnés aux valeurs d'un engagement altruiste,

généreux ? Ou bien sont-elles encore une « reconnaissance » de la Nation ?

Le rapport à l'argent demeure encore un sujet tabou parmi les sapeurs-pompiers volontaires, même si l'on évoque les disparités d'un département à un autre, suivant que le sapeur-pompier volontaire est en « garde postée » au CIS, à l'identique d'un sapeur-pompier professionnel et que certains jeunes ont tendance à se mettre rapidement en rupture scolaire, ou bien ne pas rechercher du travail, pour être disponible et monter le plus de gardes postées possible, parfois plus qu'un sapeur-pompier professionnel, aujourd'hui limité en raison de l'évolution de la réglementation sur le temps de travail annuel qu'il doit faire et qui correspond à un certain nombre de périodes de gardes, sous différents formats : 24, 12 ou bien 8 heures, voire parfois un mélange en fonction de la prise en compte de la périodicité ou de la saisonnalité de la charge opérationnelle.

La question est donc complexe. Pour autant, elle ne doit pas être éludée.

Ce qui ressort essentiellement dans le cadre des travaux du groupe de travail, ce sont surtout les lenteurs administratives pour le versement des indemnités, le décalage important dans le temps des augmentations en lien avec celui du coût de la vie qui lui, augmente beaucoup plus vite.

Ainsi qu'une absence de prise en compte des compétences ou des spécialités exercées dans le système d'indemnisation et le taux d'astreinte pas du tout attractif, sans compter qu'il est totalement disparate d'un SDIS à l'autre.



LES PRÉCONISATIONS

74

REVALORISER LES TAUX HORAIRES DES INDEMNITÉS ET MIEUX INDEMNISER LES PRISES DE RESPONSABILITÉS, DE FONCTIONS ET DE SPÉCIALITÉS

Plusieurs mesures doivent être prises en ce sens :

- Indexer les taux horaires des indemnités de manière automatique sur celui du coût de la vie, de l'inflation.
- Imposer le passage à 9% dans tous les départements du taux d'indemnisation des astreintes, sachant que l'astreinte demeure la manière la plus en lien avec l'exercice d'un engagement de sapeur-pompier volontaire qui repose sur les valeurs altruistes et de don de soi, et qui protège le modèle français de sécurité civile de la reconnaissance d'une activité salariale. Réfléchir à un système d'indemnisation complémentaire en fonction des compétences exercées : sous-officier de garde, chef de groupe, exercice d'une spécialité : fonctionnelles (chefferie, sous-officier de garde, activités de gestion de centre) et opérationnelles (chaîne de commandement, spécialité...).
- Dans le cadre d'une garde postée et si la proposition d'un délai à plus de 30 minutes du lieu de résidence était retenue, l'on peut imaginer une indemnité compensatoire pour les transports publics ou bien l'accès à sa gratuité, la possibilité dans une certaine quotité de chèque déjeuner.

75

OUVRIR À D'AUTRES AVANTAGES FINANCIERS POUR LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Différents types d'avantages financiers peuvent être accordés aux sapeurs-pompiers volontaires en contrepartie de leur engagement :

- Lors de l'achat d'un véhicule électrique, en complément des aides de l'État, octroyer une aide supplémentaire pour les sapeurs-pompiers volontaires qui utiliseront leur véhicule électrique pour aller rejoindre le CIS.
- Équiper les CIS de bornes électriques gratuites pour les véhicules des sapeurs-pompiers volontaires lorsqu'ils viennent au CIS pour partir en mission opérationnelle, se former, participer à la vie du CIS.
- Bénéficier d'une ristourne fiscale sur la taxe foncière.
- Renforcer le crédit d'impôt, notamment en fonction de la disponibilité donnée (cf. Parcours d'engagement).

CONCLUSION

Nous voici arrivés au terme de ce « Livre blanc » qui se veut être une photographie de l'expression du volontariat chez les sapeurs-pompiers au cœur de nos territoires, prise sous différents angles, par les sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes, ces femmes et ces hommes ordinaires du quotidien qui sont la vraie représentation de notre société d'aujourd'hui, dans toute sa composante sociale, ethnique, culturelle, politique, idéologique, religieuse ... et qui laisse toutes ces différences pour faire « Corps », pour se rassembler lorsque l'alarme est donnée sur le 18 ou le 112, quel que soit le jour, l'heure, l'endroit, que l'alerte est distribuée dans les Centres d'Incendie et de Secours en tout lieu et que les moyens les plus adaptés convergent là où ils sont attendus avec impatience pour porter secours et assistance, pour réaliser une mission d'intérêt général de proximité des services d'incendie et de secours.

C'est pour préserver, pérenniser, mais aussi garantir un avenir à un modèle de sécurité civile unique, qui relève d'un véritable miracle social, que les membres de la commission des sapeurs-pompiers volontaires des sapeurs-pompiers de France ont voulu eux-mêmes, sans artifices, sans mots cachés, au-delà d'un simple constat, faire des préconisations, dont la grande majorité relèvent il faut bien le dire du « bon sens », plus que de nouveaux aménagements législatifs et réglementaires, ainsi que d'un « management innovant », capable d'apporter de la souplesse, de l'agilité, aux évolutions sociétales qui impactent le volontariat et par conséquence, aussi les femmes et les hommes qui s'engagent comme sapeur-pompier volontaire.

Parfois certaines voix s'expriment, ça et là, pour dire que notre modèle qui repose à 80% sur l'engagement altruiste et généreux, librement consenti, est à bout de souffle.

De même, de nombreux plans d'actions ont été proposés depuis 2006 (signé par M. Nicolas Sarkozy au Congrès national à Pau avec les représentants des employeurs publics et privés), sans véritablement une évaluation du suivi de chacun sur au moins le moyen terme visant à mesurer ainsi leurs effets et à apporter

les mesures correctives nécessaires, ou bien retenir et développer au contraire ce qui peut fonctionner.

En outre, alors que des changements structurels et fonctionnels traversent les services d'incendie et de secours, l'on ne prend que rarement en compte, en amont, les effets induits sur le volontariat. Les progiciels de gestion, en particulier du personnel, sont des outils spécialisés pour les personnels permanents des services d'incendie et de secours : sapeurs-pompiers professionnels et personnels administratifs et techniques, parfois partagés avec les conseils départementaux, que l'on applique pour les sapeurs-pompiers volontaires, conduisant ainsi à les considérer de la même manière que les sapeurs-pompiers professionnels, (on les appelle d'ailleurs des « agents ») ce qui implique un management inapproprié de la ressource et par voie de conséquence, une rupture qui peut amener à un désengagement.

L'ensemble des points abordés ici par les sapeurs-pompiers volontaires, pour les sapeurs-pompiers volontaires, sous quatre thématiques principales qui regroupent chacune d'entre elles : les conditions et le fond de l'exercice du volontariat au quotidien, en prenant en compte celui-ci sous différentes approches, nous permet d'aborder chaque point, parfois sous différents angles, ce qui pourrait laisser à penser qu'il y a redondance. En fait, cela met en évidence que l'engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire ne peut s'étudier que dans son ensemble, tel le système parfois complexe qu'il représente, mais cela est nécessaire afin d'en comprendre son expression et ce que les sapeurs-pompiers volontaires peuvent vivre dans leur engagement.

Cette approche voulue par la commission des sapeurs-pompiers volontaires et les quatre groupes de travail créés en son sein, a permis aussi de pouvoir poser des préconisations les plus pragmatiques possibles, permettant ainsi à chaque partie prenante de prendre la part qui la concerne et de contribuer dans son ensemble à, non seulement préserver et pérenniser notre volontariat, mais aussi de lui construire un avenir.





Fédération Nationale
SAPEURS ■ POMPIERS
DE FRANCE

Maison des sapeurs-pompiers de France

32 rue Bréguet
75011 Paris
Tél. : 01 49 23 18 18

— **pompiers.fr** —