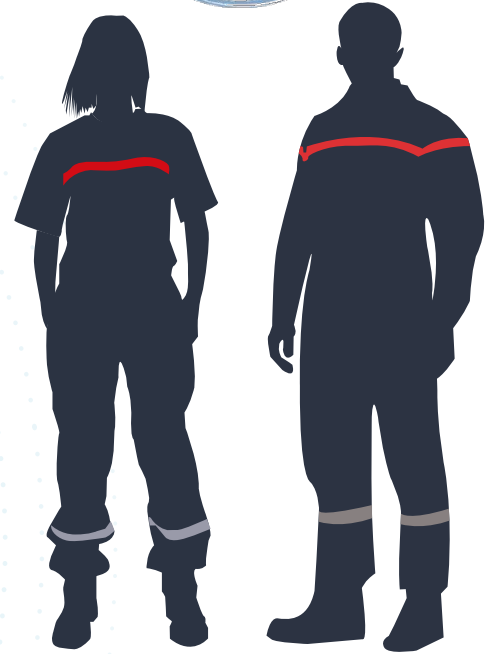




**2019
2022**



**LE DÉTAIL
DES MESURES**



PLAN D'ACTION
DU VOLONTARIAT



SOMMAIRE

05 Le mot du Préfet des Côtes d'Armor

07 Le mot du Président du Sdis 22

09 Le mot du Directeur départemental

11 Le volontariat en chiffres

13 Attirer et susciter des vocations

25 Fidéliser les sapeurs-pompiers volontaires

35 Favoriser et faciliter la disponibilité

45 Le calendrier des actions

46 Glossaire

47 Remerciements

Le mot du Préfet des Côtes d'Armor


« En septembre 2018, à l'occasion du Congrès national des sapeurs-pompiers, le ministre de l'intérieur avait dévoilé les grandes lignes du plan d'action pour la promotion du volontariat, présenté ici après qu'une mission parlementaire composée d'élus et de représentants de sapeurs-pompiers eût émis une quarantaine de préconisations visant à donner un nouvel élan à l'engagement de sapeurs-pompiers volontaires, socle de notre modèle de sécurité civile. Dans les Côtes d'Armor par exemple, près de 75% du temps passé en interventions de secours est réalisé par des sapeurs-pompiers volontaires. C'est dire l'importance de ceux-ci aux côtés de nos sapeurs-pompiers professionnels.

Certes, en Côtes d'Armor les effectifs de nos services de secours permettent toujours de répondre à une sollicitation opérationnelle stabilisée depuis plusieurs années, mais il est tout de même de notre devoir de prendre les devants et d'œuvrer à la pérennité de ce dispositif, qui, par endroit, montre déjà certains signes de faiblesse en raison de disparités locales, démographiques et/ou socio-économiques notamment.

C'est pourquoi, malgré des effectifs suffisants donc, et des secours apportés dans tout le département, le Service départemental d'incendie et de secours des Côtes d'Armor a décliné le plan d'action national en 22 mesures adaptées à ses territoires et à ses spécificités. Elles vous sont présentées et détaillées dans ce document. »

M. Yves Le Breton
Préfet des Côtes d'Armor

Le mot du Président du Sdis 22

 Avec 60 casernes réparties sur le territoire costarmoricain, le Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) est un service public de grande proximité. Présents en milieu urbain et rural, les Centres d'incendie et de secours sont opérationnels grâce à l'engagement des femmes et des hommes qui les font vivre.

Spécificité française, les Centres sont pour la plupart composés uniquement de volontaires. Cette singularité fait notre force. Cette force, nous devons la préserver.

Aujourd'hui, avec 2425 sapeurs-pompiers volontaires, les effectifs du Sdis 22 sont aujourd'hui bien adaptés. Mais il faut rester vigilant et favoriser les vocations, notamment auprès des jeunes et des femmes. Il en va de notre modèle de sécurité civile et de notre capacité à protéger les territoires et les Costarmoricains.

C'est donc pour renforcer nos capacités opérationnelles que le Conseil d'administration du SDIS a décidé de lancer le Plan d'action pour le volontariat, un plan d'action qui anticipe et prépare nos Centres d'incendie et de secours aux évolutions actuelles.

Offrir aux Costarmoricaines et aux Costarmoricains un service de secours performant est une exigence avec laquelle on ne peut pas transiger. C'est d'ailleurs la raison d'être de ce plan d'action : maintenir des effectifs suffisants afin d'assurer une équité territoriale de chaque citoyen en matière de secours d'urgence.

Je fais le vœu que les 22 actions qui composent ce plan créeront de nouvelles vocations, faciliteront l'engagement de tous et permettront d'assurer la longévité d'un service public départemental indispensable et de proximité.



M. Alain Cadec
Président du Sdis des Côtes d'Armor

Le mot du Directeur départemental

« Lors du lancement du premier « Comité de pilotage du volontariat du SDIS des Côtes d'Armor », présidé le 12 octobre 2018 par Monsieur le Préfet et Monsieur le Président du conseil d'administration du SDIS, il a été acté la déclinaison au niveau départemental du plan d'action national en faveur du volontariat, avec pour objectif la promotion, la fidélisation, la disponibilité et aussi une meilleure reconnaissance de l'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires.

Dans un premier temps, un diagnostic de la situation actuelle a permis de mesurer la santé mais également de mettre en évidence les faiblesses du volontariat au sein du SDIS des Côtes d'Armor et ainsi prioriser les domaines d'action sur lesquels agir.

L'organisation du projet s'est mise en place avec différents acteurs :

- Un comité technique en charge de valider la méthodologie et les mesures à développer, au fil de l'avancée des travaux ;

- Des groupes de travail qui se sont réunis à plusieurs reprises pour proposer, prioriser et rédiger les actions à mener ;

- Le service prospection du groupement des ressources humaines et de la formation, pilote du projet, avait quant à lui la responsabilité de l'organisation et aussi, la définition des objectifs, l'animation des réunions et la restitution des travaux auprès du comité technique.

Ce sont au total près de 50 femmes et hommes de l'établissement, principalement des sapeurs-pompiers volontaires et donc directement concernés par ce sujet, qui se sont impliqués afin de mener à bien et finaliser ce projet. Je tiens à les remercier pour cet investissement complémentaire au bénéfice de tous, pour la qualité de leurs travaux et la formidable énergie consacrée.

La mise en œuvre de ce plan d'action est essentielle pour la pérennité de notre modèle de sécurité civile et la réalisation de nos missions de service public.



Colonel H.C. Stéphane Morin
Directeur départemental et chef de corps

Le volontariat en chiffres

PROFILS



Le profil type d'une femme SPV

31 ans

SPV depuis moins de 5 ans

Sapeur

Le profil type d'un homme SPV

37 ans

SPV depuis moins de 10 ans

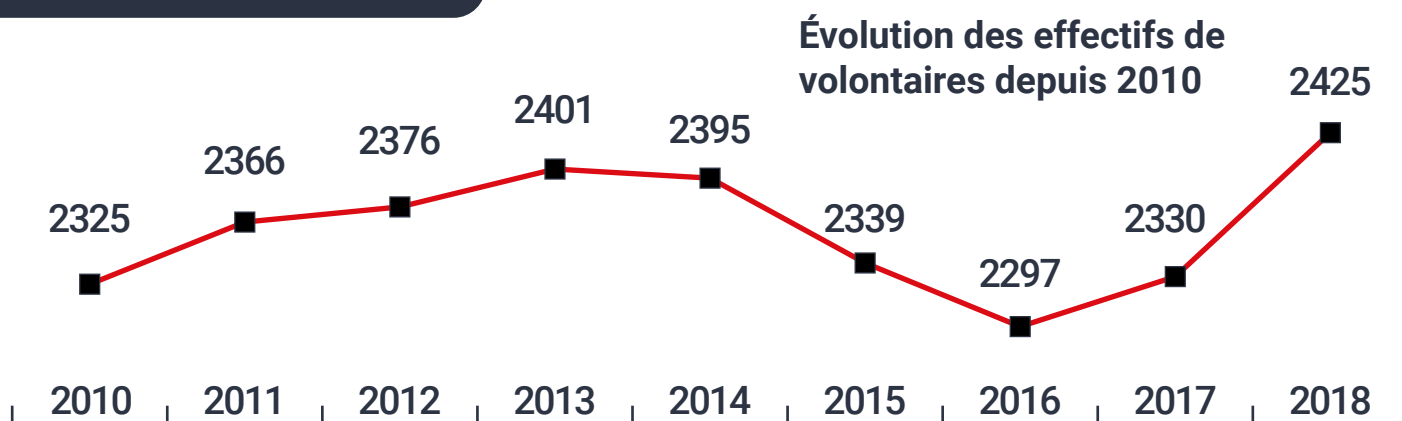
De sapeur à sous-officier



Général

- > Affecté en CIS volontaire
- > Employé ou fonctionnaire non cadre
- > Non conventionné
- > En couple avec un ou deux enfant(s)
- > Âge médian : 35 ans

TENDANCES



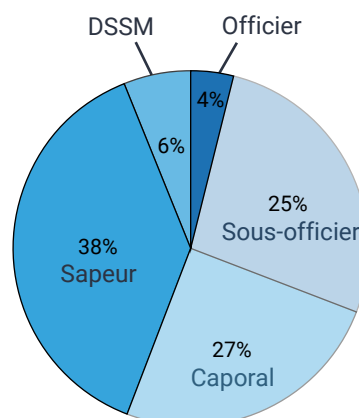
11 ans et 2 mois

C'est la durée moyenne de l'engagement des sapeurs-pompiers du Sdis 22 dans les CIS SPV

♀ 22%

Pourcentage de SPV femmes au sein du Sdis 22, 5% de plus que la moyenne nationale

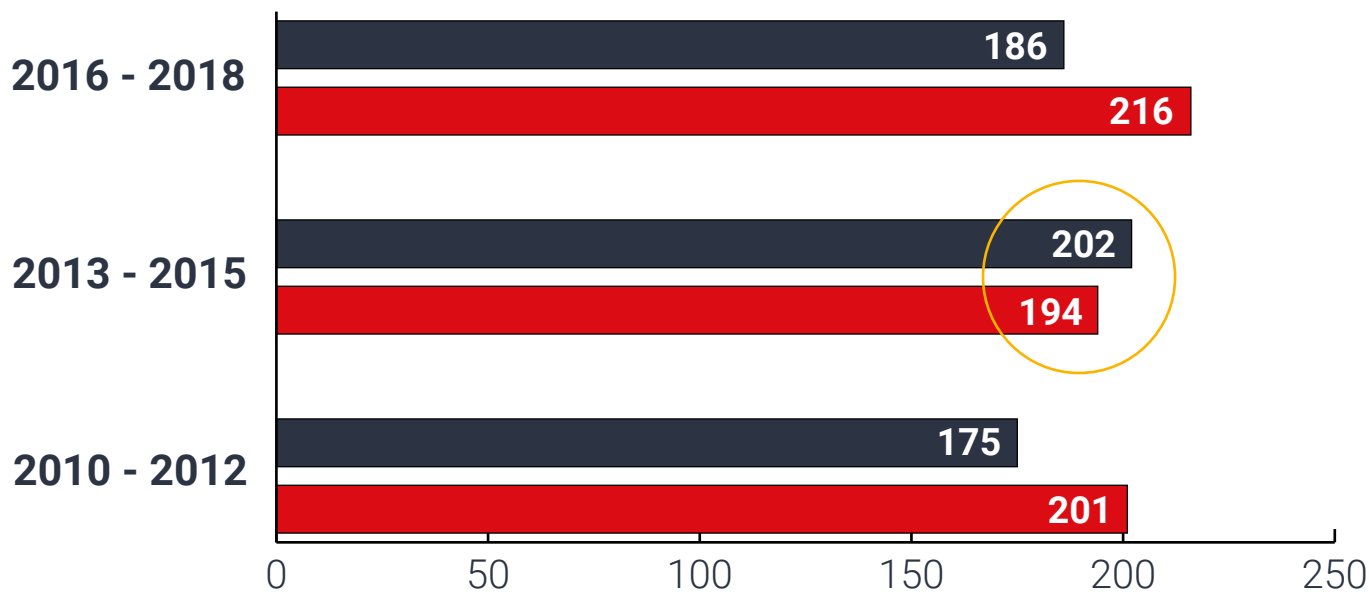
Répartition par catégorie de grade



82%

Taux de JSP qui s'engagent à l'issue de leur formation

Entrées et sorties depuis 2010



+ LES ENTRÉES

- > 203 entrées annuelles en moyenne
- > 9 entrées sur 10 sont des premiers engagements
- > Age moyen à l'engagement : 24 ans
- > 1 entrée sur 3 est une femme

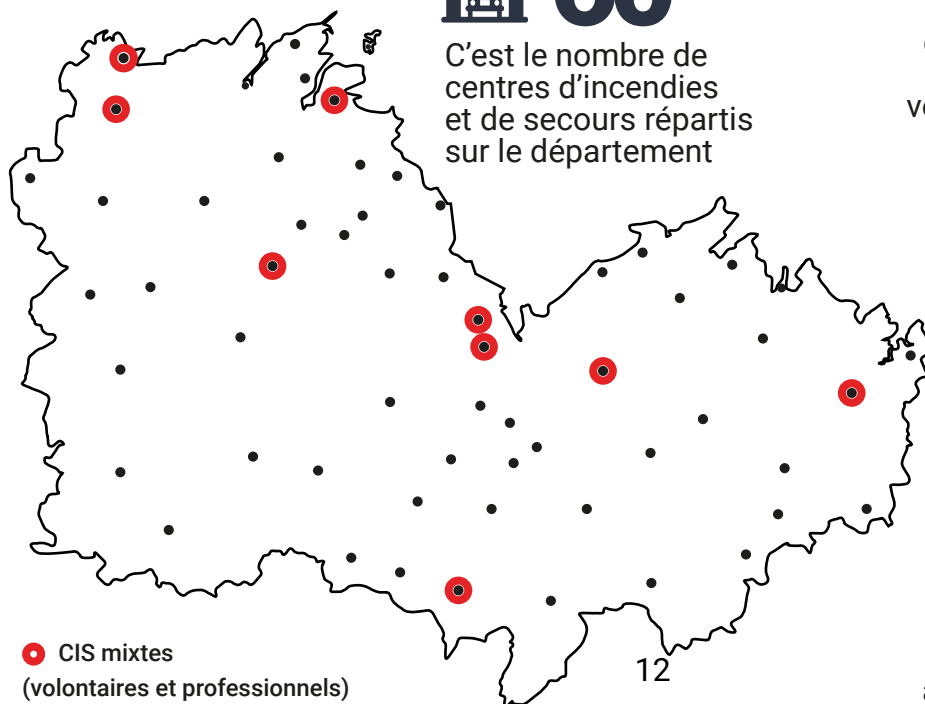
- LES DÉPARTS

- > 195 départs annuels en moyenne
- > 2 départs sur 5 sont des démissions
- > 7 démissions sur 10 sont des sapeurs
- > 2 démissions sur 10 sont des femmes

⚡ EN BREF

60

C'est le nombre de centres d'incendies et de secours répartis sur le département



C'est en pourcentage le taux moyen d'engagement des sapeurs-pompiers volontaires lors des interventions des secours

74

DOUBLE STATUTS

53% des SPP sont SPV
23% des PATS sont SPV

11%

C'est le pourcentage de sapeurs-pompiers volontaires dont l'engagement est actuellement suspendu



ATTIRER ET SUSCITER DES VOCATIONS

- **Diversifier la ressource SPV**
p. 14
- **Encourager la filière des JSP**
p. 16
- **Une stratégie de communication adaptée**
p. 18
- **S'ouvrir davantage au grand public**
p. 20
- **Promouvoir le recrutement pour le SSSM**
p. 21
- **Favoriser le recrutement d'experts**
p. 22
- **Favoriser l'accueil des nouveaux volontaires**
p. 23
- **Créer la possibilité d'un engagement différencié**
p. 24





ACTION N°1 : DIVERSIFIER LA RESSOURCE SPV

<p>▶ Diagnostic</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Difficultés à recruter des personnes stables (professionnellement et territorialement) notamment disponibles en journée. ▶ Difficultés à recruter des personnes sur un territoire restreint (secteur 1er appel du centre de secours) ▶ Difficultés à recruter des futurs encadrants ▶ Un turn over des personnels important
<p>▶ Enjeux de progrès</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maintien des effectifs SPV, donc des CIS en souffrance ▶ Pérennité de l'encadrement dans les CIS volontaires ▶ Renforcement de la durée d'engagement
<p>▶ Action N° 1</p>	<p>Diversifier la ressource des sapeurs-pompiers volontaires : développer et susciter le recrutement auprès des femmes, des 30/40 ans et des cadres, notamment dans le milieu rural</p>

<p>▶ Descriptif de l'Action</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mettre plus de souplesse dans les critères de recrutement <p><i>Ex : Revoir les délais d'engagement des secours (ne plus fixer de délai dans le RO)/ ne pas instaurer de quotas dans les CIS / pas d'obligation de cycle d'astreinte régulier...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Définir les ressources cibles de recrutement ▶ Faciliter le recrutement des personnes titulaire d'un diplôme de niveau III (accès direct lieutenant) pour être officier ▶ Recenser et quantifier les besoins logistiques pour l'accueil des personnels féminins des unités le nécessitant (Adapter les locaux, les équipements et l'habillement) ▶ Créer un support de communication pour cette population cible. ▶ Accompagner l'encadrement de proximité dans la phase de recrutement: <ul style="list-style-type: none"> - Trame pour le chef de centre ou le recruteur. - Faire un mémento : guide de l'entretien de recrutement ▶ Rendre plus attractives les fonctions de chefs de centre notamment au niveau opérationnel ▶ Organiser un bureau d'information et de recrutement des sapeurs-pompiers. (3 sites d'accueil : direction et groupements territoriaux.) ▶ Etudier la possibilité de proposer des espaces de travail et de vie dans les centres de secours pour les SPV. Ex : télétravail et co-working, pause déjeuner...
--	--

▶ Responsable de l'action	Chef de groupement territorial ou adjoint
▶ Echéance	Juin 2020
▶ Coût	N'implique pas de coût supplémentaire. Sauf l'aménagement d'espace de travail dans les CIS
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Support d'aide au recrutement réalisé ▶ Définition des sources cibles ▶ Etude sur les espaces de travail et de vie réalisée ▶ Expression des besoins logistiques pour l'accueil des personnels féminins.
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Evolution du nombre des 30/40 ans dans les recrutements ▶ Evolution du nombre de femmes dans les recrutements ▶ Durée de vacance de postes de chef de centre et d'adjoint en baisse ▶ Suivi du taux de féminisation des effectifs



ACTION N°2 : ENCOURAGER LA FILIÈRE DES JSP

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sections de Jeunes sapeurs-pompiers qui ferment par manque d'animateurs. Nombre d'animateurs insuffisant. Les sections fonctionnent uniquement grâce à la motivation des animateurs ▶ Peu de création de section de JSP ▶ Peu d'avantage pour les CIS d'avoir une section : « plus une contrainte qu'autre chose » ▶ Durée d'engagement des animateurs faible
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maintien et création de sections JSP ▶ Maintien et augmentation du vivier de recrutement que représentent les JSP
▶ Action N° 2	<p>Encourager le développement de la filière JSP et mieux reconnaître l'engagement des animateurs de JSP. Promouvoir les classes de cadets de la sécurité civile.</p>

▶ Descriptif de l'Action	<p><u>Renforcer l'accompagnement des sections par le SDIS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Exemples : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Améliorer les moyens d'accueil des sections : structure, locaux, matériels, dédiés. ✓ Aider et accompagner les sections sur toutes les démarches administratives ✓ Avoir un interlocuteur Unique entre le SDIS et le référent départemental ✓ Mettre en place un « bureau jeunesse » géré par des services civiques en charge de la mission JSP, cadets et des scolaires (collèges et lycées)
	<p>- <u>Valoriser les animateurs afin de les attirer, les fidéliser et les motiver :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Exemples : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un accès prioritaire sur les formations souhaitées par l'animateur même en dehors des besoins du centre ✓ Mettre en place un système d'équivalence attractif pour leur formation. Reconnaissance PIC/FOR ✓ Faciliter leur avancement de grade ✓ Les heures de formation JSP soient décomptées dans la FMPA en partie notamment s'il manque un module
	<p>- <u>Inciter la ressource des sapeurs-pompiers professionnels à renforcer les rangs des animateurs JSP:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Inciter les chefs de CIS mixtes à l'ouverture, le maintien ou le renforcement d'une section JSP
	<p>- <u>Renforcer le partenariat avec les lycées ou établissements universitaires :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Exemples : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Créer des sections JSP dans les établissements scolaires. (CIS mixte) ✓ Développer les classes de cadets de la sécurité

▶ Responsable de l'action	Chef du centre départemental de formation
▶ Echéance	Juin 2020
▶ Coût	N'implique pas de coût supplémentaire. Sauf l'aménagement des locaux pour les ouvertures de section.
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Interlocuteur SDIS identifié ▶ Création de nouvelles sections des cadets de la sécurité et de JSP
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Evolution du nombre de sections et de leurs effectifs ▶ Nombre d'engagement SPV à l'issue du brevet de JSP ▶ Suivi du nombre d'animateurs de JSP



ACTION N°3 : UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION ADAPTÉE

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pas ou peu d'outils de communication ▶ Manque de support ▶ Pas de stratégie de communication ▶ Pas de ressources cibles identifiées ▶ Activité de SPV pas connue ou mal connue des citoyens et élus
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Augmentation ou maintien des effectifs volontaires ▶ Augmentation du nombre de recrutements
▶ Action N° 3	Développer une stratégie de communication adaptée aux aspirations actuelles en faveur du volontariat

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intégrer la stratégie de communication volontariat dans le plan de communication de l'établissement ▶ Définir et mettre en œuvre les grands thèmes de communication : JSP, anciens, les 30/40 ans, dans les milieux ruraux ▶ Utiliser les supports de communication nationaux et les adapter au niveau local ▶ Accompagner les unités opérationnelles (CIS en souffrance) dans leurs actions locales et ciblées en fonctions des besoins identifié => plan d'action local ▶ Améliorer nos supports, les diversifier, les actualiser et les adapter aux aspirations actuelles ▶ Utiliser des vecteurs publicitaires différents : réseaux sociaux, journaux et radios, cinémas, affichage urbain... ▶ Développer les partenariats divers (ex : grands distributeurs) et participer aux différentes animations et festivités départementales : clubs sportifs, groupes musicaux, Art Rock,... ▶ Aider les sapeurs-pompiers à faire de la communication vers l'extérieur mais aussi en interne (accueil des nouvelles recrues). Mettre à disposition du matériel de communication pour les différentes initiatives des CIS : portes ouvertes, forum des associations,...
---------------------------------	---

▶ Responsable de l'action	Chargé de communication
▶ Echéance	Juin 2022
▶ Coût	Nouvelles dépenses : 60 000€
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Création de nouveaux supports ▶ Nouveaux partenariats engagés
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre d'abonnés aux réseaux sociaux (par rapport aux autres SDIS ...) ▶ Nombre d'actions réalisées par les CIS en faveur du volontariat



ACTION N°4 : S'OUVRIR DAVANTAGE AU GRAND PUBLIC

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Méconnaissance du milieu des sapeurs-pompiers ▶ Image du pompier idéalisé ▶ Pas assez d'opportunités créées pour aller au contact direct des gens : on attend d'être sollicité ▶ La population est assez peu formée au gestes de premiers secours
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le milieu sapeur-pompier mieux connu et reconnu ▶ La sensibilisation à la prévention des risques fait partie des missions des sapeurs-pompiers ▶ La population aura les bons réflexes en cas de sinistre, limitant les effets et facilitant l'action des secours
▶ Action N° 4	S'ouvrir davantage au grand public : aller au contact des publics à travers des actions de prévention et d'éducation du citoyen face aux risques

▶ Descriptif de l'Action	<p><i>Postulat : Prendre en considération que cette action peut susciter des vocations en s'ouvrant au grand public par des actions de prévention.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Identifier les publics cibles visés ▶ Proposer des actions de sensibilisations vers les publics cibles et répondre favorablement aux sollicitations prioritaires ▶ Proposer un kit de formation gestes qui sauvent en développant un partenariat ▶ Faire circuler un véhicule pour sensibiliser le citoyen à la prévention des risques domestiques (container prévention) ▶ Favoriser le lien local, social afin d'instaurer un climat de confiance et connaissance mutuelle (élus, associations ...) ▶ Analyser la pertinence de créer une mission de coordination de cette action. Ex service civique
▶ Responsable de l'action	Chef du groupement prévention
▶ Echéancier	Juin 2020
▶ Coût	10000€ à 15000€
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ kit de formation gestes qui sauvent réalisé en partenariat ▶ Container prévention en action ▶ Étude de la mission coordination réalisée
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Suivre l'évolution et mesurer les actions entreprises envers les publics ▶ Quantifier le nombre de personnes initiés aux gestes qui sauvent



ACTION N°5 : PROMOUVOIR LE RECRUTEMENT POUR LE SSSM

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Manque de médecins, vétérinaires, infirmiers ▶ Difficulté à les recruter
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Risque sur l'aptitude des sapeurs-pompiers ▶ Risque sur le soutien sanitaire ▶ Risque sur la réponse médicalisée sur des secteurs en souffrance médicale
▶ Action N° 5	Élargir et promouvoir le recrutement des SPV au sein du service de santé et de secours médical

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cibler les zones en besoin pour le recrutement ▶ Expliquer les missions et les attentes du service aux futures recrues ▶ Dynamiser la place des ISP dans les centres- Respect et positionnement (par rapport à l'aspect opérationnel) ▶ Permettre le recrutement ciblé sur des missions (biométrie uniquement par exemple) ▶ Laisser l'infirmier partir en intervention en VSAV lorsqu'il n'est pas prévu d'astreinte ISP ▶ Envisager le cumul d'activités des médecins, vétérinaires et infirmiers aux fonctions hors du service de santé et de secours médical ▶ Repositionner la DSSM dans les dispositifs d'intervention et la chaîne de commandement et le SSO : réexpliquer leurs rôles et missions et les intégrer ▶ Promouvoir l'action du SSSM dans les IFSI et les facultés de médecine ▶ Faire des actions ciblées (cabinets, maisons médicales) dans les secteurs souffrances ▶ Etudier la possibilité de prendre en charge la cotisation aux ordres nationaux
▶ Responsable de l'action	Médecin Chef
▶ Echéance	Juin 2022
▶ Coût	5000€
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Définition des zones sensibles ▶ Recrutements sur des missions uniques réalisés
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Suivre l'évolution des recrutements et des effectifs du SSSM ▶ Suivre les actions de promotion



ACTION N°6 : FAVORISER LE RECRUTEMENT D'EXPERTS

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Peu d'experts dans les effectifs de l'établissement ▶ Méconnaissance de la ressource ▶ Difficultés à définir leur rôle, leur mission et leur champ d'action
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Développer des connaissances et des compétences dans certains domaines, notamment les nouvelles techniques et technologies
▶ Action N°6	Favoriser le recrutement d'experts SPV : simplifier les conditions d'engagement, leur mobilisation et valoriser leur positionnement

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Identifier les domaines qui pourraient justifier la présence d'un expert. Exemple : architecte (maison passive), pilote de drones, etc.. ▶ Avoir une meilleure connaissance de nos SPV et leur domaine d'expertise ▶ Permettre aux experts d'intervenir en qualité de formateur dans leur domaine ▶ Proposer un engagement « à la carte » pour ces agents. Pas de nécessité d'avoir d'astreinte. Les solliciter au besoin, urgent ou non, conseil technique, pas de nécessité de FMPPA
▶ Responsable de l'action	Adjoint au chef de groupement opération
▶ Echéance	Décembre 2020
▶ Coût	N'implique pas de coût supplémentaire
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Définition des domaines d'action ▶ Quelques prises de contact et pistes de recrutement
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Suivre l'évolution des recrutements et des effectifs en expert ▶ Suivre leur activité opérationnelle et non opérationnelle



ACTION N°7 : FAVORISER L'ACCUEIL DES NOUVEAUX VOLONTAIRES

▶ Diagnostic	▶ Pas de protocole d'accueil des nouvelles recrues, qui sont livrées à elles-mêmes : des intégrations ratées
▶ Enjeux de progrès	▶ Intégrations réussies ▶ Renforcement de la durée d'engagement
▶ Action N°7	Favoriser et développer l'accueil des nouveaux volontaires : développer la pratique du tutorat

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Définir un protocole d'accueil et le généraliser ▶ Rendre obligatoire la pratique du tutorat sur la période probatoire ▶ Proposer un livret d'accueil de l'établissement avec un volet propre à chaque CIS ▶ Revoir le format de la journée d'accueil. Fournir un kit du nouvel arrivant, permettre au parrain ou à la marraine d'être présent avec la nouvelle recrue
▶ Responsable de l'action	Chef de groupement territorial ou adjoint
▶ Echéance	Décembre 2020
▶ Coût	Coût du kit en fonction de son contenu : 3000€
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Réalisation du livret d'accueil ▶ Rédaction d'un protocole d'accueil
▶ Critères d'évaluation	▶ Évolution du nombre de départ avant la fin de la période probatoire.



ACTION N°8 : CRÉER LA POSSIBILITÉ D'UN ENGAGEMENT DIFFÉRENCIÉ

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il y a des personnes qui ne veulent pas devenir SP par crainte du feu ▶ Des recrutements n'aboutissent pas pour raisons médicales
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Recruter davantage de personnes disponibles en journée
▶ Action N°8	<p align="center">Créer la possibilité de contracter un engagement différencié pour tous les SPV en adaptant les conditions d'aptitude aux missions qui seront réellement exercées, en particulier pour le secours d'urgence aux personnes</p>

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Proposer cette possibilité d'engagement pour le SUAP aux personnes disponibles dans les créneaux favorables (en journée) ▶ Faire de la communication sur cette possibilité d'engagement (campagne de pub) ▶ Recruter des SPV malgré leur inaptitude à l'incendie ▶ Définir les règles de fonctionnement. Tous les CIS sont éligibles <i>Ex : Fixer un quota de SPV « à une seule mission » par CIS et définir qu'ils sont comptés en plus dans la POJ ?</i>
▶ Responsable de l'action	Chef de groupement opérations
▶ Echéance	Juin 2020
▶ Coût	Coûts liés à l'adaptation de la POJ compensés par le coût de la formation et de l'équipement de protection incendie
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ouverture du recrutement à la mission unique ▶ Test sur certaines unités opérationnelles et RETEX ▶ Règles de fonctionnement définies
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre annuel de nouveaux agents recrutés pour le secours d'urgence aux personnes uniquement ▶ Evolution de nombre d'agents qui ne font que du SUAP ▶ Nombre d'agents formés sur l'ensemble des missions à l'issue



FIDÉLISER LES SAPEURS- POMPIERS VOLONTAIRES

➤ **Améliorer la couverture sociale des SPV**

p. 26

➤ **Valoriser la formation SPV**

p. 27

➤ **Créer une réserve citoyenne**

p. 28

➤ **Favoriser l'accès des SPV à l'encadrement
opérationnel**

p. 29

➤ **Faciliter l'accès à la propriété ou au logement
social**

p. 30

➤ **Adapter l'engagement du SPV selon ses
possibilités**

p. 32

➤ **Former les cadres de terrain**

p. 33



ACTION N°9 : AMÉLIORER LA COUVERTURE SOCIALE DES SPV

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La procédure de prise en charge en cas d'accident de service est complexe ▶ Cette procédure mal comprise par les SP/employeurs et praticiens ▶ Problèmes avec les médecins et les pharmacies sur la facturation ▶ Des SPV ne sont pas indemnisés dans les délais
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 100 % des déclarations réalisées ▶ Pas d'impact social du SP (perte de salaire, de contrat ...) ▶ Prise en charge des soignants et des prestataires sans difficultés
▶ Action N°9	Améliorer la couverture sociale, accélérer et faciliter la procédure de prise en charge en cas d'accident des sapeurs-pompiers volontaires

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Alléger, simplifier, uniformiser et dématérialiser les procédures ▶ Créer un guichet unique avec une personne ressource pour les CIS, les SP et les prestataires ▶ Un gestionnaire qui suit le dossier du début à la fin. Une continuité de service devra être assurée pour cette mission ▶ Informer les prestataires des procédures et conduite à tenir (pour réinstaurer un climat de confiance) ▶ Permettre l'indemnisation mobilisable par le SDIS très rapidement pour limiter l'attente des prises en charge d'indemnisation et des frais
▶ Responsable de l'action	Chef du bureau vie des agents
▶ Echéance	Septembre 2020
▶ Coût	Coût lié au développement d'un logiciel (ex : colisdis/ depan22) Impact budgétaire à analyser
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise en place de nouvelles procédures simplifiées ▶ Réorganisation du service en lien avec les procédures
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Délais de traitement des dossiers



ACTION N°10 : VALORISER LA FORMATION SPV

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Agents qui disposent de compétences qu'ils ne peuvent pas faire valoir que ce soit dans le milieu SP ou professionnel ▶ Les démarches sont peut-être compliquées et les agents pas forcément accompagnés ou au courant ▶ Méconnaissance des différents processus
▶ Enjeux de progrès	
▶ Action N° 10	<p style="text-align: center;">Valoriser la formation des SPV en développant les équivalences avec les formations professionnelles. Proposer un accompagnement individualisé de l'agent SPV pour le guider dans ses démarches (recherche d'emploi, évolution professionnelle, reconversion, ...)</p>

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accompagner les SPV dans leurs démarches professionnalisantes (ex : VAE, RNCP, demande de financement formation ...) ▶ Accompagner le SPV dans ses démarches d'accès au permis de conduire (voiture) ▶ Faciliter l'accès au permis poids lourd pour les SPV ayant une convention de disponibilité opérationnelle : critère de priorité ▶ Proposer aux SPV qui postulent sur un poste au SDIS ou autre un service de la fonction publique de les accompagner et les préparer dans leur démarche (rédaction de CV - lettre de motivation et préparer aux entretiens d'embauche) ▶ Proposer les équivalences qualifiantes SSIAP 1 et 2 ▶ Inciter les collectivités et les employeurs privés à transmettre leurs offres d'emplois au SDIS : proposer une bourse de l'emploi ▶ Proposer une mission de conseil en évolution professionnelle dans le cadre de leur activité professionnelle
▶ Responsable de l'action	Responsable GPEAC
▶ Echéance	Juin 2021
▶ Coût	N'implique pas de coût supplémentaire. Sauf pour l'équivalence SSIAP
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise en œuvre d'une bourse à l'emploi ▶ Communication auprès des agents de cette nouvelle mission
▶ Critères d'évaluation	▶ Nombre de sollicitations du service



ACTION N°11 : CRÉER UNE RÉSERVE CITOYENNE

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Perte du lien avec nos anciens et les agents ne pouvant plus assurer des missions OPS. ▶ Nombreuses sollicitations pour des activités non OPS qui prennent du temps dans les unités opérationnelles au détriment de la disponibilité
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Esprit de « corps » ▶ Perte du lien : sentiment d'être oublié ▶ Transmission de l'histoire du corps, du CIS ▶ Maintien des ressources
▶ Action N° 11	<p>Créer une réserve citoyenne, pour aider le SDIS au quotidien et en temps de crise. Permettre ainsi aux anciens sapeurs-pompiers de garder un lien avec l'établissement en participant à des missions autres qu'opérationnelles (journées portes-ouvertes, congrès, appui logistique lors d'interventions d'ampleur, action de prévention dans les écoles...). Une mesure applicable à des publics nouveaux.</p>

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Définir les possibilités d'action des agents réservistes (actions logistiques manifestations diverses, formation, convoyage de véhicule ...) ▶ Solliciter les anciens partis récemment (Définir une limite d'âge) ▶ Solliciter l'agent dès qu'il demande une cessation d'activité ou suspension d'engagement (document type) ▶ Connaître les disponibilités des agents réservistes et leurs possibilités d'action ▶ Coordonner les actions des agents et anciens ▶ Mettre à disposition une tenue du service identifiable ▶ Proposer une visite médicale préventive et pour le permis PL ▶ Prévoir une rétribution (remboursement de frais...) ▶ S'assurer de la bonne acceptation du système par les actifs ▶ Assurer une protection sociale pour les accidents en service commandé
▶ Responsable de l'action	Chef de groupement territorial ou adjoint
▶ Echéance	Décembre 2019
▶ Coût	Coût engendré par la tenue + rétributions
▶ Résultats attendus	▶ Création de la réserve
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de sollicitations et de réponses ▶ Nombre de réservistes.



ACTION N°12 : FAVORISER L'ACCÈS DES SPV À L'ENCADREMENT OPÉRATIONNEL

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pas assez de représentativité du volontariat au niveau du service ▶ Peu de SPV dans la chaîne de commandement à partir de chef de colonne ▶ Le cursus de formation des cadres SPV est long et périlleux
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Préserver la motivation des agents
▶ Action N° 12	Favoriser l'accès des SPV à l'encadrement opérationnel et fonctionnel du SDIS. Maintenir le pourcentage d'encadrement SPV et mettre en adéquation la réponse en formation.

▶ Descriptif de l'Action	<p><u>Pour les officiers :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Envisager d'intégrer dans l'organigramme des fonctions de référent officier SPV dans les groupements fonctionnels ▶ Intégrer les officiers SPV dans la chaîne de commandement au niveau chef de colonne et chef de site <p><u>Pour les chefs d'agrès tout engin :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Démystifier la formation chef d'agrès tout engin : aller au rythme du stagiaire, développer l'approche par les compétences et le contrôle continu ▶ Préparer davantage les stagiaires à la maîtrise des pré-requis ▶ Adapter le nombre de formations en fonction des besoins réels des CIS
▶ Responsable de l'action	Chef du service prospection
▶ Echéance	Juin 2020
▶ Coût	Augmentation faible avec l'attribution de TTA supplémentaire
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Augmentation du nombre d'officiers SPV occupant les fonctions de chef de colonne ▶ Mise en œuvre de la nouvelle formation de chef d'agrès tout engin
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre d'officiers SPV occupant des fonctions opérationnelles et fonctionnelles ▶ Nombre de candidats à la formation de chef d'agrès tout engin ▶ Ratio : objectif en emploi/nombre réel



ACTION N°13 : FACILITER L'ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ OU AU LOGEMENT SOCIAL

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les SPV habitent de plus en plus loin des centres de secours ▶ Le dispositif est mal connu des élus et des offices HLM ▶ Des secteurs urbains et littoraux sont très difficiles d'accès pour nos SPV (prix)
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Assurer les effectifs SPV à proximité des CIS ▶ Limiter le recours à la garde postée
▶ Action N° 13	Faciliter l'accès à la propriété ou au logement social pour les sapeurs-pompiers volontaires à proximité de la caserne d'affectation notamment dans les zones en tension

▶ Descriptif de l'Action	<p><u>Pour l'accès au logement social :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Sensibiliser les élus locaux afin qu'ils appuient le dossier des SPV dans les commissions <ul style="list-style-type: none"> ○ Faire la démarche d'aller à leur rencontre, leur expliquer le fonctionnement global des secours (souvent méconnu des communes aujourd'hui) et par conséquent les risques opérationnels pour les habitants de leur territoire si les SPV n'ont pas de logement à proximité ▶ Mettre en place un partenariat avec les bailleurs sociaux du département <ul style="list-style-type: none"> ○ Inciter à l'attribution de logements sociaux pour les SPV ○ Faire siéger un représentant du SDIS aux commissions d'attribution ○ Mettre en place un système de points supplémentaires lorsque le candidat est SPV ○ Proposer un système donnant-donnant à travers des services auprès des bailleurs : visite conseil prévention, SST ... ▶ Étudier la possibilité de proposer des conventions entre les communes et le SDIS : pour l'attribution d'un logement social à un SPV, diminution de la contribution SDIS (ex : convention publique AS5) ▶ Conventionner avec les services de l'état ou autres structures propriétaires de logements précaires vacants : mise à disposition des logements aux SPV de la commune
---------------------------------	---

<p>▶ Descriptif de l'Action (suite)</p>	<p><u>Pour l'accès au logement de manière générale :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Intégrer l'axe de réflexion du logement dans les dossiers de casernement (positionnement des casernes : en plaçant un CIS en plein centre, les opportunités de logement se restreignent automatiquement) ▶ Inciter une politique locale d'attractivité SPV : accès prioritaires aux lotissements communaux, allègement financier, ... ▶ Mettre en place des partenariats avec le tertiaire : banques (taux de crédit préférentiels), assurance (maison) voire les constructeurs ou les fournisseurs de matériaux (grandes enseignes)
<p>▶ Responsable de l'action</p>	<p>Direction</p>
<p>▶ Echéance</p>	<p>Juin 2022</p>
<p>▶ Coût</p>	<p>N'implique pas de coût supplémentaire (conseils, SST...)</p>
<p>▶ Résultats attendus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise en œuvre de convention et de partenariat
<p>▶ Critères d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de partenariats et conventions signés ▶ Nombre de SPV, dont les situations de revenus le permettent, bénéficiaires de logements sociaux



ACTION N°14 : ADAPTER L'ENGAGEMENT DU SPV SELON SES POSSIBILITÉS

▶ Diagnostic	▶ Lorsque un SP, pour diverses raisons, devient inapte ou est recruté sur une mission unique, il ne peut plus progresser.
▶ Enjeux de progrès	▶ Préserver la motivation du sapeur-pompier volontaire
▶ Action N° 14	Adapter l'engagement du sapeur-pompier volontaire en fonction de ses possibilités (aptitude physique et médicale) et lui permettre une évolution de carrière (avancement) identique à celle d'un volontaire toutes missions

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Discriminer plus finement les capacités physiques d'un SPV pour lui permettre d'être engagé sur certaines missions opérationnelles ▶ Proposer des formations d'avancement pour les SPV assurant la mission unique SAP (de l'équipier au chef d'agrès SAP)
▶ Responsable de l'action	Chef de centre départemental de formation
▶ Echéance	Septembre 2020
▶ Coût	N'implique pas de coût supplémentaire
▶ Résultats attendus	▶ Rédaction d'un référentiel formation départemental adapté
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre formations à l'avancement ▶ Evolution du nombre de chefs d'agrès secours à personnes uniquement



ACTION N°15 : FORMER LES CADRES DE TERRAIN

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nos formations SPV sont principalement ciblées OPS, et non managériales (CIS et externe) ▶ Les chefs de centre ne sont pas forcément préparés à certaines situations de management. Difficultés managériales notamment sur le statut du SPV ▶ Les agents qui sont partis (anciens) ou en suspension d'engagement ne se sentent plus concernés par la vie du CIS : ils perdent le lien ▶ Pas d'accompagnement au retour d'un agent en suspension d'engagement
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Susciter des vocations de futurs chefs de centre ▶ Anticiper les départs des chefs de centre ▶ Maintenir le lien avec les agents en cessation d'activité
▶ Action N° 15	<p style="text-align: center;">Développer et poursuivre les actions de formation des cadres de terrain au management des agents sur la durée de l'engagement (de l'intégration à la fin de l'engagement). Conserver un lien avec les agents partis ou en cours de suspension d'engagement.</p>

▶ Descriptif de l'Action	<p><u>Formation des cadres</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Proposer des formations initiales et de maintien des acquis des cadres au niveau de SDIS (ex : formation chef de centre et adjoint, sous-officier de garde) ▶ Partager les bonnes pratiques, créer des petits groupes par thème pour synthétiser les procédures de chacun et les mettre à disposition de tous ▶ Créer un abécédaire, une trame ou un memento pour le chef de centre sur son rôle et les démarches à suivre <p><u>Garder le lien</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Permettre plus de souplesse et de tolérance en cas d'indisponibilité temporaire, pour ne pas générer systématiquement des procédures de suspension d'engagement ▶ Mettre en place une alerte par le groupement RH/FOR avant la date de fin de disponibilité, pour reprendre contact et garder un lien de proximité ▶ Mettre en place un tutorat de l'agent en retour de suspension, notamment pour la mise à jour de ses FMA (à préciser) ▶ Impliquer les amicales des CIS vers les agents en dispo (invitation à la Ste Barbe ou autres festivités)
▶ Responsable de l'action	Chef de Groupement Territorial ou adjoint

▶ Echéance	Juin 2020
▶ Coût	Coût lié à la formation
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise en œuvre d'une formation initiale et de la FMPA des chefs de centre ▶ Réalisation d'un memento chef de centre ▶ Mise en place d'une alerte des disponibilités en fin de droit
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de journées stagiaires ▶ Taux de reprise après suspension d'engagement ▶ Durée d'engagement dans les fonctions de chef de centre ▶ Utilisation du memento (support chef de centre) – enquête satisfaction



FAVORISER ET FACILITER LA DISPONIBILITÉ DES SAPEURS- POMPIERS VOLONTAIRES

> **Approfondir les dispositifs envers les employeurs**

p. 36

> **Valoriser les employeurs favorisant la disponibilité**

p. 38

> **Prendre en compte les compétences individuelles**

p. 39

> **Recruter tout au long de l'année**

p. 40

> **Mobiliser le Compte personnel de formation**

p. 41

> **Favoriser les bonnes pratiques**

p. 42

> **Garantir l'équivalence des formations en cas de mobilité**

p. 43





ACTION N°16 : APPROFONDIR LES DISPOSITIFS ENVERS LES EMPLOYEURS

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les dispositifs existants sont méconnus des employeurs ▶ Egalement méconnus par le service et sous utilisés
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Augmenter le nombre de conventions ▶ Augmentation de la ressource, surtout en journée
▶ Action N° 16	Simplifier et approfondir tous les dispositifs à destination des employeurs publics et privés : conventions, mécénat, réduction de prime d'assurance incendie, prestations du SDIS.

▶ Descriptif de l'Action	<p><u>Construire le dispositif :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Lister les conventions possibles et existantes selon les différents types d'employeurs. Faire une arborescence selon les domaines : privé, publique, établissement contributeur... ▶ Instaurer un système gagnant-gagnant comme pour les conventions AS5 : proposer de la formation (poids lourds, SST...) ▶ Proposer des formations ou des actions de sensibilisation, gestes qui sauvent, SST, extincteurs, exercices d'évacuation,... ▶ S'appuyer davantage sur les conventions cadres ▶ Attirer les secteurs de l'artisanat, l'agriculture, les militaires... <p><u>Communiquer sur le dispositif :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Veiller à la maîtrise des conventions par les différents acteurs de la procédure ▶ Etre acteur dans la démarche : le SDIS doit aller au contact des entreprises, des collectivités, des grandes entreprises sur le département ... ▶ Prévoir des soirées d'information des employeurs ▶ Sensibiliser les élus sur la nécessité des conventions ▶ Informer les employeurs privés sur leurs droits et avantages <p><u>Optimiser le réseau SPV en charge du développement du volontariat</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Optimiser, animer, renforcer le réseau développement du volontariat
▶ Responsable de l'action	Responsable du bureau volontariat
▶ Echéance	Juin 2022
▶ Coût	N'implique pas de coût supplémentaire

<p>▶ Résultats attendus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise en place des dispositifs ▶ Communication auprès des employeurs privés et publics (réunions d'information, supports,..) ▶ Rédaction des fiches de postes des SPV en charge du développement du volontariat ▶ Proposition d'actions en faveur des employeurs de SPV (sensibilisation, formation, accompagnement)
<p>▶ Critères d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Evolution du nombre de conventions signées ▶ Evolution du nombre de SPV concernés ▶ Evolution du nombre d'heures réalisées par les SPV sous convention sur leur temps de travail (formation et intervention) ▶ Nombre d'actions en faveur des employeurs de SPV (sensibilisation, formation, accompagnement)



ACTION N°17 : VALORISER LES EMPLOYEURS FAVORISANT LA DISPONIBILITÉ

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le SDIS ne propose pas de compensation ni d'actions valorisantes auprès des employeurs ▶ Les employeurs sont peu reconnus
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Développer l'implication des employeurs
▶ Action N° 17	<p>Valoriser et promouvoir les employeurs publics et privés qui favorisent la disponibilité de ses sapeurs-pompiers. Actions de communication externe : label employeur partenaire SDIS .</p>

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Proposer des actions de valorisation (communication) des employeurs de SPV ▶ Médiatiser les employeurs qui ont des SPV et qui ont une convention ▶ Organiser des manifestations pour valoriser les employeurs de SPV (label, cérémonie.) ▶ Accompagner les employeurs de SPV dans leurs démarches de prévention ▶ Créer un lien privilégié avec les employeurs de SPV en faisant un bilan annuel ▶ Accompagner les artisans et commerçants qui souhaitent répondre à un appel d'offre via le service marché, pour les guider dans leurs démarches administratives ▶ Convier les employeurs à nos manifestations
▶ Responsable de l'action	Responsable du bureau volontariat
▶ Echéance	Juin 2021
▶ Coût	Environ 5000€ (communication et formation)
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Création des évènements de valorisation des employeurs de SPV
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre d'évènements avec les employeurs organisés



ACTION N°18 : PRENDRE EN COMPTE LES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES

▶ Diagnostic	▶ Les formations sont lourdes ou longues et nos SPV ont des compétences non reconnues et non prises en compte
▶ Enjeux de progrès	▶ Pour l'agent : reconnaître les compétences et accélérer les intégrations
▶ Action N° 18	Prendre en compte lors du recrutement toutes les compétences individuelles du SPV avant toute formation. Faciliter et alléger les démarches de VAE. Proposer une formation adaptée à chaque individu.

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analyser les dossiers des agents avant recrutement (diplômes, parcours...) ▶ Réaliser une évaluation des compétences (diagnostic) en amont de la formation. Reconnaître ce qui est déjà acquis ▶ Repenser la formation d'aujourd'hui pour permettre des intégrations en cours de formation (module). Revoir le cursus ▶ Pour les compétences déjà acquises par l'agent : développer davantage les compléments de formation en FOAD ou en présentiel propres aux missions sapeurs-pompiers. (ex : règles de sécurité, EPI,...) ▶ Développer la formation des pré requis dans les centres de secours en interne ▶ Identifier les capacités des agents pour leur proposer des parcours de formation adapté au cours de leur engagement ▶ Développer davantage l'accompagnement des agents dans leurs démarches de VAE et RATD
▶ Responsable de l'action	Chef de centre départemental de formation
▶ Echéance	Décembre 2019
▶ Coût	N'implique pas de coût supplémentaire
▶ Résultats attendus	▶ Mise en œuvre de formations adaptées
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Evolution du nombre de dossiers de VAE présentés ▶ Suivi du nombre de cursus adaptés réalisés



ACTION N°19 : RECRUTER TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

<p>▶ Diagnostic</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Perte de recrutement à force de faire attendre les candidats ▶ Les formations doivent bien tomber pour l'agent lorsqu'il n'y a que 2 périodes par an ▶ Charge de travail importante provoquée par une gestion de masse des nouveaux arrivants par les différents services
<p>▶ Enjeux de progrès</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Prise en compte de toutes les candidatures ▶ Maintien de la dynamique lancée par le CIS dans les actions de communications (portes ouvertes, calendriers,...)
<p>▶ Action N° 19</p>	<p>Accélérer l'intégration des SPV et organiser des recrutements tout au long de l'année.</p>

<p>▶ Descriptif de l'Action</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Permettre le recrutement de n'importe quelle personne à tout moment de l'année ▶ Repenser et réorganiser le recrutement. Fluidifier et informatiser la démarche administrative d'engagement. Coordonner leur intégration administrative et logistique ▶ Revoir le format de la journée d'accueil (mesure n°7) ▶ Maintenir le lien avec la recrue qui n'est pas encore formée en lui proposant de suivre les manœuvres de la garde, de participer à toutes les manifestations organisées par le centre ▶ Echelonner les formations initiales sur toute l'année ▶ Développer les formations préparatoires en CIS ▶ Accélérer l'intégration opérationnelle du sapeur-pompier, en prenant en compte les engagements opérationnels en qualité d'apprenants
<p>▶ Responsable de l'action</p>	<p>Chef de groupement RH FOR</p>
<p>▶ Echéancier</p>	<p>Janvier 2020</p>
<p>▶ Coût</p>	<p>N'implique pas de coût supplémentaire</p>
<p>▶ Résultats attendus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise en place du recrutement tout au long de l'année
<p>▶ Critères d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Evolution du délai entre la candidature, le recrutement et la première formation ▶ Evolution du nombre de recrutements SPV annuels



ACTION N°20 : MOBILISER LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pour suivre les formations, les sapeurs-pompiers volontaires doivent majoritairement poser des congés, lorsqu'ils ne sont pas conventionnés ▶ Le principe de compte personnel activité est assez méconnu par les personnes, le service et les employeurs
▶ Enjeux de progrès	
▶ Action N° 20	Mettre en œuvre, dans le cadre de la réforme du compte personnel de formation (CPF), la prise en compte des formations de SPV au titre de la formation professionnelle continue prévue par le code du travail.

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Définir les modalités de mise en œuvre de prise en compte des formations des sapeurs-pompiers volontaires au titre du compte personnel formation (CPF) et du compte engagement citoyen (CEC) ▶ Assurer la communication et la promotion de ces dispositifs au sein de l'établissement
▶ Responsable de l'action	Responsable GPEAC
▶ Echéance	Juin 2022
▶ Coût	N'implique pas de coût supplémentaire
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Projet de mise en œuvre des dispositifs CPF et CEC au sein de l'établissement ▶ Supports de communication sur ces dispositifs auprès des agents
▶ Critères d'évaluation	▶ Nombre de journées de formation réalisées au titre du CPF ou du CEC



ACTION N°21 : PARTAGER ET FAVORISER LES BONNES PRATIQUES

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ On perd de la disponibilité de nos SP sur certaines plages horaires ▶ On ne prend pas toujours en compte les candidats à régime de travail atypique
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hausse de la disponibilité des SPV
▶ Action N° 21	Partager et favoriser les bonnes pratiques visant à faciliter la conciliation de l'activité de SPV avec l'activité professionnelle et la vie privée des agents.

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Recenser et tenir à jour un guide des bonnes pratiques ▶ Créer un comité de veille des bonnes pratiques ▶ S'associer au réseau de l'encouragement du volontariat au niveau zonal et national ▶ Proposer tous les dispositifs facilitant l'activité de SPV par rapport à l'activité privée : garderie, cantine, CLSH, crèches (communales et d'entreprises), assistantes maternelles, colonie de vacances inter-collectivités (SDIS – CD- Communautés d'agglomération...) ▶ Faire connaître à l'ensemble des SPV les dispositifs proposés par l'établissement
▶ Responsable de l'action	Responsable Bureau volontariat
▶ Echéance	Juin 2022
▶ Coût	A quantifier en fonction du nombre de dispositifs mis en œuvre
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Création du comité de veille des bonnes pratiques ▶ Déploiement des bonnes pratiques au niveau départemental
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de dispositifs engagés (conventions, actions,)



ACTION N°22 : GARANTIR L'ÉQUIVALENCE DES FORMATIONS EN CAS DE MOBILITÉ

▶ Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il n'existe pas de livret individuel de formation au sein du SDIS 22 ▶ Perte d'information et de temps dans la gestion administrative ▶ Certain problème d'équivalence de diplôme avec des départements
▶ Enjeux de progrès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accélération de l'intégration de sapeurs-pompiers volontaires
▶ Action N° 22	Favoriser l'équivalence des formations en cas de mobilité intra ou interdépartementale (livret de formation unique)

▶ Descriptif de l'Action	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Proposer un livret individuel de formation dans le cadre du développement du progiciel de gestion prévisionnelle des emplois, activités et compétences du SDIS 22 ▶ Renforcer les partenariats avec les SDIS limitrophes sur l'ingénierie de formation
▶ Responsable de l'action	Responsable du projet GPEAC Chef de centre départemental de formation
▶ Echéance	Juin 2020 et juin 2022
▶ Coût	N'implique pas de coût supplémentaire
▶ Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Livret individuel de formation dématérialisé ▶ Supports de formations communs avec les SDIS limitrophes (ex : SAP breton)
▶ Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 100 % des personnels de l'établissement disposent de ce livret individuel de formation à jour

Le calendrier des actions

Thème	Action	Intitulé	Responsable de l'action	Cout	Echéance	2019												2020												2021												2022										
						6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6										
ATTIRER ET SUSCITER DES VOCATIONS	1	Diversifier la ressource SPV : Développer et susciter le recrutement auprès des femmes, des 30/40 ans et des cadres, notamment dans le milieu rural	Chef de groupement territorial	0 €	juin-20																																															
	2	Encourager le développement de la filière JSP et mieux reconnaître l'engagement des animateurs de JSP. Promouvoir les classes de cadets de la sécurité civile.	Chef du CDF	0 €	déc-20																																															
	3	Développer une stratégie de communication adaptée aux aspirations actuelles en faveur du volontariat.	Chargé de communication	60k€	juin-22																																															
	4	S'ouvrir davantage au grand public : Aller au contact des publics à travers des actions de prévention et d'éducation du citoyen face aux risques.	Chef du groupement prévention	15k€	juin-20																																															
	5	Elargir et promouvoir le recrutement des SPV au service de santé et de secours médical	Medecin Chef	5k€	juin-22																																															
	6	Favoriser le recrutement d'experts : simplifier les conditions d'engagement, leur mobilisation et valoriser leur positionnement.	Adjoint chef de groupement OPS	0 €	déc-20																																															
	7	Favoriser et développer l'accueil des nouveaux agents : développer la pratique du tutorat. Faciliter notamment l'accueil des personnels féminins.	Chef de groupement territorial	3k€	déc-20																																															
	8	Créer la possibilité de contracter un engagement différencié à tous les SPV en adaptant les conditions d'aptitude aux missions qui seront réellement exercées, en particulier pour le SUAP.	Chef de groupement OPS	0 €	juin-20																																															
FIDELISER LES SAPEURS- POMPIERS VOLONTAIRES	9	Améliorer la couverture sociale, accélérer et faciliter la procédure de prise en charge en cas d'accident des sapeurs-pompiers volontaires.	Chef du bureau vie des agents	0 €	sept-20																																															
	10	Valoriser la formation SPV en développant les équivalences avec les formations professionnelles (qualifiantes). Proposer un accompagnement individualisé de l'agent SPV pour le guider dans ses démarches (recherche d'emploi, évolution professionnelle, reconversion, ...)	Responsable GPEAC	0 €	juin-21																																															
	11	Créer une réserve citoyenne, pour aider le SDIS au quotidien et en temps de crise. Permettre ainsi aux anciens sapeurs-pompiers de garder un lien avec l'établissement en participant à des missions autres qu'opérationnelles (ex : rave, JPO, congrès, tempête, action de prévention dans les écoles, transfert de véhicule, ...). Cette mesure peut s'appliquer à des publics nouveaux, PATS notamment.	Chef de groupement territorial		déc-19																																															
	12	Favoriser l'accès des SPV à l'encadrement opérationnel et fonctionnel du SDIS. Maintenir le pourcentage d'encadrement SPV et mettre en adéquation la réponse en formation.	Chef du service prospection		juin-20																																															
	13	Faciliter l'accès à la propriété ou au logement social pour les sapeurs volontaires à proximité de la caserne d'affectation notamment dans les zones tendues	Direction	0 €	juin-22																																															
	14	Adapter l'engagement du SPV en fonction de ses possibilités (capacité physique) et lui assurer une évolution de carrière (avancement) identique à celle d'un SPV toutes missions	Chef du CDF	0 €	sept-20																																															
	15	Développer et poursuivre les actions de formation des cadres de terrain au management des agents sur la durée de l'engagement (de l'intégration à la fin de l'engagement). Conserver un lien avec les agents partis ou en cours de suspension d'engagement.	Chef de groupement territorial		juin-20																																															
FAVORISER ET FACILITER LA DISPONIBILITE	16	Simplifier et approfondir tous les dispositifs à destination des employeurs publics et privés : conventions, mécénat, réduction de prime d'assurance incendie, prestations du SDIS.	Responsable du bureau volontariat	0 €	juin-22																																															
	17	Valoriser et promouvoir les employeurs publics et privés qui favorisent la disponibilité de ses sapeurs-pompiers. Actions de communication externe : label employeur partenaire SDIS 22.	Responsable du bureau volontariat	5k€	juin-22																																															
	18	Prendre en compte au recrutement toutes les compétences individuelles du SPV avant toute formation. Faciliter et alléger les démarches de VAE. Proposer une formation adaptée à chaque individu.	Chef du CDF	0 €	déc-19																																															
	19	Accélérer l'intégration des SPV et organiser des recrutements tout au long de l'année.	Chef de groupement RH FOR	0 €	janv-20																																															
	20	Mettre en œuvre, dans le cadre de la réforme du compte personnel de formation (CPF), la prise en compte des formations de SPV au titre de la formation professionnelle continue prévue par le code du travail.	Responsable GPEAC	0 €	juin-22																																															
	21	Favoriser les bonnes pratiques visant à faciliter la conciliation de l'activité de SPV avec l'activité professionnelle et la vie privée des agents.	Chef du service prospection	0 €	juin-22																																															
	22	Favoriser l'équivalence des formations en cas de mobilité intra ou interdépartementale (livret de formation unique)	Responsable du projet GPEAC Chef du centre départemental de formation		juin-20																																															
			Total	88k€																																																

Glossaire

C

CD : Conseil départemental
CDF : Centre départemental de formation
CEC : Compte engagement citoyen
CIS : Centre d'incendie et de secours
CLSH : Centre de loisirs sans hébergement
CPA : Compte personnel activité
CPF : Compte personnel formation

D

DD SIS : Directeur départemental des services d'incendie et de secours
DSSSM : Directeur du service de santé et de secours médical

F

FMPA : Formation de maintien et de perfectionnement des acquis
FOAD : Formation ouverte à distance

G

GPEAC : Gestion prévisionnel des emplois, activités et compétences

I

IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers

J

JSP : Jeune sapeur-pompier

P

PATS : Personnel administratif, technique et spécialisé
POJ : Potentiel opérationnel journalier

R

RATD : Reconnaissance des attestations, titres et diplômes
RETEX : Retour d'expérience
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
RO : Règlement opérationnel

S

SAP : Secours à personne
SDACR : Schéma départemental d'analyse de la couverture du risque
SDIS : Service départemental d'incendie et de secours
SPP : Sapeur-pompier professionnel
SPV : Sapeur-pompier volontaire
SSIAP : Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes
SSSM : Service de santé et de secours médical
SSO : Soutien sanitaire aux opérations
SST : Sauveteur secouriste au travail
SUAP : Secours d'urgence aux personnes

T

TTA : Tâche technico-administrative

V

VAE : Validation des acquis de l'expérience

Remerciements

Ont participé à la réalisation du Plan d'action du volontariat :

Lieutenant ALLANO Christel, Monsieur BOULLAIRE Thierry, Capitaine BERTRAND Ismael, Lieutenant BLAIS Romain, Sergent CLOITRE Antoine, Lieutenant COLLIN Cédric, Adjudant-chef CORNILLET Jérôme, Caporale COULBAULT Marion, Commandante COUTELAN Sandrine, Adjudant-chef CRESTEL Thierry, Lieutenant (ER) DELAMARRE Guy, Sapeure DUVIVIER Marie, Adjudant-chef FALLAVOLITA Gianni, Lieutenant FANIC Jean-Luc, Capitaine GASPAILLARD Benjamin, Commandant GRAMAIN Rémi, Infirmier GUEHENNEUC Anthony, Infirmière GUILLEUX Anastasia, Colonel (ER) HUBERT Antoine, Lieutenant JOSSE Philippe, Lieutenant JOURAND Yannick, Lieutenant KERBELLEC Thierry, Lieutenant LEBIHAN Samuel, Capitaine LE CAIN Claude, Madame LE CAIN Sylvie, Madame LE CAM Sophie, Sergent-chef LE COLLINET Ludovic, Commandant LE CUZIAT Philippe, Lieutenant LE HELLEY Anthony, Capitaine LEMAITRE Pierrick, Monsieur LE MAUX Baptiste, Adjudant-chef LOYER Joanne, Madame MENOUE Morgane, Adjudant ORANGE Stéphane, Capitaine POENCES Jean-Yves, Capitaine RALLON Eric, Lieutenant RAZAVET Jean-Noël, Adjudant-chef ROCABOY Fabrice, Sapeure SAVOUREUX Marilyn, Lieutenant SEGUILLON Pierrick, Sergente SIMONET Fleur, Sergent-chef THOUEMENT Alexandre, Lieutenant SEIGNEUL Fabien.

Directeur de la publication : Colonel H.C. Stéphane MORIN, directeur départemental et chef de corps

Rédaction : Capitaine Benjamin GASPAILLARD, adjoint à la cheffe du groupement RH/Formation

Conception et réalisation : Baptiste Le Maux, chargé de communication

Crédits photos : Damien Besnard, Philippe Lemerrier, Frédéric Page

© Juin 2019



**Service départemental d'incendie
et de secours des Côtes d'Armor**
13, rue de Guernesey
22 015 Saint-Brieuc Cedex 1



www.sdis22.fr