

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU TARN**

**SÉANCE DU 06 MARS 2020**

L'an deux mille vingt et le six du mois de mars, à neuf heures, le conseil d'administration, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans les locaux de l'État-major du SDIS, 15, rue de Jautzou, sous la présidence de M. Michel BENOIT.

**Présents :**

**- Membres à voix délibérative :**

MM. Michel BENOIT, Christophe TESTAS, Eric PUJOL, Éric GUILLAUMIN, Jean-Michel BOUAT, Bernard MIRAMOND, Marc COUSINIE.

Mmes. Éva GERAUD, Sylvie BIBAL-DIOGO, Françoise BARDOU, Michèle VINCENT, Marie-Dominique PESTRE-SURLES.

**- Membres de droit :**

Mme Catherine FERRIER, Préfète du Tarn.

**- Membres à voix consultative :**

COL Christophe DULAUD, directeur départemental,

CNE Mohamed BOURAHLA, membre élu de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours.

**Participent à la séance :**

LCL Philippe CNOQUART, chef du Pôle pilotage & stratégie,

M. Joël CASTEX, payeur départemental.

**Absents excusés :**

COL Arnaud FABRE, directeur départemental adjoint,

MED-LCL Nathalie LAGOUTTE, médecin-chef,

MM. Jean-Paul RAYNAUD, André FABRE, Philippe GONZALEZ,

Mmes Florence BELOU, Marie-Louise AT, Martine COURVEILLE,

CNE Jean-Paul ESCANDE, président de l'Union départementale,

CNE Jean-Jacques DARGET, CNE Guillaume SOULARD, SCH Nicolas SERRES et CPL Julien ESTIVALS, membres élus de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours,

**Départ en cours de séance :**

M. Frédéric ROUSSEL, directeur de cabinet de la Préfète du Tarn.

**Secrétaire :** Colonel C. DULAUD.

Nombre de membres à voix délibérative en exercice : 18 / présents : 12 pouvoirs : 0/ votants : 12.

Nombre de membres à voix consultative en exercice : 7 / présents : 2.

Date de la convocation : 24 février 2020.

~~~~~  
**RAPPORT N°024/CA – 03/20**

**OBJET : Plan d'actions départemental « volontariat » 2020 - 2022**

Une mission de réflexion pour promouvoir le volontariat chez les sapeurs-pompiers a été lancée par le ministre de l'Intérieur le 4 décembre 2017. Après plusieurs mois de travaux, de réflexions et de consultations, le rapport de la mission volontariat sapeurs-pompiers a été remis mercredi 23 mai 2018 au ministre. Ce rapport propose des solutions pour favoriser le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires, leur fidélisation et la reconnaissance de leur engagement citoyen, afin de franchir au plus vite le seuil de 200 000 sapeurs-pompiers volontaires sur le plan national.

Ce travail fait écho à plusieurs démarches déjà mises en place dans le département pour soutenir et développer le volontariat de sapeurs-pompiers, dont les plus récentes sont (pour mémoire) :

- **« 2011, année du volontariat au SDIS du Tarn » :**

Un plan d'actions ambitieux a été délibéré cette année-là par le conseil d'administration, afin de profiter de l'élan apporté par l'année européenne du volontariat et des activités associatives. Les objectifs principaux retenus dans ce plan (à savoir, attirer les candidatures, fidéliser les SPV en activité et favoriser la disponibilité en journée) ont conduit le service à se montrer présent sur les foires expositions d'Albi et de Castres et à mettre en place des dispositifs innovants, tel que les ristournes sur les contributions versées par les communes. Une évaluation réalisée en 2016 montrera l'efficacité du plan d'action de 2011 sur l'effectif de SPV tarnais.

Si la question du volontariat constituait déjà un enjeu majeur avant 2011, c'est à partir de ce moment que la politique volontariat du SDIS 81 s'affiche dans les priorités de l'établissement.

- **2017, objectif féminisation :**

En 2016, le 40ème anniversaire du décret autorisant le recrutement des femmes dans les corps communaux de sapeurs-pompiers a provoqué une impulsion dans tous les SDIS en faveur de la féminisation des effectifs. Le SDIS du Tarn a répondu à cet élan en mettant en place plusieurs actions dans ce sens (engagement différencié, adaptation des vestiaires et tenues, ...), dont une conférence médiatisée qui a rencontré un certain écho.

En effet, la prise de conscience provoquée par la communication engagée par le service, en interne (de manière inégale parfois) comme en externe, est à l'origine de nombreux recrutements de sapeurs-pompiers féminins. L'objectif fixé de 20 % de sapeurs-pompiers volontaires féminins en 2020 est en passe d'être atteint.

Ces deux plans d'actions départementaux réussis ont le point commun d'avoir pu « surfer » sur un mouvement national d'envergure. Compte tenu de la persistance de fortes difficultés pour recruter et fidéliser les SPV, notamment en zone rurale, il s'agit aujourd'hui de mettre en place un nouveau plan d'actions, sur la période 2020 – 2022, appuyé sur le rapport national de la dernière mission volontariat.

C'est ainsi qu'un groupe de travail représentatif a élaboré un diagnostic au cours de l'année 2019, avant de proposer un plan d'actions « volontariat » 2020-2022 reposant sur 5 axes stratégiques prioritaires :

- 1. Prioriser les démarches locales en faveur du volontariat :**

Il est estimé que les meilleurs résultats sont obtenus par des actions ciblées, les démarches départementales ne servant que de support à une communication locale. Des dispositifs spécifiques adaptés seront ainsi mis en place dans les secteurs qui le nécessitent et le soutien au management des chefs de centres sera renforcé.

- 2. Mieux fidéliser le SPV dans son engagement :**

Il s'agit dans cet objectif de renforcer le sentiment d'appartenance au corps départemental et tisser du lien inter-générationnel entre les personnels (équipe de soutien). Mais cela passe également par une meilleure identification et une analyse des motifs de cessation d'activité (ou suspension d'engagement) afin d'agir pour augmenter la durée moyenne d'engagement du SPV.

- 3. Convaincre les employeurs en valorisant les compétences des SPV :**

Les employeurs connaissent insuffisamment le milieu des sapeurs-pompiers. Au travers notamment de la relance de l'opération « Label employeurs » dès 2020 et d'un nouvel effort à porter sur les conventions de disponibilité (potentiellement en proposant un catalogue « avantages »), il s'agit de valoriser le SPV dans l'entreprise.

- 4. Sensibiliser la population par une communication innovante :**

Les démarches locales de promotion du volontariat doivent être soutenues par un socle de communication plus large, à l'échelle départementale. Dans ce cadre, les supports traditionnels de communication doivent être renouvelés et des nouveaux moyens de toucher le grand public doivent être recherchés.

- 5. Élargir le recrutement de SPV aux nouveaux profils :**

La féminisation des effectifs et l'engagement différencié doivent être poursuivis. Il faut également ouvrir les recrutements aux populations issues des quartiers prioritaires « politique de la ville » pour des bénéficiaires certains dans la relation entre les sapeurs-pompiers et les usagers de ces quartiers sur le terrain.

Le détail du plan d'action est présenté en annexe.

Certaines actions du plan nécessitent l'affectation de budgets pour être mises en œuvre. Les sommes nécessaires seront intégrées dans les budgets primitifs des 3 exercices concernés sans sollicitation d'une enveloppe supplémentaire.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

après en avoir délibéré, DÉCIDE, à l'unanimité,

- vu l'avis du CCDSPV en date du 02 mars 2020,

➤ de valider le plan d'actions volontariat 2020 – 2022.

Document signé électroniquement par  
le président du Conseil d'Administration,

Michel BENOIT

**Délais et voies de recours : La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif, dans un délai de deux mois, à compter de sa date de notification ou de publication.**

**Le Tribunal administratif de Toulouse peut être saisi par courrier (68, rue Raymond IV – BP 7007 - 31068 TOULOUSE CEDEX 7) ou par l'application informatique Télérecours, accessible par le lien : <http://www.telerecours.fr>**

On a besoin de vous...  
**DEVENEZ SAPEUR-POMPIER !**



*sdis81.fr*



# PLAN D' ACTIONS VOLONTARIAT

## DU SDIS DU TARN - 2020 - 2022



## ÉDITO DE MADAME LA PRÉFÈTE

Au quotidien, les sapeurs-pompiers sauvent des vies, maîtrisent des risques graves, et apportent secours aux personnes en détresse. Chacun de nous leur doit reconnaissance et je leur porte au nom de tous et au nom de l'État, une grande estime. Cet engagement leur impose non seulement du courage et du dévouement, mais aussi des sacrifices.

Alors que les besoins augmentent, il est difficile pour nombre de sapeurs-pompiers volontaires de concilier vie professionnelle, personnelle, et volontariat.



Aussi dans le prolongement des précédentes mesures décidées en 2013 pour soutenir le volontariat, et conformément aux engagements pris par le Président de la République, le ministre de l'intérieur a présenté lors du congrès national des sapeurs pompiers de France du 28 septembre 2018, un nouveau plan d'action pour le volontariat, qui fait la force du dispositif français de sécurité civile.

Ce plan, qui comporte 37 mesures, vise à consolider le modèle altruiste de l'engagement volontaire et à diversifier le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires pour garantir un socle minimum de 200.000 volontaires.

Il s'agit d'**attirer**, de **fidéliser**, et de **diffuser les meilleurs pratiques**.

Le plan d'actions Volontariat 2020-2022 des sapeurs-pompiers du Tarn s'inscrit dans ce cadre qui impose de faire émerger, localement, des actions concrètes adaptées aux besoins du territoire et des sapeurs-pompiers volontaires, déjà engagés et futurs engagés.

Soyez assurés de mon soutien, de mon écoute et de mon engagement, à vos côtés, pour garantir un service public de secours performant et pérenne dans le Tarn.

**Catherine FERRIER**  
Préfète du Tarn



## ÉDITO DU PCASDIS

Au gré des nombreuses rencontres que j'ai pu avoir avec les personnels du SDIS 81 depuis que j'en suis président, j'ai pu mesurer l'engagement quotidien des femmes et des hommes, volontaires, professionnels, personnels administratifs et techniques, mais aussi des élus et des présidents des associations des sapeurs-pompiers pour apporter, chacun à son niveau, une réponse opérationnelle de qualité aux tarnais.

S'agissant particulièrement des sapeurs-pompiers volontaires, j'ai pu mesurer les contraintes qu'ils rencontrent pour être disponibles en journée, ou encore les difficultés de recrutement dans certains secteurs.

Le conseil d'administration a depuis plusieurs années apporté un soutien financier aux communes qui libèrent les sapeurs-pompiers volontaires pendant leur temps de travail. Le SDIS a aussi déjà établi il y a quelques années, un plan d'actions en faveur du volontariat, et mis en œuvre les orientations qu'il fixait.

Mais le volontariat reste une préoccupation permanente pour le SDIS, qui doit, encore et toujours, oeuvrer pour l'encourager et le soutenir. Tel est l'objectif de ce nouveau plan départemental d'actions dont je suis sûr qu'il contribuera à garantir la présence et la qualité des secours de proximité dans le Tarn.



**Michel BENOIT**  
*Président du Conseil d'administration du  
SDIS du Tarn*

## ÉDITO DU DDSDIS

Historiquement, l'organisation opérationnelle des centres d'incendie et de secours en France s'est fondée sur le volontariat. Si depuis lors, elle s'est complétée et renforcée dans les centres urbains notamment par des sapeurs-pompiers professionnels, la structuration de la réponse opérationnelle de notre pays reste encore aujourd'hui majoritairement fondée sur l'engagement de femmes et d'hommes en tant que sapeurs-pompiers volontaires.

C'est ce mode d'organisation qui fait d'ailleurs la richesse et la force de la sécurité civile en France, comme dans le Tarn bien entendu, par le maillage de tout le territoire qu'elle permet, par la rapidité d'envoi des secours qui en découle, par les ressources mobilisables qu'elle peut offrir...

Mais le volontariat évolue avec le temps, comme changent aussi les territoires dans lesquels il s'exerce et comme changent enfin les attentes, voire les exigences de la population en matière de sécurité.

Il est donc indispensable que le SDIS analyse en permanence ces évolutions, les anticipe ou cherche à s'y adapter, à travers un ensemble d'actions qui restent toutes guidées par l'objectif de faire vivre l'engagement volontaire dans TOUS les centres d'incendie et de secours du Tarn, dans l'intérêt des populations que nous défendons.

C'est toute l'ambition de ce nouveau « plan départemental volontariat » 2020-2022.



**Colonel Christophe DULAUD**  
*Directeur départemental SDIS 81*

|                                                            |     |
|------------------------------------------------------------|-----|
| ÉDITO DE MADAME LA PRÉFÈTE .....                           | P3  |
| ÉDITO DU PCASDIS .....                                     | P4  |
| ÉDITO DU DDSIS .....                                       | P4  |
| ÉLÉMENTS DE CONTEXTE NATIONAL ET DÉPARTEMENTALE .....      | P7  |
| LA NÉCESSITÉ D'UN NOUVEAU PLAN D'ACTION DANS LE TARN ..... | P8  |
| UNE DÉMARCHE CONCERTÉE .....                               | P9  |
| UN PLAN D'ACTION APPUYÉ SUR 5 AXES MAJEURS .....           | P9  |
| FICHES ACTIONS .....                                       | P11 |
| ÉCHÉANCIER .....                                           | P24 |
| SUIVI ET ÉVALUATION DU PLAN .....                          | P26 |

## ÉLÉMENTS DE CONTEXTE NATIONAL ET DÉPARTEMENTAL

### 2011 : Année du volontariat au SDIS du Tarn

Le développement de la ressource « volontariat » est une préoccupation importante dans de nombreux départements. Le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) du Tarn ne fait pas exception, et l'inspection de la sécurité civile relève de sérieuses inquiétudes en février 2010. En effet, soumis à une dynamique démographique en décroissance, certains secteurs ruraux peinent à maintenir un potentiel minimal de sapeurs-pompiers volontaires. Ce n'est alors plus le développement du volontariat dont il est question, mais son maintien pur et simple.

Afin de contrer ces difficultés, les élus du conseil d'administration du SDIS 81 délibèrent en faveur du lancement du **projet « 2011, année du volontariat au SDIS du Tarn »** qui fixe des objectifs ambitieux. Ce plan conduit le service à mettre en œuvre pendant plusieurs mois des actions et des plans d'actions jusque-là inédits dans le Tarn et l'ensemble du projet est labellisé par le Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative. Les objectifs principaux de l'année du volontariat sont fixés dès le commencement du projet. Ils consistent à :

- **attirer des candidatures** de sapeurs-pompiers volontaires dans les centres d'incendie et de secours des zones rurales, par une communication grand public efficace ;
- **fidéliser les sapeurs-pompiers volontaires** actuellement en activité, par des axes d'amélioration internes à l'organisation ;
- **favoriser la disponibilité** des sapeurs-pompiers volontaires **en journée** par une communication particulière vers les élus locaux et les employeurs publics et privés.

Les résultats positifs recueillis grâce à ce plan ne font pas faiblir l'engagement du service dans le développement du volontariat. Dès 2012, la politique « volontariat » du SDIS 81 s'affiche dorénavant dans les priorités de l'établissement.

### 2013 : « Engagement pour le volontariat » lors du congrès à Chambéry

Afin de décliner la priorité nationale accordée au volontariat par le président de la République, le ministre de l'Intérieur réunit tous les acteurs impliqués dans la gouvernance des SDIS autour d'un document qui engage chacun à œuvrer pour son développement. Ce document, intitulé « **Engagement pour le volontariat** » est un véritable plan d'action décliné en 5 objectifs (et 25 mesures) :

- augmenter le nombre de volontaires
- consolider le modèle de sécurité civile
- reconnaître la place des sapeurs-pompiers volontaires au sein de l'encadrement des SDIS
- faciliter l'accès des jeunes aux activités des jeunes sapeurs-pompiers (JSP) et sapeurs-pompiers volontaires (SPV)
- garantir le pouvoir d'achat de l'indemnité horaire

Dans le Tarn, la déclinaison départementale de ces mesures est réalisée au cours des années 2014 et 2015.

### 2016 : Plan d'actions pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers

En 2016, à l'occasion du 40<sup>ème</sup> anniversaire du décret autorisant le recrutement de femmes dans les corps communaux de sapeurs-pompiers, il est constaté que les casernes de France restent encore peu féminisées. Cette carence est considérée alors, à la fois comme le révélateur d'un défaut de maturité des SDIS dans la gestion des ressources humaines et comme une opportunité de répondre à la problématique du volontariat.

Ainsi, recruter des sapeurs-pompiers féminins et mieux les intégrer deviennent des objectifs nationaux, avec pour finalité de diversifier les profils de sapeurs-pompiers et d'améliorer la fiabilité des équipes face à l'activité opérationnelle.

Un plan comportant **22 mesures** est publié pour agir sur les domaines suivants :

- matériels, casernements et habillement
- accueil
- intervention et vie en casernement
- conciliation vie professionnelle, vie privée et activité SP
- vie institutionnelle
- communication

Dans le Tarn, la déclinaison départementale de ces mesures est réalisée au cours de l'année 2017.

## 2018 : Plan d'action national pour le volontariat 2019-2021

Lors de son allocution en fin de congrès national des sapeurs-pompiers en 2018, le Ministre de l'Intérieur a présenté un nouveau plan d'action pour le volontariat. Ce plan, qui comporte 37 mesures, fait suite à la remise au ministre du rapport de la mission relative à l'avenir du volontariat, et vise à consolider le modèle altruiste et diversifier le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires pour garantir un socle minimum de 200 000 volontaires. Ces mesures sont réparties en trois grandes thématiques :

- **ATTIRER, susciter des vocations**
- **FIDÉLISER, mettre le SPV au cœur du dispositif, se sentir bien dans son engagement**
- **DIFFUSER ET FIXER les bonnes pratiques, s'assurer de l'utilisation des outils mis à disposition**

C'est ce dispositif national qui sera décliné au niveau départemental au moyen du présent plan d'actions, adapté aux attentes du terrain au sein du SDIS 81.

## LA NÉCESSITÉ D'UN NOUVEAU PLAN D' ACTIONS DANS LE TARN

Malgré tous les efforts déjà fournis dans le passé, la situation actuelle laisse craindre une dégradation de la réponse opérationnelle.

1/ Des difficultés persistantes pour disposer d'une ressource suffisante en journée :

Il y a plusieurs raisons à cela :

- Dans les territoires ruraux en déprise démographique, c'est la difficulté à recruter qui pose problème. Les centres de secours disposant d'un effectif faible ne peuvent compter en journée que sur l'effort des collectivités lorsqu'elles consentent à libérer leurs employés par ailleurs SPV.
- Dans l'ouest du département, la proximité avec la métropole toulousaine transforme certaines communes en « cités dortoirs ». Les habitants y sont moins impliqués dans la vie locale et, lorsqu'ils sont SPV, ils ne sont pas disponibles la semaine entre 7h et 18 h.

Ainsi, plusieurs centres d'incendie et de secours se retrouvent dans l'impossibilité de faire partir un engin de secours, à certaines périodes de la semaine. La conséquence directe est la dégradation de la réponse opérationnelle, par l'augmentation des refus de départs, des départs en sous-effectifs, des délais des arrivées sur les lieux aggravés et le report de la charge opérationnelle sur les centres de secours et les SDIS voisins.

2/ Une cooptation restreinte au cercle familial et amical :

Familles et amis constituent des cercles privilégiés pour recruter de nouveaux sapeurs-pompiers volontaires. Par facilité et surtout par « sécurité », notre organisation reste insuffisamment ouverte aux autres et, par conséquent, ne reflète pas toujours toutes les composantes de notre société. La faible part des femmes dans nos effectifs complète le constat d'une forme de repli sur soi. Pourtant, le sapeur-pompier volontaire reste le meilleur ambassadeur du volontariat : il connaît les besoins, la nature des missions et son territoire.

## UN PLAN D' ACTIONS APPUYÉ SUR 5 AXES MAJEURS

### AXE N°1 : Prioriser les démarches locales en faveur du volontariat

Il est estimé que les meilleurs résultats sont obtenus par des actions ciblées, les démarches départementales ne servant que de support à une communication locale. Des dispositifs spécifiques adaptés seront ainsi mis en place dans les secteurs qui le nécessitent et le soutien au management des chefs de centres sera renforcé.

### AXE N°2 : Mieux fidéliser le SPV dans son engagement

Il s'agit dans cet objectif de renforcer le sentiment d'appartenance au corps départemental et tisser du lien intergénérationnel entre les personnels (équipe de soutien). Mais cela passe également par une meilleure identification et une analyse des motifs de cessation d'activité (ou suspension d'engagement) afin d'agir pour augmenter la durée moyenne d'engagement du SPV.

### AXE N°3 : Convaincre les employeurs en valorisant les compétences des SPV

Les employeurs connaissent insuffisamment le milieu des sapeurs-pompiers. Au travers notamment de la relance de l'opération « Label employeurs » dès 2020 et d'un nouvel effort à porter sur les conventions de disponibilité (potentiellement en proposant un catalogue « avantages »), il s'agit de valoriser le SPV dans l'entreprise.

### AXE N°4 : Sensibiliser la population par une communication innovante

Les démarches locales de promotion du volontariat doivent être soutenues par un socle de communication plus large, à l'échelle départementale. Dans ce cadre, les supports traditionnels de communication doivent être renouvelés et des nouveaux moyens de toucher le grand public doivent être recherchés.

### AXE N°5 : Élargir le recrutement de SPV aux nouveaux profils

La féminisation des effectifs et l'engagement différencié doivent être poursuivis. Il faut également ouvrir les recrutements aux populations issues des quartiers prioritaires « politique de la ville » pour des bénéficiaires certains dans la relation entre les sapeurs-pompiers et les usagers de ces quartiers sur le terrain.

### UNE DÉMARCHÉ CONCERTÉE

Suite à l'objectif fixé par le DDSIS au chef du groupement analyse et missions stratégiques pour l'année 2019, consistant à établir un plan départemental « volontariat » 2020-2022 en déclinaison du plan national et en collaboration avec l'UDSP, un comité de pilotage spécifique a été créé dès le premier semestre 2019.

Ce COPIL était composé de la représentativité la plus large possible. Il a impliqué des représentants des groupements fonctionnels, les trois chefs de groupements territoriaux, le conseiller départemental volontariat, trois chefs de centres de secours, tous les référents et animateurs volontariat et un agent du pôle santé. Les discussions de groupe ont été renforcées par la consultation d'un panel de sapeurs-pompiers volontaires ayant moins de 5 ans d'ancienneté, dans le but de recueillir les perceptions et attentes de la nouvelle génération vis à vis de ce projet.

Le COPIL s'est réuni à six reprises, avant que le projet de plan d'actions soit présenté à l'ensemble de l'effectif de deux centres de secours, pour avis et critiques.

Par ailleurs, un sondage en ligne a été proposé à tous les agents du SDIS 81 via l'intranet. Cette consultation a permis de recueillir plusieurs dizaines de réponses, qui ont alimenté efficacement les pistes de réflexion envisagées.

Après validation des axes majeurs par le Directeur, le projet final du plan d'actions 2020-2022 a été dévoilé aux membres du COPIL en avant-première, puis à la commission volontariat, et enfin à l'ensemble de l'encadrement du SDIS à l'occasion de la réunion encadrement de décembre 2019.



# PLAN D' ACTIONS « VOLONTARIAT »

## 2020-2022

---

# FICHES ACTIONS

## 5 AXES MAJEURS

- PRIORISER LES DÉMARCHES LOCALES EN FAVEUR DU VOLONTARIAT
- MIEUX FIDÉLISER LE SPV DANS SON ENGAGEMENT
- CONVAINCRE LES EMPLOYEURS EN VALORISANT LES COMPÉTENCES DES SPV
- SENSIBILISER LA POPULATION PAR UNE COMMUNICATION INNOVANTE
- ÉLARGIR LE RECRUTEMENT DE SPV AUX NOUVEAUX PROFILS

## ACTION 1.1

Mettre en œuvre des actions locales au bénéfice des CIS



Accompagner de manière pertinente et adaptée les initiatives locales en faveur du volontariat afin d'optimiser le niveau de résultat souhaité.



Lieutenant Thierry REINHARDT



Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> juin 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> juin 2021

L'action peut s'envisager, selon la situation du CIS, sous deux formats différents :

■ **CIS « en tension »** : le principe du « fil rouge » sera à privilégier. Les caractéristiques de cette stratégie reposent sur une succession d'actions complémentaires dans un délai réduit (deux mois maximum). L'aboutissement de ce fil rouge est à envisager sous le format « journée portes ouvertes ». Pour atteindre une efficacité optimale, un catalogue de mesures adaptées devra être bâti.

La **méthodologie fil rouge** s'envisage comme l'articulation des étapes ci-dessous :

- Identification du CIS en souffrance
- Réaffirmation de la fonction de chef de centre : identification comme tel
- Faire prendre conscience à la totalité de l'effectif que la situation est compliquée
- Cibler les points faibles de la vie du CIS
- Communication orientée vers la population : prise de conscience générale des problématiques et des impacts
- Cibler les actions à mettre en œuvre (lieux, profils recherchés,...)
- Assurer les relations avec les élus et les employeurs du secteur

Le **catalogue des mesures possibles** (liste non exhaustive) :

- Réunion publique pour des futurs candidats potentiels avec un filtrage des listes préalable. Invitation sous la forme « ventes privées » en prévoyant un accueil de qualité au CIS.
- Participer aux réunions d'accueil des nouveaux arrivants
- Participer à la fête des associations
- Lancer des opérations « sacs à pain » ou « set de table »
- Envoi de SMS via la poste sur la base de fichiers abonnés (service payant)
- Création de visuels promotionnels : banderole, autocollants
- Utiliser les vecteurs com des mairies (site internet, panneaux d'affichage,...)
- Opérations d'affichage dans des lieux de passage (commerces, administrations,...)
- Articles de presse pour toute action de com lancée
- Interventions dans les établissements scolaires par les SPV parents d'enfants scolarisés dans ces établissements
- Manifestations, animations dans des lieux de « vie » (galerie marchande, marché local, ...)
- Création d'un clip vidéo promotionnel présentant la vie du CIS
- Assurer la promotion de l'opération sur les réseaux sociaux
- Solliciter les élus partenaires en vue de leur adhésion et soutien à la démarches
- Associer la remise de flyer lors des tournées calendriers

■ **CIS en situation « normale »** : la démarche est générée à l'initiative du CIS. Le service apporte le soutien nécessaire notamment en terme de communication et logistique par la construction de supports de communication et la mise à disposition de matériel et/ou engins nécessaires.

- Rencontrer localement chaque chefs de centre, accompagné de son adjoint, du président de l'Amicale (l'encadrement du CIS peut y être associé à la demande du chef de centre)



Coût prévisionnel : 2000€



Indicateurs de pilotage :

- Evolution des sollicitations des CIS
- Viser 2 dispositifs « Fil rouge » par an si besoin

## ACTION 1.2

Renforcer les stratégies de management des chefs de CIS à l'égard des SPV



Faciliter les démarches des chefs de centre dans leur management en améliorant l'organisation des ressources nécessaires.



Capitaine Bruno NACCI



Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> septembre 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> juillet 2021

- Création sur Intranet d'un espace collaboratif dédié aux chefs de centre :

Cet espace devra notamment permettre de disposer d'un Forum de discussions, source performante pour les partages d'expérience et foire aux questions (FAQ).

L'arborescence de cet espace doit être des plus intuitive afin d'accéder rapidement aux documents nécessaires au chef de centre dans ses impératifs de gestion.

- Renforcer le dispositif de formation « Mission CIS » afin de permettre à chaque chef de centre et adjoint de suivre ces formations et en élargir les conditions d'accès afin de permettre aux sous officiers « chefs d'équipes » d'y participer.

- Réfléchir à des dispositifs innovants de gestion de disponibilité et d'élaboration des plannings d'astreinte et communiquer largement auprès des chefs de centre afin de leur permettre d'adapter les mesures possibles en fonction des besoins spécifiques de leur CIS.



Coût prévisionnel : 500€ / an pour les formations « Mission CIS »

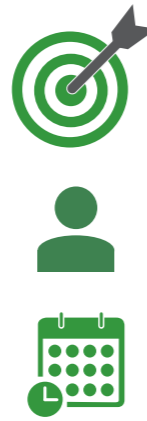


Indicateurs de pilotage :

- Création de l'espace collaboratif
- Passage à minima 1 fois tous les 2 ans de chaque chef de centre et adjoint
- Suivi des inscriptions des sous-officiers chefs d'équipe

### ACTION 1.3

#### Améliorer les conditions d'accueil des nouveaux SPV



Permettre à chaque recrue de disposer des informations nécessaires à son intégration et son évolution au sein de son CIS et du SDIS.

Commandant Laurent MASSOL

Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> mai 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> mai 2021

- Généraliser la notion de parrain (créer la fiche de poste) pour chaque nouvelle recrue.
- Actualiser et faire évoluer sous format numérique le livret d'accueil tout en s'assurant qu'il soit remis à chaque agent intégrant le SDIS.
- Mettre en place une organisation pertinente et efficace afin de garantir l'accueil des candidats au recrutement :
  - Former des ambassadeurs SP à l'accueil de ces candidats afin de leur proposer des éléments de langage et bonnes pratiques pour un accueil bienveillant et sincère.
  - Réaffirmer le rôle essentiel du comité de centre
- Simplifier et accélérer les procédures de recrutement tout en permettant au chef de centre de disposer d'un suivi de chaque dossier.



Coût prévisionnel : pas de surcoût



#### Indicateurs de pilotage :

- Mise en place d'une enquête de satisfaction auprès des recrues.
- Durée entre le 1<sup>er</sup> contact et l'engagement inférieure à 2 mois.



### ACTION 1.4

#### Adapter les recrutements pour atteindre les effectifs cibles



Mettre en corrélation les besoins en matière de recrutement avec les objectifs de capacité de réponse opérationnelle des CIS

Commandant Éric HÉBERLÉ

Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> mars 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 31 décembre 2022

- Établir pour chaque CIS les effectifs cibles (quantitatifs et qualitatifs).
- Assurer une veille des indicateurs de chaque CIS afin d'anticiper les besoins spécifiques nécessaires tant en terme de recrutement (déficit quantitatif) qu'en terme de besoins formation (déficit qualitatif).



Coût prévisionnel : pas de surcoût



#### Indicateurs de pilotage :

- en 2020 : définition des effectifs cibles
- en 2021 : 50 % des CIS ayant atteint leur effectif cible
- en 2022 : 80 % des CIS ayant atteint leur effectif cible et 25 agents SSSM en plus

### ACTION 2.1

#### Renforcer le sentiment d'appartenance au corps départemental



Permettre de maintenir ou recréer un contexte convivial de nature à pérenniser les engagements des SPV.

Capitaine Philippe SIGUIER

Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> septembre 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> avril 2021

- Encourager des moments de convivialité dans les CIS avec une co-construction du chef de centre et du président de l'amicale.
- Encourager des moments de convivialité au niveau départemental lors des épreuves sportives ou tout autre temps forts du service (hors cérémonies protocolaires).
- Évaluer l'intérêt de redonner un caractère officiel aux Sainte-Barbe des CIS.
- Évaluer les possibilités de disposer d'un écusson local et les conditions de port et de prise en charge financière.



Coût prévisionnel : 2000€



Indicateurs de pilotage :  
Durée d'engagement par centre de secours.



### ACTION 2.2

#### Créer une section départementale d'anciens sapeurs-pompiers



Entretien le lien intergénérationnel entre les anciens agents et le SDIS

Lieutenant Thierry REINHARDT

Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> janvier 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> juillet 2020

- Construire les modalités de fonctionnement de cette section en proposant un règlement spécifique
- Établir la liste des actions proposées
- Recenser parmi les anciens agents ceux qui sont intéressés et désigner un référent départemental



Coût prévisionnel : 3000€



Indicateurs de pilotage :  
• Création de l'équipe  
• Nombre d'actions réalisées

## ACTION 2.3

Encourager la filière jeunesse chez les sapeurs-pompiers



Mener des actions de sensibilisation ou de formation des jeunes



Commandant Guy MARTIEL



Démarrage de l'action :  
1<sup>er</sup> septembre 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> septembre 2021

- Imaginer en lien avec l'ADJSP un fonctionnement mutualisé et complémentaire des sections.
- Créer une nouvelle offre de formation sur le schéma de « camps estivaux » pour les publics de 16 ans ne pouvant plus être JSP et de 17 ans avec profil étudiant et rencontrant des difficultés pour se positionner sur les autres formations proposées.
- Pérenniser l'action de sensibilisation aux gestes qui sauvent dans les classes de 4<sup>ème</sup> des collèges publics et privés en partenariat avec le conseil départemental et l'Éducation Nationale.
- Répondre aux sollicitations de créations de classes de cadets de la sécurité civile.
- Inclure dans le cursus de formation des JSP 4 le module complémentaire SST.



**Coût prévisionnel :**  
Coût induit par la mise en place des camps estivaux



**Indicateurs de pilotage :**

- Viser 150 JSP au terme du plan
- Former 12 000 collégiens aux GQS sur la période 2020 – 2022
- Mise en œuvre du projet « camps estivaux »

## ACTION 2.4

Assurer les SPV d'une considération plus palpable



Faire évoluer favorablement le ressenti des SPV quant à la reconnaissance qui leur est témoignée.



Commandant Rodolf HERREBOUDT



Démarrage de l'action :  
1<sup>er</sup> mars 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> mars 2021

- Veiller à l'attribution de récompenses aux SPV.
- Intégrer les SPV dans la chaîne de commandement sur les emplois de chef de groupe, chef de colonne et chef de site, et préparer les conditions de mise en œuvre.
- Créer un challenge « disponibilité » collectif permettant de reconnaître les engagements des CIS et de récompenser annuellement le meilleur CIS lauréat par une dotation collective.
- Évaluer la faisabilité de prise en charge des frais de garderie et cantine dans le cadre du dispositif de convention crèche garderie.



**Coût prévisionnel :**  
• Coût de la dotation collective  
• Frais de prise en charge des frais de garderie et cantine



**Indicateurs de pilotage :**

- Niveau de participation aux temps forts du service
- Evolution des taux de disponibilité

## ACTION 2.5

Analyser les motifs de suspension de l'engagement de SPV



Permettre d'avoir une connaissance plus précise des motifs conduisant à la suspension d'engagement.



Anne-Marie ROUTABOUL



Démarrage de l'action :  
1<sup>er</sup> mars 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 31 décembre 2022

- Établir, après information du chef de centre, une prise de contact avec chaque agent qui sollicite une suspension d'engagement ou cessation d'activité afin de :
  - connaître de façon détaillée les motifs
  - apporter le cas échéant des informations complémentaires



**Coût prévisionnel :**  
pas de surcoût



**Indicateurs de pilotage :**

- Mise en œuvre d'un outil de suivi

### ACTION 3.1

Pérenniser l'opération «Label employeurs» et mettre en œuvre l'opération «Terroirs engagés»



Assurer une reconnaissance aux employeurs partenaires et aux SPV éligibles « Terroirs engagés » tout en leur donnant une visibilité réelle.



Anne-Marie ROUTABOUL



Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> mars 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 31 décembre 2020

- Construire une manifestation spécifique permettant la mise à l'honneur des employeurs partenaires. Re-conduire cette manifestation tous les 3 ans.
- Recenser les SPV éligibles au dispositif « Terroirs engagés ». Accompagner les agents dans la démarche d'inscription au label.
- Accompagner les agents dans la démarche d'inscription au label.



Coût prévisionnel : 2000€



Indicateurs de pilotage :

- Viser 50 % de présence des employeurs lors des cérémonies



### ACTION 3.2

Optimiser et développer les conventions de disponibilité employeurs



Renforcer le dispositif des conventions de disponibilité tout en étant en mesure d'en évaluer les effets concrets.



Lieutenant Thierry REINHARDT



Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> mars 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 31 décembre 2022

- Faire évoluer le nombre de conventions :
  - multiplier les contacts avec les employeurs
  - informer et former les relais (SPV, chefs de centre) des possibilités d'accompagnement dans les démarches
- Organiser des rencontres individuelles (en présentiel ou téléphoniques) avec les employeurs afin de mesurer les effets de la convention et échanger sur les difficultés éventuelles rencontrées.
- Former l'encadrement des centres qui le souhaitent aux négociations de convention de disponibilité.



Coût prévisionnel : pas de surcoût



Indicateurs de pilotage :

- Viser 30 % de conventions (conventionnés) en plus d'ici à la fin du plan (2022)

### ACTION 3.3

Proposer un catalogue «avantages» pour les employeurs partenaires du SDIS



Disposer de contreparties concrètes à proposer aux employeurs en retour des effets des conventions de disponibilité



Anne-Marie ROUTABOUL



Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> janvier 2021

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> janvier 2022

- Construire un catalogue « avantages »
- Établir les modalités de fonctionnement :
  - Calcul de point
  - Demande de prestation
- Rappeler les avantages conférés par les assurances en terme de couverture incendie



Coût prévisionnel : pas de surcoût



Indicateurs de pilotage :

- Création du catalogue (Conseil prévention à l'attention de l'entreprise, Formation secourisme y compris formation aux DAE, Visite d'un centre de secours ou CTA...)
- Nombre de sollicitations



### ACTION 3.4

Valoriser les compétences des SPV auprès des employeurs



Disposer d'un outil vidéo permettant de mettre en avant la plus-value représentée par les compétences détenues par un SPV



Sandrine SUBREVILLE



Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> septembre 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> juillet 2021

- Élaborer un support vidéo permettant :
  - la mise en évidence de la plus-value des compétences d'un SPV à partir de situations réelles
  - de présenter les atouts du SPV lors de rencontres avec des employeurs.



Coût prévisionnel : coût lié à l'investissement matériel / logiciel



Indicateurs de pilotage :

- Finalisation de la vidéo et partage avec les employeurs

## ACTION 4.1

### Définir une stratégie de communication adaptée au volontariat



Mettre en œuvre des stratégies de communication adaptées à la finalité attendue de l'action engagée.



Lieutenant-colonel Philippe CNOCCUART



Démarrage de l'action :  
1<sup>er</sup> mars 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 31 décembre 2022

- Localiser et identifier les besoins réels en concertation avec les groupements territoriaux et les centres de secours.
- Construire des plans de communication spécifiques :
  - Niveau départemental : pour permettre une information générale ou une sensibilisation thématique.
  - Niveau local : pour accompagner une initiative locale
    - en construisant et mettant à disposition des supports de communication
    - en facilitant la mise à disposition de matériel
  - Action « fil rouge » : pour un CIS identifié « en tension » (à sa demande ou sur proposition)
    - proposer une succession d'actions (à partir d'un « catalogue ») au chef de centre, président de l'amicale (possibilité d'associer les élus locaux)
    - mettre en œuvre ces actions durant une période flash (2 mois maximum)
    - mesurer les effets à court terme



Coût prévisionnel :  
2000€ pour une campagne



#### Indicateurs de pilotage :

- Lancement d'une campagne de recrutement
- Réalisation de deux actions « fil rouge » par an (si besoin)
- Évaluation de l'efficacité de la campagne de recrutement



## ACTION 4.2

### Promouvoir et valoriser l'activité de SPV au travers de ses atouts



Renforcer la visibilité des sapeurs-pompiers auprès du grand public



Anne-Marie ROUTABOUL



Démarrage de l'action :  
1<sup>er</sup> mars 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 31 décembre 2022

- Construire des supports pertinents permettant de promouvoir de façon efficace le volontariat.
- Être présent sur les manifestations générant une forte affluence et en fonction des cibles :
  - Manifestations sportives (Tour de France, Route d'Occitanie, Cross UNSS,...)
  - Forum des métiers
  - Fête des associations
  - Journée de la Sécurité
- Mettre en place un dispositif permettant le suivi des prises de contact réalisées lors de ces manifestations.



Coût prévisionnel : 1000€



#### Indicateurs de pilotage :

- Décompte du nombre de contact lors des manifestations
- Recenser, lors du recrutement, la voie d'information du candidat

## ACTION 4.3

### Renforcer et structurer le réseau des ambassadeurs du volontariat



Disposer, lors de chacune des actions de promotion, des ressources humaines adaptées



Commandant Laurent MASSOL



Démarrage de l'action :  
1<sup>er</sup> mars 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> juillet 2020

- Renouveler et augmenter le nombre des relais volontariat à hauteur de :
  - 1 référent par groupement territorial
  - 4 à 5 animateurs par groupement territorial
- Construire des éléments de langage communs permettant à chacun de devenir « ambassadeur » du volontariat.
- Dynamiser le réseau des animateurs et référents en leur proposant une implication conséquente tant en soutien des actions de promotion que lors des réunions de travail ou de suivi (commission volontariat).



Coût prévisionnel :  
Budget indemnités animateurs (durée réelle de participation) et référents volontariat (forfait mensuel).



#### Indicateurs de pilotage :

- Nombre de relais volontariat par groupement territorial.
- Taux de participation aux manifestations et réunions.
- 2 réunions annuelles de la commission volontariat.



## ACTION 4.4

### Saisir toutes les opportunités de sensibilisation de la population



Exploiter chaque possibilité de diffuser une information relative au volontariat et missions du SDIS.



Commandant Éric HEBERLE



Démarrage de l'action :  
1<sup>er</sup> avril 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> novembre 2020

- Concevoir avec l'Union Départementale le feuillet « promotion du volontariat » du calendrier annuel.
- Exploiter le déploiement du Service National Universel dans le département du Tarn (2020)
- Diffuser un support de promotion du volontariat lors des sessions GQS dans les collèges.



Coût prévisionnel :  
Coût de la participation au SNU (variable selon les actions dévolues au SDIS)



#### Indicateurs de pilotage :

- Calendrier 2021 coconstruit entre l'UDSP81 et le SDVO
- Participation du SDIS au SNU 2020

### ACTION 5.1

Poursuivre les actions en faveur de la féminisation des effectifs



Pérenniser les mesures du plan féminisation



à déterminer



Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> mars 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> janvier 2021

- Reprendre le contenu des actions prévues au plan 2016
- Garantir des conditions d'accueil satisfaisantes dans chaque CIS



**Coût prévisionnel :**  
Évaluer le coût généré par les aménagements de locaux nécessaires (vestiaires)



**Indicateurs de pilotage :**  
Maintenir un taux de féminisation de 20 % mini



### ACTION 5.2

Sensibiliser la population des quartiers prioritaires de la politique de la ville



Établir un lien entre le SDIS et les QPPV



Capitaine Cyril ANDRIEU



Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> janvier 2022

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 31 décembre 2022

- Aller à la rencontre des populations des QPPV :
  - identifier un contact
  - envisager une rencontre sous forme « réunion d'information »
- Inviter les personnes intéressées à visiter un centre de secours :
  - après avoir informé le chef de centre
  - en ayant préparé les personnels



**Coût prévisionnel :**  
pas de surcoût



**Indicateurs de pilotage :**  
• Initier une rencontre dans les QPPV

### ACTION 5.3

Valoriser l'engagement différencié auprès de la population



Envisager l'engagement différencié (mission unique) comme une réponse possible pour l'amélioration de la réponse opérationnelle diurne



Commandant Rodolf HERREBOUDT



Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> mars 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> janvier 2021

- Présenter aux chefs de centre les plus-values apportées par un déploiement cadré des engagements mission unique.
- Apporter des arguments de nature à faciliter l'intégration des ces recrutements auprès des autres personnels « toutes missions »
- Accompagner le centre de secours demandeur dans une communication spécifique à ce recrutement.



**Coût prévisionnel :**  
Coût éventuel de la campagne communication locale : 600€



**Indicateurs de pilotage :**  
• Surveiller l'évolution du nombre d'engagement SPV mission unique



### ACTION 5.4

Établir des contacts avec des publics sensibles à l'engagement (Éducation nationale, établissements de soins, milieu associatif...)



Sensibiliser des personnels de secteurs professionnels spécifiques à l'engagement SPV



Capitaine David OLIVARES



Démarrage de l'action : 1<sup>er</sup> septembre 2020

Date d'échéance pour la mise en œuvre : 1<sup>er</sup> juillet 2021

- Identifier des relais dans des secteurs professionnels spécifiques (Ets scolaires, Ets de soins, ...).
- Envisager des rencontres d'information :
  - en s'appuyant sur des supports adaptés
  - en mettant en avant la capacité de s'adapter à ces publics (offre de formation, planning adapté, ...)



**Coût prévisionnel :** 500€



**Indicateurs de pilotage :**  
• Viser une prise de contact par secteur d'activité.





Le plan sera régulièrement suivi (et si besoin réorienté) par le SDVO avec le soutien du COPIL le cas échéant.

Au premier trimestre 2023, une évaluation du plan d'actions sera menée par le service. Celle-ci portera sur :

- la réalisation : le niveau de réalisation des actions prévues sera analysé et présenté.
- les résultats : la réussite du plan d'actions sera mesurée à partir des indicateurs suivants par comparaison entre 2019 et 2023 :
  - effectif global SPV, effectif SPV par centre
  - niveau d'atteinte des effectifs cibles par centre
  - taux de féminisation global et par centre
  - évolution des effectifs de l'équipe de soutien et nombre d'activités réalisées
  - nombre de collégiens formés par an aux GQS
  - niveau de disponibilité déclarée par les SPV par CIS
  - nombre de conventions de disponibilité
  - évolution du nombre de SPV en mission unique